

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda

Solikin Edi Ansyah^{1*} Yulia Tri Kusumawati^{2*}

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: solikhinediansyah76@gmail.com

Diterima:18/07/21

Revisi:11/11/21

Diterbitkan: 29/12/21

Abstrak

Tujuan studi: Penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya Di Samarinda, teknik pengambilan data melalui pembagian kuesioner kepada karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Di Kota Samarinda jumlah sampel sebanyak 158 responden.

Metodologi: Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi nya adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda yang berjumlah 260 karyawan. Jumlah sampel sebanyak 158 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik probability sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data simple random sampling.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

Manfaat: Penelitian ini diharap bisa memberikan manfaat bagi para pembaca, penulis dan seluruh instansi terkait dengan penelitian ini agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

Purpose of study: Research was conducted to find out and analyze the influence of work conflicts and work environment on the performance of PT employees. Mahakam Berlian Samjaya In Samarinda City, data retrieval techniques through the distribution of questionnaires to employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda city with a sample of 158 respondents.

Methodology: This type of research is quantitative. The population is all employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda, totalling 260 employees. The number of samples is 158 respondents. The sampling technique used is probability-sampling technique. The data collection technique used is a questionnaire. The data analysis technique was simple random sampling

Results: The results showed that the level of education and work experience had a significant positive effect both partially and simultaneously on the performance of employees of PT Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda.

Applications: This research is expected to provide benefits for readers, authors and all agencies related to this research in order to increase knowledge and insight into the level of education, work experience and employee performance.

Kata kunci: *Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, Kinerja karyawan*

1. PENDAHULUAN

Aset milik perusahaan tidak akan berkinerja maksimal jika tidak didukung dengan SDM yang berkinerja optimal. Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja merupakan suatu kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang artinya adalah hasil kerja seorang pekerja, suatu proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan, di mana hasil pekerjaan harus ditunjukkan dengan bukti nyata dan dapat diukur terhadap norma yang telah ditentukan. (Serdamayanti 2011).

Perusahaan dapat dikatakan berhasil dan sukses apabila karyawan yang bekerja telah menghasilkan kinerja yang maksimal dan optimal. Begitu juga sebaliknya, perusahaan akan mengalami kemunduran bahkan dapat menyebabkan kebangkrutan apabila karyawan yang bekerja menghasilkan kinerja yang rendah. Hal ini tentunya akan menimbulkan permasalahan bagi perusahaan tersebut. Adapun faktor yang timbul atas penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut adalah tingkat Pendidikan karyawan perusahaan tersebut.

Pendidikan sangat dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan, karena pendidikan salah satu modal dasar bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas guna mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan tidak hanya bagi pegawai tetapi juga bagi organisasi dalam rangka meningkatkan kemampuan pegawai untuk menghasilkan kinerja secara maksimal (Jennifer, dkk 2014). Menurut Notoadmodjo (2003) Pendidikan yaitu suatu proses seseorang mengembangkan keterampilan, sikap, dan

bentuk perilaku lain dalam masyarakat tempat mereka tinggal, suatu proses sosial di mana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang dipilih dan dikendalikan, sehingga mereka dapat memperoleh atau mengalami pengembangan keterampilan sosial dan keterampilan sosial yang optimal. kemampuan individu. Pendidikan memiliki 4 jenjang, yaitu pendidikan dasar, pendidikan menengah pertama, pendidikan menengah atas dan pendidikan tinggi. Seseorang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan mempengaruhi mentalitas, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi pendidikan dan semakin baik kualitas pendidikan, dan memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka memperoleh lebih banyak keuntungan. Selain faktor pendidikan, ada faktor lain yang diduga menjadi penyebab turunnya dan rendahnya kinerja pegawai, yaitu minimnya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai perusahaan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada rendahnya kinerja karyawan di perusahaan. Menurut [Dwiranda dan putri \(2014\)](#) Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan di tempat kerja dan dapat diukur dengan masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Pengalaman kerja pegawai pemerintah dan organisasi mempengaruhi fungsinya pemerintah atau organisasi. Dengan dikaruniai banyak pengalaman, kemungkinan mendapatkan kinerja yang baik atau prestasi yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya jika Anda tidak cukup berpengalaman dalam tugas, Anda akan mengalami kegagalan besar ([Astono 2013](#)).

Pengalaman kerja merupakan sebuah tingkatan dalam menguasai sebuah keterampilan dan keahlian yang dimiliki seorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menjadi pengaruh terhadap kinerja yang diberikan termasuk dalam menjalankan tugas dan mengambil kebijakan- kebijakan dan keputusan yang diambil. Tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan tingkat Pendidikan dan banyaknya pengalaman membuat seseorang memiliki cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan perbedaan pola pikir dan pengetahuan yang dimiliki.

Berdasarkan variabel diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan variabel tingkat Pendidikan sebagai (X1) dan pengalaman kerja sebagai (X2) sebagai variabel independen. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan sebagai (Y), dan ditentukanlah tempat yang akan dijadikan tempat penelitian adalah karyawan pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa penjualan kendaraan yaitu PT Mahakam Berlian Samjaya disamarinda yang telah banyak dikenal oleh masyarakat Samarinda. PT Mahakam Berlian Samjaya adalah jenis usaha yang bergerak di bidang jasa penjualan berupa produk otomotif dan merupakan dealer resmi Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI). Pada tahun 2020 penjualan kendaraan mengalami penurunan khususnya Mitsubishi di Samarinda secara signifikan dibandingkan dengan tahun sebelumnya, ditambah dengan adanya pandemic yang menyebabkan menurunnya perekonomian global. Penjualan mengalami penurunan secara drastis dilansir pada halaman kompas.com pada jum'at 15 januari 2021. Tak sampai disitu, pada tahun 2021 jumlah penjualan kendaraan masih mengalami penurunan. Hal ini dapat disebabkan oleh adanya penurunan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penurunan kinerja dapat timbul karena adanya karyawan yang bekerja tidak maksimal, sehingga output yang dihasilkan rendah. Faktor penyebab dari penurunan kinerja adalah kurang pengetahuan dan wawasan serta Pendidikan yang ditempuh oleh karyawan itu sendiri. Pengalaman kerja yang kurang dan masa kerja yang sebentar dapat menjadi penyebab dari menurunnya kinerja karyawan tersebut. Hal ini dibuktikan dengan penelitian oleh ([Karuniawan 2014](#)) dengan hasil penelitian tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Penelitian yang dilakukan oleh ([Aidiyah 2015](#)) dengan hasil penelitian tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti tertarik untuk meneliti dan melakukan penelitian karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya Samarinda untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Mengingat kondisi kinerja yang dihasilkan karyawan saat ini mengalami penurunan, atau mungkin terdapat adanya penyebab lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja agar menghasilkan output yang lebih maksimal serta mempertahankan penjualan produknya dari para pesaingnya agar tetap eksis. Perusahaan selalu berupaya memperkenalkan produk–produk kendaraan terbaik dengan dua tipe kendaraan antara lain kendaraan niaga ringan dan kendaraan penumpang. Kendaraan–kendaraan ini dipergunakan sebagai kebutuhan usaha dan sebagai kendaraan pribadi, serta menerapkan sistem pelayanan terbaru yaitu “Brand New Day” sebagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan penjualan perusahaan. Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya.

2. METODOLOGI

2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah sebuah perusahaan yang terletak di kota Samarinda, sebuah perusahaan yang berhubungan dengan layanan jasa dan penjualan kendaraan jumlah karyawan yang dimiliki adalah sebanyak 260 orang yang merupakan jumlah dari keseluruhan karyawan dari dua cabang yaitu 130 karyawan dari cabang Pt. Mahakam Berlian Samjaya di JL. KH. Wahid Hasim dan di jalan Dr.Cipto Mangunkusomo No. 9A Sungai Keledang 130 orang.

2.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan tergolong jenis penelitian kuantitatif yang mengutamakan pada hasil informasi yang diterima yang berupa perkataan maupun secara tertulis seperti, gambaran singkat atau struktur organisasi perusahaan, berbeda dengan metode penelitian kualitatif yang lebih menonjolkan pada compositions dan makna dari penelitian.

Informasi yang diterima dari metode kuantitatif akan dijadikan dasar teori penelitian yang akan digunakan sebagai panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian.

2.3. Teknik pengambilan sampel

PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki karyawan yang berjumlah 260 orang yang dibagi dalam dua cabang perusahaan yaitu 130 karyawan dari cabang Pt. Mahakam Berlian Samjaya di JL. KH. Wahid Hasim dan di jalan Dr.Cipto Mangunkusomo No. 9A Sungai Keledang 130 orang, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja dengan jumlah total sebanyak 260 orang karyawan. Dalam pengambilan data peneliti mengambil sebagian karyawan untuk digunakan sebagai sampel atau narasumber yang akan memberikan tanggapan atas pernyataan yang berhubungan dengan variabel penelitian, oleh karena itu peneliti menggunakan teknik sampling.

Metode pengambilan sampel merupakan teknik untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari populasi yang ada.

Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling atau menentukan jumlah sampel dengan cara acak dari seluruh populasi. Dan jumlah sampel yang diperoleh adalah 158 orang karyawan yang aktif bekerja.

2.4. Teknik pengumpulan data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagi kepada responden dengan jumlah keseluruhan sebanyak 158 karyawan yang bekerja di PT.Mahakam Berlian Samjaya, dalam pembagian kuesioner peneliti membagikan pertanyaan-pertanyaan yang disajikan dalam bentuk google formulir yang dapat diakses secara langsung oleh seluruh responden menggunakan ponsel masing-masing melalui tautan yang telah dibagikan.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT Mahakam Berlian Samjaya selalu melakukan berbagai inovasi khususnya Mitsubishi dalam memperbarui jenis produk penjualan dan selalu meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan dengan menerapkan pelayanan prima, agar PT Mahakam Berlian Samjaya menjadi tujuan utama pelanggan untuk membeli kendaraan dan service khususnya masyarakat di Samarinda. Kesejahteraan karyawan juga sangat diprioritaskan dengan mengembangkan kompetensi secara berkesinambungan untuk menciptakan laba dan perkembangan perusahaan dengan konsisten. Terdapat dua pilar penjualan pada PT Mahakam Berlian Samjaya yaitu kendaraan ringan dan kendaraan penumpang, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat untuk dijadikan sebagai kebutuhan bisnis maupun pribadi. Struktur organisasi adalah struktur yang digunakan oleh sebuah perusahaan dalam proses pembagian kerja, jabatan, wewenang, dan lain sebagainya. Struktur organisasi yang dibuat oleh perusahaan dapat berguna untuk para karyawan agar mengetahui prosedur kepengurusan yang ada pada perusahaan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih tertib dan juga teratur, dalam melakukan tugas atau wewenang yang diberikan oleh perusahaan, karena itulah sebuah struktur organisasi merupakan hal yang penting untuk dapat dimiliki oleh setiap perusahaan. Perusahaan yang berhubungan dengan layanan jasa penjualan kendaraan ini memiliki struktur organisasi yang berisi jabatan kerja yang sangat beragam, susunan organisasi PT. Mahakam Berlian Samjaya mulai dari level tertinggi adalah direktur atau pemilik perusahaan,selanjutnya Ketua, Wakil Direktur, dan jabatan lainnya.

3.1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survey terhadap karakteristik yang diwawancarai terdapat 158 karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, data responden dalam penelitian ini diukur berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan dan lama bekerja dan akan dijelaskan berdasarkan data yang diterima, yaitu:

a. Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perolehan data yang telah diterima dari kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasarkan usia karyawan yang mengisi kuesioner penelitian berdasarkan data yang diterima dapat dilihat pada [tabel 1](#):

Tabel 1: Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Persentase
18 – 20 tahun	7 orang	4,43%
21 – 25 tahun	92 orang	56,96%
26 – 30 tahun	55 orang	35,88%
>30 tahun	4 orang	2,73%
Jumlah	158 orang	100%

Berdasarkan hasil [tabel 1](#) diketahui bahwa jumlah responden sebanyak 158 karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dibagi berdasarkan usia. Usia 18-20 tahun 7 Orang sebesar 4.43%, usia 21-25 tahun 92 orang sebesar 56.96%, usia 26-30 tahun 55 orang sebesar 35.88%, dan usia >30 tahun 4 orang sebesar 2.73%.

Berdasarkan hasil data diatas bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki karyawan dengan usia yang termasuk dalam kategori produktif. Karena 56,96% pegawai yang berusia diantara 21 tahun sampai 25 tahun merupakan usia produktif yang menjadi prioritas utama dalam suatu perusahaan, karena sangat mempengaruhi hasil pekerjaan atau kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, dan pada dasarnya perusahaan sangat mengharapkan agar pegawainya mampu bekerja secara optimal untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja. mencapai tujuan

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Berdasarkan hasil data yang diterima dari 158 orang yang menjadi responden penelitian, terdapat pada [tabel 2](#).

Tabel 2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	112 orang	70,9%
Perempuan	46 orang	29,1%
Jumlah	158 orang	100%

Karakteristik responden yang disajikan pada [tabel 2](#) bisa diketahui identitas diri responden yaitu untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 46 atau sebesar 29.1% dan jenis kelamin laki-laki yang mengisi identitas sebanyak 112 orang atau sebesar 70.9%. dan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa secara garis besar karyawan perusahaan adalah laki-laki.

c. Responden Berdasarkan Jabatan

Data yang diperoleh dari seluruh responden yang berjumlah 158 karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya, data orang yang diwawancarai untuk posisi pekerjaan sangat berbeda. Dikarenakan tanggapan responden terhadap posisi pekerjaan tersebut sangat berbeda, maka peneliti mengelompokkan posisi pekerjaan yang serupa secara umum atau luas sehingga data tersebut menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami.

Tabel 3 : Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Mekanik	38	24.1%
2	Sales	18	11.4%
3	Washing Man	8	5.1%
4	Office Boy	4	2.5%
5	Manager Service	2	1.3%
6	Kasir	4	2.5%
7	Adminitrasi	34	21.5%
8	Service	9	5.7%
9	Final Checker	3	1.9%
10	Lider	1	0.6%
11	Sparepart	26	16.5%
12	Accounting	8	5.1%
13	Security	3	1.9%
	Total	158	100%

Dilihat dari [tabel 3](#), jumlah jabatan kerja bagian mekanik yaitu sebanyak 38 dengan persentase 24,1%, administrasi sebanyak 34 dengan persentase sebesar 21,5%, dan spare part sebanyak 26 dengan persentase sebesar 16.5% orang, Serta sales sebanyak 18 dengan persentase sebesar 11.4% orang. Totalnya adalah sebesar 73.5% karyawan dengan jabatan tersebut yang memberukan jawaban dari kuesioner pada penelitian ini dan sisanya sebesar 26.5% adalah karyawan dengan jabatan lainnya.

d. Responden Berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja atau masa kerja seseorang menjadi karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya akan disajikan berdasarkan hasil jawaban responden penelitian terkait dengan lama bekerja karyawan pada perusahaan disajikan pada [tabel 4](#).

Tabel 4 : Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	> 2 Tahun	69 orang	43.7%
2	> 4 Tahun	33 orang	20.9%
3	> 6 Tahun	4 orang	2.5%
4	< 1 Tahun	15 orang	9.5%
5	> 1 Tahun	37 orang	23.4%
	Total	158 orang	100%

Berdasarkan [tabel 4](#) dapat diketahui bahwa karyawan yang bekerja diatas 2 tahun cukup mendominasi yaitu sebanyak 69 orang atau 43.7%, atau masa kerja karyawan dengan usia yang produktif, bahwa secara garis besar karyawan berkerja

dengan waktu yang cukup lama, dikarenakan karyawan betah dalam berkerja pada perusahaan, karena biasanya timbal balik yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan setiap karyawan perusahaan.

3.2. Hasil Penelitian

Dalam menganalisis data langkah pertama yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas data penelitian. Sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid apabila korelasi r_{hitung} positif atau dikatakan $> r_{tabel}$ maka item pernyataan yang diuji adalah valid (Ghazali, 2005). Sebuah pernyataan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

Tabel 5 : Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Indikator variabel	Butir pernyataan	Loading analysis	keterangan
Pendidikan formal (X1.1)	TP1	0,640	Valid
Pendidikan nonformal (X1.2)	TP2	0,707	Valid
Pendidikan informal (X1.3)	TP3	0,763	Valid

Dilihat dari hasil tabel 5 diatas, skor tertinggi adalah pendidikan informal. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Tabel 6 : Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Indikator variabel	Butir pernyataan	Loading analysis	keterangan
Masa kerja (X2.1)	PK1	0,882	Valid
Pengetahuan dan keterampilan (X2.2)	PK2	0,928	Valid
Penguasaan pekerjaan (X2.3)	PK3	0,923	Valid

Melihat hasil yang terdapat pada tabel 6 dari seluruh item pernyataan yang ada pada variabel pengalaman kerja dinyatakan valid, dan hasil nilai r hitung atau r korelasi pada indikator masa kerja adalah paling rendah, maka dapat dikatakan bagi responden lama masa kerja tidak dapat dijadikan alat ukur untuk bekerja secara maksimal.

Tabel 7: Hasil Uji validitas Kinerja Karyawan

Indikator variabel	Butir pernyataan	Loading analysis	keterangan
Kualitas (Y1.1)	KK1	0,913	Valid
	KK2	0,817	Valid
Kuantitas (Y1.2)	KK3	0,871	Valid
Ketepatan waktu (Y1.3)	KK4	0,766	Valid
Tanggung jawab (Y1.4)	KK5	0,823	Valid
Kemandirian (Y1.5)			

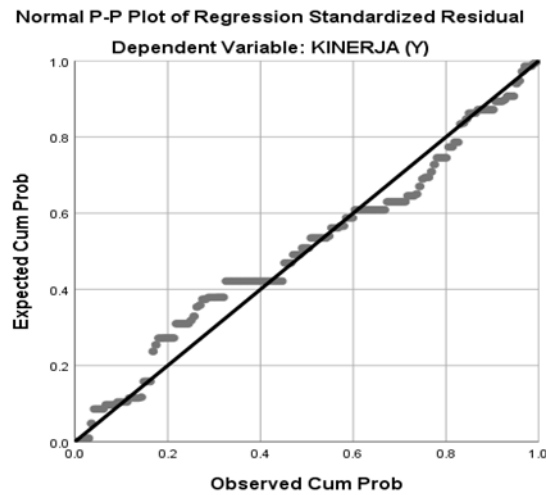
Dilihat dari tabel 7 diatas maka dapat dinyatakan bahwa, seluruh pernyataan dari masing-masing indikator untuk variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena nilai yang diperoleh pada setiap poin dari pernyataan tersebut memiliki nilai diatas nilai r korelasi yaitu $> 0,5$. Namun, nilai yang diperoleh pada pernyataan tanggung jawab nilainya paling rendah dibandingkan dengan hasil yang diperoleh pada indikator lain. Pernyataan ini mungkin dikarenakan oleh beberapa karyawan perusahaan masih memiliki rasa kurang bertanggung jawab atas setiap tugas atau pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 8 : Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Koefisien reliabilitas	Hasil uji
Kinerja karyawan (Y)	0,893	Reliabel
Tingkat pendidikan (X1)	0,873	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,773	Reliabel

Menurut Sugiyono (2010), uji reliabilitas merupakan instrumen yang dapat dilakukan dengan cara eksternal dan juga internal. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkatan kehandalan instrumen variabel penelitian. Setiap indikator penelitian terdapat dua pernyataan sebagai alternatif. Jika salah satu pernyataan tidak valid, maka pernyataan

tersebut tidak perlu diuji reliabilitasnya. Di lihat dari [tabel 8](#) diatas, berdasarkan data yang diterima dari responden dari uji reliabilitas penelitian menunjukkan nilai Cronbach' Alpha dari keseluruhan indikator variabel penelitian ini adalah jauh lebih besar dari 0,6. Maka hasil tersebut diartikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel karena nilai yang di hasilkan berada diatas 0,6.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas

Gambar 1 yang menunjukkan pola distribusi normal karena titik pola diatas mengikuti pola garis lurus.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.584	1.177		3.044	.003		
Tingkat Pendidikan (X1)	.490	.101	.320	4.861	.000	.292	3,428
Pengalaman Kerja (X2)	.907	.113	.528	8.009	.000	.292	3,428

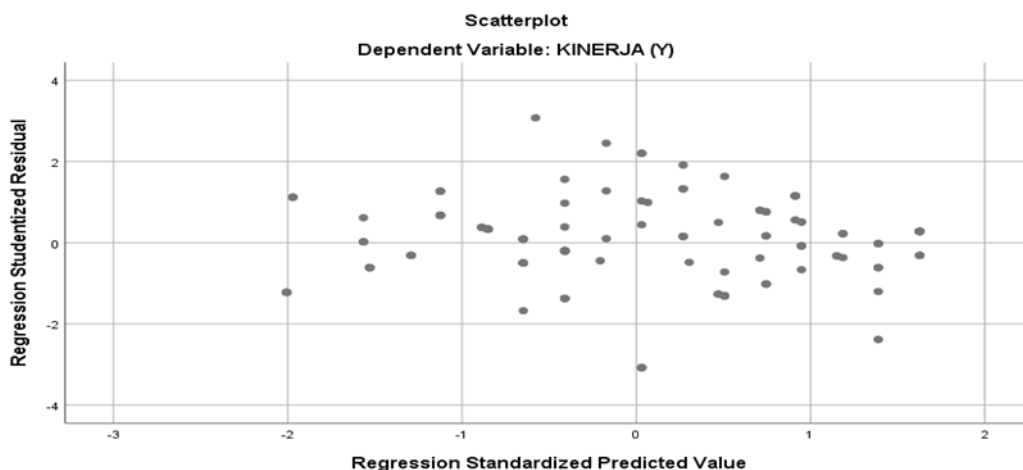
Berdasarkan [tabel 9](#) nilai *tolerance* dan nilai VIF untuk masing-masing variabel gaya kepemimpinan dan motivasi adalah sebagai berikut :

- a. Nilai tolerance tingkat pendidikan (X1), $0,292 > 0,10$
- b. Nilai tolerance motivasi (X2), $0,292 > 0,10$

Dan untuk nilai VIF pada masing-masing variabel adalah sebagai berikut :

- a. Nilai VIF variabel gaya kepemimpinan (X1) $3,428 < 10,00$
- b. Nilai VIF variabel motivasi (X2) $3,428 < 10,00$

Maka dapat di simpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Berdasar uji heteroskedastisitas dari [gambar 2](#) dapat di ketahui bahwa titik-titik kumpul pada pola terlihat dengan jelas dari arah kanan atas dan kiri bawah. Dapat dikatakan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dinyatakan tidak terjadi masalah.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen, jika di rumus secara manual tanpa bantuan aplikasi maka berdasarkan [tabel 9](#), persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$$Y = 3,584 + 0,490X_1 + 0,907X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 3.584, Artinya jika nilai variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang bernilai nol positif maka besar rata-rata kinerja karyawan akan bernilai 3.584

Tabel 10: Hasil Uji T (Parsial)

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
Tingkat Pendidikan (X1)	4.861	1,975	0,000
Pengalaman Kerja (X2)	8.009	1,975	0,000

Hasil uji t pada [tabel 10](#) dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk tingkat pendidikan dan pengalaman kerja > dari t_{tabel} dengan nilai signifikansi untuk kedua variabel lebih < 0,005 sehingga dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Tabel 11 : Hasil Uji F

Model	Df	F	Sig.
1 Regression	2	113.315	,000
Residual	155		
Total	157		

Dari hasil pengujian pada [tabel 11](#) diperoleh nilai F_{hitung} adalah 113.315 > F tabel 2,271 dan hasil pada nilai signifikan pada uji f sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya kota Samarinda.

Tabel 12: Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of the Estimate
1	,771	,594	,589	1.711

Pada hasil perhitungan dan pengolahan yang disajikan [tabel 12](#) maka dapat diketahui hubungan antara tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki hasil dari nilai koefisien korelasi (R) 0.771 yang berada diantara rentang 0,60 – 0,799 dan ini menunjukkan terdapat hubungna yang kuat antara variabel penelitian in. Sedangkan berdasarkan nilai R Square pada [tabel 12](#) menunjukkan angka 0,594 yang berarti tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya sebesar 59,4% dan sisanya 40,6% lainnya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

3.3. Diskusi

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam orientasi karyawan perusahaan dibuktikan dengan adanya jawaban yang diberikan responden dari ketiga indikator pendidikan nonformal paling mendominasi dengan memilih sangat setuju sebanyak 27,8% dan setuju sebanyak 60,1%, itu artinya pendidikan nonformal yang berupa pelatihan maupun training sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Indikator berikutnya adalah pendidikan formal dan yang terakhir adalah pendidikan informal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di

Samarinda. Dari ketiga indikator yang terdapat pada pengalaman kerja jawaban responden yang paling mendominasi adalah penguasaan pekerjaan dengan yang memilih sangat setuju sebanyak 34,8% dan setuju sebanyak 55,1%, itu artinya karyawan yang telah menguasai pekerjaannya akan semakin baik dan hasilnya lebih maksimal. Selanjutnya indikator pengetahuan dan keterampilan dan ketiga adalah lama bekerja yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam penelitian ini secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil koefisien determinasi, pengaruh sebesar 59,4% dari variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja di PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan salah satu faktor pendukung dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya [Rosmi and Syamsir, \(2020\)](#) yang berjudul “*The Influence Of Integrity And Work Experience On Employee Performance Of The Bungo District Regional Secretariat*”. Dimana hasil penelitian hasilnya menunjukkan bahwa integritas dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan, integritas dan pengalaman kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh [Epi Ratnawati, sukidjo, rianto effendi, \(2020\)](#) yang berjudul “*The Effect Of Work Motivation And Work Experience On Employee Performance In PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu*” juga menghasilkan hal yang sama. Hasil penelitian tersebut dihasilkan motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh [Rahmat Hidayat dan Jaka Budiartama, \(2018\)](#) yang berjudul “*Education And Job Training On Employee Performance In PDAM Giri Menang Mataram*”. Hasilnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan dan pelatihan kerja pada kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini masih sangat relevan terhadap penelitian-penelitian terdahulu.

4. KESIMPULAN

Setelah penelitian dilakukan dan sudah diperoleh hasilnya, maka selanjutnya peneliti memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa tingkat pendidikan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya dengan tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pekerja dapat memberi dampak positif terhadap hasil kerja yang di berikan. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan juga menjadi salah satu faktor pendukung dalam menghasilkan kinerja yang maksimal terbukti bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan dan variabel pengalaman kerja secara keseluruhan memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan

SARAN DAN REKOMENDASI

Dengan adanya perkembangan teknologi serta semakin kuatnya persaingan era globalisasi disarankan PT Mahakam Berlian Samjaya harus selalu meningkatkan tingkat pendidikan karyawan dengan memberi pelatihan khusus serta training untuk setiap karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing untuk menambah pengalaman dan pengetahuan, tujuannya untuk mengupgrade kemampuan yang dimiliki agar menjadi karyawan lebih berkualitas. Lebih mengedepankan kualitas pada pelayanan kepada pelanggan agar dapat memberikan tingkat kepuasan secara maksimal untuk pelanggan karena PT Mahakam Berlian Samjaya merupakan suatu badan usaha yang berhubungan dengan layanan jasa, penjualan kendaraan dan sparepart.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam pelaksanaan penelitian yang dilakukan dari awal sampai akhir peneliti sangat berterimakasih kepada pihak-pihak yang telah turut serta dalam pelaksanaan penelitian, saya sampaikan rasa terimakasih kepada Bapak Rektor Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, Bapak Dekan Prof. Dr. Muhammad Wahyuddin, Ketua Program Studi Ihwan Susila, S.E., M.Si., Phd, dosen pembimbing Ibu Yulia Tri Kusumawati, S.E.,M.Sc.,Ak dan seluruh teman kelompok KDM dengan adanya sistem Kolaborasi Dosen Mahasiswa (KDM) telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi hingga dapat terselesaikan.

REFERENSI

- Aidiyah, Minhatul. 2015. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pasar Kabupaten Jember.” 3(3): 96–104.
- Astono, dwi. 2013. “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerja Umum Kalimantan Tengah.” 2: 38.
- Dwiranda dan putri, A.N.L. 2014. “Pengaruh Kinerja Keuangan Daerah Pada Pertumbuhan Ekonomi Pengangguran Dan Kemiskinan Kabupaten Dan Kota.” *Jurnal Akutansi* 6: 3.
- Ghozali, I. (2005) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jennifer Octora Kapahang, Christoffel Kojo, Yantje Uhing. 2014. “Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo.” *Spectrum Groupe FR*.
- Karuniawan, Habibid. 2014. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt

- Driyorejo Jaya Abadi (Outsourcing) Unit Kerja Pt Miwon Indonesia Gresik.” 2662(2003): 86–90.
- Mangkunegara. 2009. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.”: 67.
- Notoadmodjo, sikidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. jakarta: PT Ranika citra
- Serdamayanti. 2011. “Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.”: 260.
- Sugiyono. 2010. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta. Bandung.”
- Widiastuti, Astriana. 2012. “Analisis Hubungan Antara Produktivitas Kerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009.” *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Universitas Negri Semarang*.