



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CHING LUH INDONESIA

^{1*}Aden Prawiro Sudarso, ²Sabrina Nur Fadilah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

[*dosen01171@unpam.ac.id](mailto:dosen01171@unpam.ac.id)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan pada PT. Ching Luh Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuisioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, hanya beberapa anggota populasi yang dijadikan sampel yaitu sebanyak 99 karyawan. Analisis data menggunakan program SPSS versi 26. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji analisis, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel tingkat pendidikan (X1) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,358 > 1,984$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya tingkat pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Uji hipotesis secara parsial variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,113 > 1,984$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya pengalaman kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,863 > 2,700$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi diperoleh R Square sebesar 0,563, artinya variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of education level and work experience on employee performance either partially or simultaneously at PT. Ching Luh Indonesia. This research method uses a quantitative method. The data collection method used is a questionnaire. The sampling technique in this study used a random sampling technique, only a few members of the population were sampled as many as 99 employees. Data analysis used the SPSS version 26 program. The analysis techniques used were data instrument testing, classical assumption testing, analysis testing, and hypothesis testing. Partially testing the hypothesis on the education level variable (X1) obtained the value obtained $t_{count} > t_{table}$ ($6.358 > 1.984$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that the level of education (X1) has a significant effect on employee performance (Y). Partially testing the hypothesis of work experience variable (X2) obtained $t_{count} > t_{table}$ ($11.113 > 1.984$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. This means that work experience (X2) has a significant effect on employee performance (Y). Simultaneous hypothesis testing obtained the value of $F_{count} > F_{table}$ ($61.863 > 2.700$) and a significance value of $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that the level of education (X1) and work experience (X2) simultaneously influence employee performance (Y). The determination obtained by R Square is 0.563, meaning that the variable level of education and work experience together has a contribution of 56.3%, while the remaining 43.7% is influenced by other factors not examined in the study.

Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi kemajuan bidang pengetahuan dan teknologi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut

berpartisipasi dalam perdagangan internasional. Hal ini menjadi faktor pendorong pembangunan perekonomian di Indonesia pada sektor bisnis dan industri yang diikuti dengan kemajuan pada sektor-

sektor lainnya.

Pada dasarnya pembangunan industri ini sangat diperlukan peran manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Namun, dilihat dari segi penyerapan tenaga kerja di Indonesia masih dapat dikatakan belum maksimal dengan timbulnya berbagai kendala. Salah satunya berkaitan dengan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pada pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang. Artinya ini menunjukkan adanya pekerja yang berada dibawah kualifikasi dan mengakibatkan hambatan ataupun kendala pencapaian tujuan organisasi yang belum optimal.

Dalam menjalankan organisasi, perusahaan tentu memiliki tujuan yang harus dicapai demi mencapai tujuan perusahaan. Yaitu dengan melalui serangkaian- serangkaian proses manajemen diantaranya menurut George R. Terry yang dikutip oleh Y. Suhendra (2016:2), meliputi tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan tersebut peran sumber daya manusia sangatlah menentukan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran sentral, karena sumber daya manusia memainkan peran aktif sekaligus roda penggerak pada setiap kegiatan-kegiatan organisasi. Sejalan dengan pernyataan diatas, menurut Mila Badriyah (2015), sumber daya manusia merupakan aset yang paling vital dalam suatu organisasi dimana peran dan fungsinya dapat menjamin kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi sehingga tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi dalam proses operasional sangat ditentukan oleh kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

PT. Ching Luh Indonesia terletak di Desa Talagasari, Kecamatan Cikupa Kabupaten Tangerang, Banten bergerak di bidang industri sepatu olahraga. PT. Ching

Luh Indonesia merupakan perusahaan penanaman modal asing Taiwan sebagai produsen alas kaki yang terkenal di dunia yaitu brand NIKE.

PT. Ching Luh Indonesia pada tahun 2022 berjumlah sebanyak 9.780 orang karyawan. Dimana karyawan pada departemen Quality Control berjumlah 304 orang, kemudian karyawan pada departemen Information Technology berjumlah 6 orang, karyawan pada departemen Warehouse berjumlah 75 orang, karyawan pada departemen Finish Goods Warehouse berjumlah 29 orang, karyawan pada departemen EXIM (Export Import) berjumlah 30 orang, karyawan pada departemen Business Unit berjumlah 7 orang, karyawan pada departemen Material Control berjumlah sebanyak 2 orang, karyawan pada departemen Development berjumlah 32 orang, karyawan pada departemen Clinic - OHS berjumlah 12 orang, karyawan pada departemen Site Security berjumlah 55 orang, karyawan pada departemen Maintenance berjumlah 122 orang, karyawan pada departemen Sales and Marketing berjumlah 140 orang, karyawan pada departemen Finance berjumlah 13 orang, karyawan pada departemen LEAN berjumlah 13 orang, karyawan pada departemen Occupational Health and Safety berjumlah 10 orang, karyawan pada departemen Human and Resources berjumlah 28 orang, karyawan pada departemen Union berjumlah 16 orang, karyawan pada departemen Sustainable Business berjumlah 4 orang, karyawan pada departemen Purchase Material Control berjumlah 2 orang, karyawan pada departemen Factory A berjumlah 2.161 orang, karyawan pada departemen Factory B berjumlah 2.811 orang, karyawan pada departemen Stockfitting berjumlah 930 orang, karyawan pada departemen Offline berjumlah 1.387 orang, dan karyawan pada departemen Factory F berjumlah 1.591 orang.

Kemampuan dan kualitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Seperti diketahui bahwa persoalan ini mengandung pro dan kontra atas posisi organisasi yang

tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang akan berdampak pada keseimbangan kinerja karyawan.

Dimana perusahaan yang memakai jasa tenaga kerja yang mempunyai pengalaman kerja yang banyak akan mendapatkan hasil yang lebih tinggi. Serta memakai tenaga kerja yang berpengalaman akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menjalankan usaha dengan lebih memfokuskan pada upaya mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Dengan adanya pendidikan dan pengalaman kerja akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan ditengah kondisi perkembangan pengetahuan dan teknologi.

Berdasarkan yang terkandung dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1) tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS). Yang dimaksud dengan "Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara."

Melalui pendidikan baik pendidikan secara formal, non formal, dan informal yang dimiliki seseorang sebagai upaya untuk mengembangkan potensi diri seseorang dan dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari sumber daya manusia yang lainnya. Keunggulan ini berupa tingkah laku, penguasaan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster dalam Devischa (2018), "Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya

dengan baik."

Pengalaman kerja dengan lamanya masa kerja akan semakin luasnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan (teknologi) tidak membutuhkan waktu adaptasi yang lama. Perbedaan tingkat pendidikan akan menciptakan perbedaan dari segi pengetahuan dan pola pikir karyawan dengan karyawan lainnya. Sama halnya dengan pengalaman kerja membuat karyawan memiliki perbedaan dari segi keterampilan dan kemampuan kerja. Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karyawan akan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman tentu sangat berpotensi untuk mewujudkan prestasi dan kinerja yang cukup baik, dan sebaliknya apabila tidak cukup berpengalaman maka dalam melaksanakan tugasnya, karyawan akan memiliki peluang kegagalan cukup besar. Dalam hal ini, diperlukan pengelolaan SDM dengan memperhatikan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja dianggap penting mengingat penilaian tersebut menunjukkan kualitas dan seberapa baik kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Menilai kinerja seorang karyawan tidak hanya diperoleh dengan proses yang pendek dan tanpa sistematis yang jelas.

Melainkan penilaian kinerja karyawan diperoleh melalui proses yang cukup panjang. Menurut Zukifli Rusby (2017:158), "Kinerja merupakan seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi meliputi: kuantitas, kualitas, dan jangka waktu." Pada intinya kinerja menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam penentuan kerja seseorang.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sangatlah penting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan. Karena

hasil kerja karyawan dapat diukur berdasarkan variabel-variabel yang berhubungan dengannya. Apabila salah satu variabel tidak tepat pengorganisasiannya maka akan mempengaruhi hasil kerja itu sendiri. Sehingga tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat terselesaikan dengan baik sesuai dengan Standar Operating Procedure.

Ditemukan fenomena di lapangan mengenai tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan, antara lain: (1) Mayoritas tingkat pendidikan terakhir karyawan adalah SMP dan SMA sebanyak 9.084 orang yang mana masih memiliki keterbatasan dan ketidakseimbangan dengan penempatan divisi, (2) Mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Ching Luh Indonesia kurang dari 7 tahun, dan sebelumnya masih banyak yang belum memiliki pengalaman kerja dibidangnya saat ini.

Selain ditinjau dari segi tingkat pendidikan dan lamanya bekerja yang dimiliki seorang karyawan, kualitas kinerja dapat ditinjau melalui kenaikan jenjang karir pada karyawan di PT. Ching Luh Indonesia. Kenaikan jenjang karir tersebut menandakan kematangan tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki karyawan dimana penguasaan keterampilan yang semakin meningkat berdasarkan hasil kerja karyawan.

karyawan yang berada mengalami peningkatan karir sebanyak 80 orang, namun dari total jumlah karyawan yang ada pada PT. Ching Luh Indonesia angka tersebut masih tergolong rendah mengingat dari total 9.780 karyawan hanya sebanyak 80 Orang yang mengalami peningkatan pengalaman karir. Dimana peningkatan pengalaman karir yang pada awalnya berada pada posisi LEAN mengalami peningkatan karir menjadi Staff B, yang pada awalnya berada pada posisi Finance mengalami peningkatan karir menjadi Specialist 2, yang awalnya berada pada posisi Warehouse mengalami peningkatan karir menjadi Specialist 2, yang awalnya berada pada posisi Finish Goods Warehouse mengalami peningkatan karir menjadi Specialist 3, yang awalnya berada pada posisi Quality Control mengalami

peningkatan karir menjadi Specialist dan Staff B, yang awalnya berada pada posisi Site Security mengalami peningkatan karir menjadi Staff B, yang awalnya berada pada posisi Sales and Marketing mengalami peningkatan karir menjadi Specialist 1, Specialist 2, Specialist 5, dan Staff B, yang awalnya berada pada posisi Factory A mengalami peningkatan karir menjadi Specialist 3, Staff B, Group Leader, Superintendent, dan Supervisor, yang awalnya berada pada posisi Factory B mengalami peningkatan karir menjadi Group Leader dan Supervisor, yang awalnya berada pada posisi Factory F mengalami peningkatan karir menjadi Group Leader dan Superintendent, serta yang awalnya berada pada posisi Offline mengalami peningkatan karir menjadi Group Leader, Superintendent, dan Supervisor.

Dilihat dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai bahan pertimbangan peningkatan karir selain daripada lamanya berkerja karyawan pada perusahaan. Dengan pendidikan sebagai dasar persiapan tenaga kerja untuk mengetahui dan mengembangkan bagaimana cara berpikir sistematis agar dapat memecahkan suatu permasalahan yang kemungkinan akan terjadi dimasa mendatang. Maka dari itu, tingkat pendidikan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena mempengaruhi cara berpikir, berperilaku dan bertindak seseorang. Apabila tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak selaras dengan penempatan pekerjaan karyawan, ini akan berdampak pada ketidaksesuaian target perusahaan artinya karyawan belum menunjukkan kinerja yang baik dan optimal. Sehingga penguasaan terhadap pekerjaannya saat ini dan penguasaan terhadap peralatan masih kurang. Begitu pula masih sedikitnya karyawan yang mendapatkan peningkatan pengalaman kerja di perusahaan.

Permasalahan diatas apabila tidak ditanggapi dengan serius oleh pihak manajemen PT. Ching Luh Indonesia, maka kedepannya akan berdampak pada penurunan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari pada itu, PT. Ching Luh Indonesia harus menjaga kinerja karyawannya dengan baik agar jalannya roda perusahaan dan pencapaian visi dan misi perusahaan dapat tercapai dan berjalan dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul: "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ching Luh Indonesia".

METODE

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan survey, Penelitian survei dilakukan dengan cara menghimpun data secara luas dari suatu populasi atau sampel. Menurut Sugiyono (2016:11), "Metode deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan."

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), "Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan."

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan

(X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Ching Luh Indonesia.

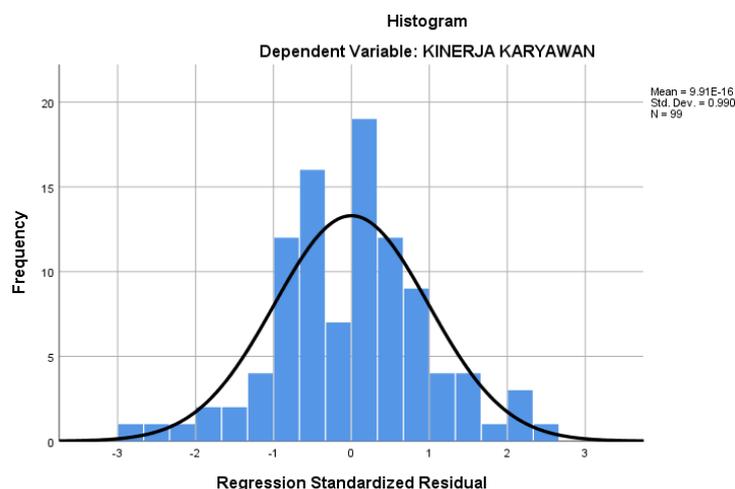
Menurut Sugiyono (2016:13), "Tempat penelitian adalah sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang suatu hal objektif, valid, dan reliabel tentang sesuatu hal (variabel tertentu)". Objek yang menjadi penelitian ini adalah PT. Ching Luh Indonesia yang berlokasi di Jalan Raya Serang KM. 16, Desa Talagasari, Kecamatan Cikupa, Kabupaten Tangerang, Provinsi Banten.

Penelitian dilakukan selama 4 (tiga) bulan, terhitung dari bulan Oktober 2022 sampai dengan bulan Februari 2023. Penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan persiapan pendahuluan berupa penulisan proposal penelitian, penyempurnaan materi proposal, pengajuan surat izin penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengelolaan data yang telah didapat oleh penulis dan penyusunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, dan variabel independent atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal, maka dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen.



Gambar 1. Grafik Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data dapat dikatakan normal, karena kurva tidak condong (miring) ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung ditengah dan berbentuk seperti lonceng. Analisis lebih lanjut dengan menggunakan normal probability plot of regression standardized residual (P-Plot). Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal. Jika distribusi data normal, maka garis yang menghubungkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel-variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dapat diperoleh dari nilai *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.985	2.830		3.528	.001		
TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.058	.071	.074	.815	.417	.551	1.815
PENGALAMAN KERJA (X2)	.604	.079	.699	7.687	.000	.551	1.815

Sumber : Data Primer di olah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian multikolonieritas diperoleh nilai tolerance variabel tingkat pendidikan sebesar 0,551 dan pengalaman kerja sebesar 0,551. Nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel tingkat pendidikan sebesar 1,815, dan variabel pengalaman kerja sebesar 1,815 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolonieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini merupakan salah satu yang digunakan dalam uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari

suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 2. Hasil Uji Heterokedasiditas

		Coefficients ^a				
		Unstandardize		Standardized		
		dCoefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.022	1.690		4.746	.000
	TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	-.065	.043	-.199	-1.520	.132
	PENGALAMAN KERJA (X2)	-.049	.047	-.137	-1.050	.296

Sumber : Data Primer di olah 2023

Glejser test model ada variabel tingkat pendidikan (X1) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,132 dan pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,296, dimana keduanya nilai

signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Dengan demikian *regression* model pada data ini tidak ada gangguan heterokedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 3. Pedoman Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.750 ^a	.563	.554	3.720	1.981	

Sumber : Data Primer di olah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson 1,981 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

(X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan.

4. Analisis regresi linier berganda

Uji regresi linier ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Dalam penelitian ini tingkat pendidikan

Hasil analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Stistical Package for Social Science (SPSS) for Window versi 26.0 yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardize		Standardized		
		dCoefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.678	3.017		7.184	.000
	TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.425	.067	.542	6.358	.000

Sumber : Data Primer di olah 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 21,678 + 0,425X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 21,678 diartikan bahwa jika variabel tingkat pendidikan (X1) tidak ada maka telah

terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 21,678 *point*.

- Nilai koefisien regresi tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,425 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengalaman kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

tingkat pendidikan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,425 point.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.580	2.729		3.876	.000
	PENGALAMAN KERJA (X2)	.647	.058	.748	11.113	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 10,580 + 0,647X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 10,580 diartikan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 10,580 point.

b. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar 0,647 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel tingkat pendidikan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengalaman kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,647 point.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.985	2.830		3.528	.001
	TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	.058	.071	.074	.815	.417
	PENGALAMAN KERJA (X2)	.604	.079	.699	7.687	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,985 + 0,058X_1 + 0,604X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 9,985 diartikan bahwa jika variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai 9,985 point.

b. Nilai tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,058 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengalaman kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel tingkat pendidikan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,058 point.

c. Nilai pengalaman kerja (X2) sebesar 0,604 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel tingkat pendidikan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengalaman kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,604 point.

5. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependen. Hasil analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Stistical Package for Social Science (SPSS) for Window versi 26.0 yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	KINERJA KARYAWAN (Y)
TINGKAT PENDIDIKAN (X1)	Correlation	1.000	.542
	Significance (2-tailed)	.	.000
	Df	0	97
KINERJA KARYAWAN (Y)	Correlation	.542	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.
	Df	97	0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, variabel tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,542

dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 - 0,599 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan sedang.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

		PENGALAMAN KERJA (X2)	KINERJA KARYAWAN (Y)
PENGALAMAN KERJA(X2)	Correlation	1.000	.748
	Significance (2-tailed)	.	.000
	Df	0	97
KINERJA KARYAWAN (Y)	Correlation	.748	1.000
	Significance (2-tailed)	.000	.
	Df	97	0

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, Variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,748

dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan kuat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.554	3.720

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,750 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara

variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variabel tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Window* versi 26.0 yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.542 ^a	.294	.287	4.704

a. Predictors: (Constant), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,294 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.560	.556	3.714

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,560 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja

karyawan sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.563	.554	3.720

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,563 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap

variabel kinerja karyawan sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 13. Hasil Uji t Variabel Tingkat Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.678	3.017		7.184	.000
	TINGKAT PENDIDIKAN(X1)	.425	.067	.542		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,358 > 1,984$) hal itu diperkuat dengan nilai ρ value < sig. 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H0 ditolak dan

H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia.

Tabel 14. Hasil Uji t Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.580	2.729		3.876	.000
	PENGALAMAN KERJA(X2)	.647	.058	.748		

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,113 > 1,984$) hal itu diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia.

7. Uji F (Pengujian secara simultan)

Untuk pengujian pengaruh variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dilakukan dengan uji F (uji simultan) dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Tabel 15. Hasil Uji F Variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1712.466	2	856.233	61.863	.000 ^b
	Residual	1328.706	96	13.841		
	Total	3041.172	98			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), TINGKAT PENDIDIKAN (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($61,863 > 2,700$) hal itu diperkuat dengan nilai ρ value $< sig.$ 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Netti Natarida Marpaung (2021), Shintia Dewi dkk (2020), dan Vivi Nila Sari (2019) yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori dari Hariandja dalam Nuruni (2014:14), menambahkan bahwa "Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing dan memperbaiki kinerja perusahaan."

Pembahasan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 21,678 + 0,425X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,542 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,294 atau sebesar 29,4% sedangkan sisanya sebesar 70,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,358 > 1,984$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian terdahulu serta pandangan teori diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja, karena tingkat pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja yang seharusnya diperhatikan oleh setiap organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta. Hal ini disebabkan karena tingkat pendidikan salah satu aspek yang mempengaruhi besar kecilnya kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y =$

10,580 + 0,647X₂, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,748 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,560 atau sebesar 56,0% sedangkan sisanya sebesar 44,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *t*hitung > *t*tabel atau (11,113 > 1,984). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husain (2018), Wanceslaus Bili dkk (2018), Wungow Raymond Octavianus dan Adolfina (2018) yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori dari Menurut Foster dalam Devischa (2018), "Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik."

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian terdahulu serta pandangan teori diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja, karena pengalaman kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja sebagaimana pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga hasil kerja karyawan berjalan optimal.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 9,985 + 0,058X_1 + 0,647X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,750 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi

pengaruhnya sebesar 0,563 atau sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai *F*hitung > *F*tabel atau (61,863 > 2,700). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara signifikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ika Hayati (2020), Agus Sudigdo dkk (2021), Subadrio dkk (2022) yang menyatakan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan teori dari Menurut Rivai dalam Umar (2016) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Dengan demikian berdasarkan hasil penelitian yang sejalan dengan penelitian terdahulu serta pandangan teori diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja, karena setiap karyawan yang berada dalam suatu perusahaan belum tentu sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimilikinya. Sehingga sangat diperlukan keselarasan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar memberikan kinerja yang maksimal. Maka dari itu, diharapkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diharapkan menjadi determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia

dan pembahasan-pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai ($6,358 > 1,984$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{sig. } 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia.

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan uji hipotesis pada uji t diperoleh nilai ($11,113 > 1,984$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $< \text{sig. } 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja dengan nilai Analisa regresi linier berganda $Y = 9,985 + 0,058X_1 + 0,647X_2$, yang menunjukkan bahwa jika nilai semua variabel independent X_1 dan X_2 dinaikkan, maka nilai Y akan naik mengikuti perubahan X_1 dan X_2 . Melalui analisa determinasi kontribusi pengaruhnya sebesar 0,563 atau sebesar 56,3% sedangkan sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai ($61,863 > 2,700$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara signifikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ching Luh Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, R. H. (2019). Ilmu Pendidikan Konsep, Teori, dan Aplikasinya. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian. Ljokseumawe : UNIMAL Press.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474.
- Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No. 23 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Devischa, M. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis UB*, 63(1).
- Dewi, S., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengembangan karir terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(1), 1-7.
- Effendy, E. U. (2015). Ilmu Komunikasi dan Teori Praktek. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Elfrianto, M. A. (2017). Manajemen Pendidikan Masa Kini. Medan: UMSU Press.
- Ghozali, I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personaliala Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and*

- Entrepreneurship Journal, 2(3), 106-115.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1-20.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manis*, 2(1), 4.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, N. N. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai. *Parameter*, 6(2), 81-95.
- Nia Putri Astriyani, A. S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasmarga Tollroad Operator. *Jurnal Ilmiah Kreatif Prodi Manajemen Unpam*, 9(1), 79-85. Diambil kembali dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Sadili, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santos, S. (2014). *Manajemen Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Alex Media Komputerindo.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99-106.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subandrio, S., & Asminawati, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Sawitindo Mas (KSM). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 3(1), 84-91.
- Sudigdo, A., & Kurniawan, I. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Prosiding Manajerial dan Kewirausahaan*, 5, 141-150.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- W.Mahardika, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.