

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR**

Nia Putri Astriyani¹, Andi Sessu², Budi Permana Yusuf³

¹⁻³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah
Prof. Dr. Hamka, Jakarta, Indonesia
E-mail: niaputri1697@gmail.com

ABSTRAK

Pada penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator.

Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Populasi nya yaitu seluruh karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator sebanyak 165 orang dan diambil sampel sebanyak 117 orang. Penelitian ini memakai data primer dengan cara menyebarkan kuisisioner pada responden. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sampel acak. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, koefisien korelasi, serta uji hipotesis.

Pada hasil penelitian menunjukkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan dan parsial pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Toollroad Operator.

Keywords : Tingkat Pendidikan;Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of education level and work experience on the performance of employees of PT Jasamarga Tollroad Operator.

The independent variables in this study are education level and work experience, while the dependent variable is employee performance. The population is all 165 employees of PT Jasamarga Tollroad Operator and a sample of 117 people was taken. This study uses primary data by distributing questionnaires to respondents. The sampling technique was random sampling technique. The data analysis method used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, determination coefficient test, correlation coefficient, and hypothesis testing.

The results showed that the level of education and work experience had a significant effect simultaneously and partially on the performance of employees at PT Jasamarga Toollroad Operator.

Keywords : Education Level; Work Experience; Employee Performance

PENDAHULUAN

PT Jasamarga Tollroad Operator memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 165 orang terdiri dari jajaran pimpinan hingga staf, cleaning service, dan security. Karyawan- karyawannya memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak sama. Tentu bisa mempengaruhi pada proses kerja dari masing-masing individu. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang baik, dapat memberikan output kerja yang memuaskan bagi perusahaan. Oleh karena itu dengan banyaknya pekerjaan yang ada di kantor pusat tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Agar pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan efektif dan efisien. Dengan adanya kinerja yang baik, tentu akan dapat menghemat waktu pengerjaan pekerjaan tersebut, sehingga sangat efektif dan karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lain dengan cepat juga. Dalam sebuah perusahaan, setiap hasil proses tersebut akan dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja oleh pimpinan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan penghargaan atau reward atas kinerja mereka. Namun jika kinerja mereka turun atau kurang baik, maka biasanya perusahaan akan memberikan teguran atau dapat berupa surat peringatan atas kinerja mereka yang buruk dan tidak dapat membuat perusahaan puas. Kinerja karyawan yang baik, tentu tidak hanya memiliki dampak bagi karyawan itu saja. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga akan memberikan dampak atau pengaruh positif terhadap karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan akan cepat dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat Pendidikan

Soekidjo Notoatmojo (2015), mengemukakan pendidikan dalam sebuah kelompok merupakan proses perkembangan skill menuju arah yang ditunjukkan oleh kelompok tersebut. Menurut Andrew (2003), mengemukakan bahwa tingkat pendidikan merupakan progress dalam waktu yang lama dan memakai prosedur secara terstruktur, dimana tenaga kerja menelaah pengetahuan secara konseptual demi tercapai tujuan bersama. Menurut Azyumardi Azra (2003), mengemukakan tingkat pendidikan adalah sebuah usaha seseorang untuk menjadikan kemampuan dan perilaku, untuk kehidupan saat ini maupun kehidupan di masa depan secara terorganisir ataupun tidak terorganisir.

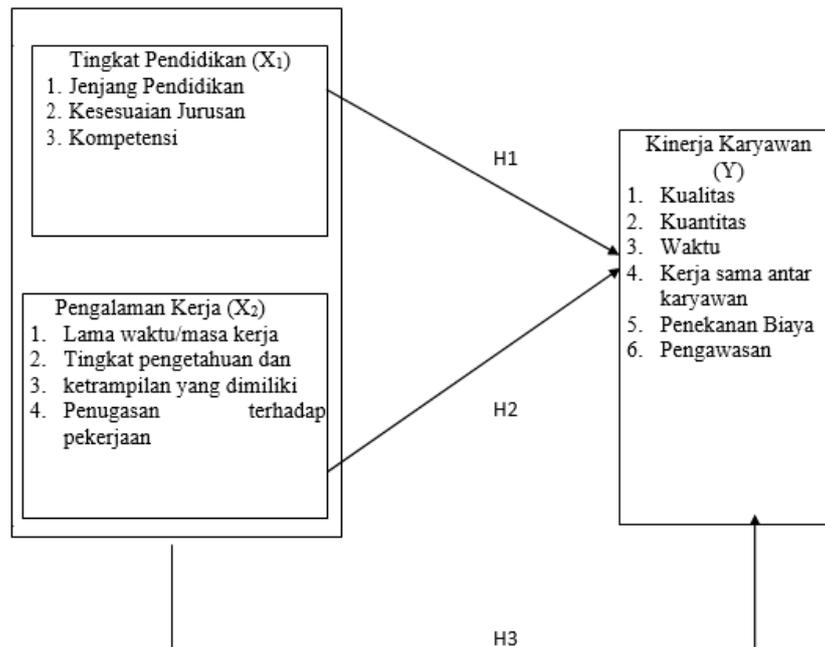
Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan sebuah pekerjaan atau jabatan yang sudah dialami sebelumnya dalam jangka waktu tertentu, pengalaman kerja calon karyawan akan dijadikan pertimbangan dalam proses seleksi calon karyawan. Menurut Melayu S.P Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa, seseorang dengan pengalaman adalah kandidat pegawai yang sudah siap akan bekerja. Pengalaman kerja calon karyawan tentu akan mendapat pertimbangan dalam proses seleksi calon pegawai. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang cukup akan memudahkan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurut Marwansyah (2015), mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengemban tanggung jawab pada pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang diperoleh selama menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang ditetapkan. Menurut Makunegara (2017), mengemukakan kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang sebagai kualitas yang diperoleh karyawan selama menyelesaikan pekerjaannya serta tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan. Menurut Amir dalam Lestari (2016) mengemukakan kinerja yaitu sesuatu yang diperlihatkan oleh seseorang atau sebuah progress terkait dengan tugas kerja yang ditetapkan. Setelah tahap telaah pustaka, selanjutnya penulis

akan memasuki tahap kerangka pemikiran teoritis. Dimana dalam kerangka pemikiran teoritis ini, penulis akan menjelaskan pengaruh variabel independen dengan variabel dependen secara parsial dan simultan berdasarkan teori yang terkait.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Keterangan:

X₁ = Tingkat pendidikan

X₂ = Pengalaman kerja

Y = Kinerja karyawan

H1= Pengaruh tingkat pendidikan pada kinerja karyawan

H2 = Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

H3 = Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan

Metode Penelitian

Menurut Arikunto (2013), mengemukakan bahwa metode penelitian adalah cara yang dipergunakan peneliti selama memperoleh data penelitian. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, akan memakai metode kuantitatif dengan metode survey. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel seluruh karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator berjumlah 165 orang. Sesuai dengan perhitungan menggunakan rumus slovin, maka sampel yang akan diteliti oleh penulis dibulatkan menjadi 117 orang dari keseluruhan populasi.

Hasil dan Pembahasan Uji Validitas

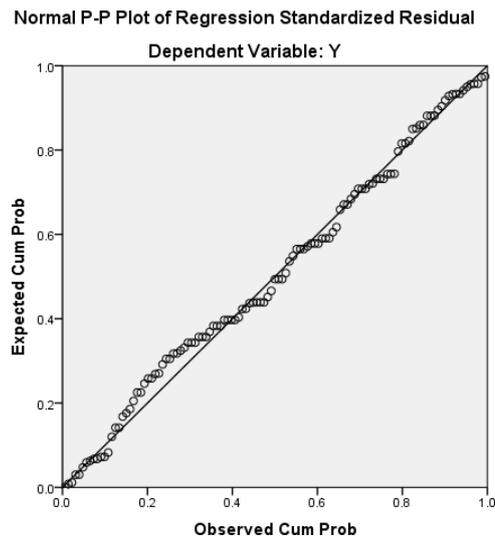
Setiap variabel dibagi menjadi beberapa indikator, jika nilai r hitung $>$ r tabel 0,1816 ($df=117-2$), maka dikatakan valid dan bisa di gunakan untuk analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Penulis menguji data reliabilitas 117 responden dengan syarat jika nilai $\alpha >$ 0,60 data dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas X₁ sebesar 0,843 yang memiliki arti lebih besar dari 0,60, data X₁ di nyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas X₂ sebesar 0,874 yang memiliki arti lebih besar dari 0,60, data X₂ di nyatakan reliabel. Hasil Y sebesar 0,841 yang memiliki arti lebih besar dari 0,60, data Y di nyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji kenormalan data bisa digunakan dengan gambar Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual. Uji normalitas bisa memakai uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) agar mengetahui signifikan data terdistribusi normal.



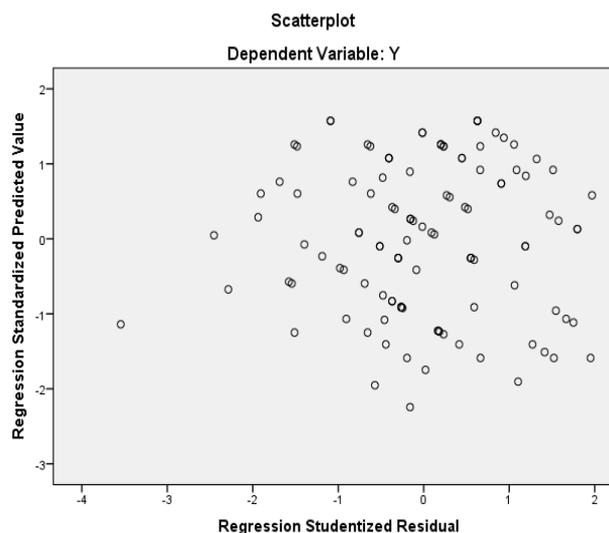
Sumber: Output SPSS Statistics 22.0
Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas, menunjukkan nilai tolerance variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja sebesar 0.741 dan memiliki kesimpulan bahwa variabel x1 dan x2 mempunyai nilai $> 0,1$ dan sudah sesuai dengan dasar keputusan (nilai tolerance $> 0,1$). Sedangkan nilai VIF sebesar 1.349 dan memiliki kesimpulan bahwa variabel x1 dan x2 mempunyai nilai < 10 dan sudah sesuai dengan dasar keputusan (nilai VIF < 10). Maka interpretasi dalam penelitian yaitu tidak adanya multikolinearitas antar variabel independen model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar, tidak ada heteroskedastisitas, dimana peningkatan nilai variabel dependen sumbu X diikuti peningkatan residual. Gambar hasil uji heteroskedastisitas, dibawah ini:



Sumber: Output SPSS Statistics 22.0
Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi, menyatakan nilai hitung durbin Watson sebesar 1,886. Sesuai taraf signifikansi 5% (0,05) dan sampel berjumlah 117 (n=117). Jumlah variabel independen 2 (k=2), maka nilai dL= 1,663 dan nilai dU= 1,733. Sesuai ketentuan $dU < d < 4-dU$, maka disimpulkan $1,663 < 1,886 < 4-1,733= 2,267$ tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Korelasi Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini diuraikan dalam bentuk sebagai berikut :

$$Y = 6.852 + 0.251 X_1 + 0.541 X_2$$

1. Hasil uji koefisien regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebanyak 6.852 secara matematis mengatakan jika nilai variabel X_1 (Tingkat Pendidikan) dan X_2 (Pengalaman Kerja) = 0 maka Y (Kinerja Karyawan) yaitu 6.852. Dalam kata lain Kinerja Karyawan tanpa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja adalah 6.852.
2. Koefisien regresi variabel X_1 (Tingkat Pendidikan) sebanyak 0.251. Memiliki arti jika meningkat X_1 (Tingkat Pendidikan) sebanyak satu skor sesuai asumsi variabel lain konstan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebanyak 0.251 pada konstanta 6.852.
3. Koefisien regresi variabel X_2 (Pengalaman Kerja) sebanyak 0.541. Memiliki arti jika meningkat X_2 (Pengalaman Kerja) sebanyak satu skor sesuai asumsi variabel lain konstan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebanyak 0.541 pada konstanta 6.852.

Koefisien Korelasi Berganda

Pada hasil koefisien korelasi berganda, menunjukkan *Model Summary* koefisien korelasi berganda variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja pada Kinerja Karyawan (R) adalah 0.806, maka variabel x_1 dan x_2 yaitu Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja mempunyai tingkat hubungan positif sangat kuat interval (0.80-1.000) terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai *adjusted R square* menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen pada variabel dependen bisa di jelaskan pada model persamaan 0.643 dengan tingkat persentase sebesar 64.3 %. Uji ini menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) bisa di jelaskan model persamaan 64,3 % dan sisa nya sebesar $100 \% - 64.3 \% = 35.7 \%$ di pengaruhi faktor-faktor lain, seperti: pelatihan, insentif, yang tidak di masukkan pada model.

Uji Hipotesis Uji t

Tabel 1
Hasil Uji Statistik t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.852	1.973		3.473	.001		
	X1	.251	.062	.263	4.075	.000	.741	1.349
	X2	.541	.054	.640	9.924	.000	.741	1.349

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS Statistics 22.0

Sesuai hasil, nilai t_{hitung} variabel X_1 4,075 dan jumlah sampel 117 (n=117-3), nilai $\alpha = 0.05$ di peroleh nilai $t_{tabel} () 1.658$. Disimpulkan bahwa $t_{hitung} (4,075) > \text{nilai } t_{tabel} (1,658)$.

Dari hasil, ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_1 di terima dengan keputusan ada pengaruh positif signifikan antar tingkat pendidikan dengan kinerja.

Untuk nilai t hitung variabel X_2 , diperoleh nilai sebesar 9,924 dengan sampel 117 ($n=117-3$), nilai $\alpha=0,05$ nilai t_{tabel} () yaitu 1.658. demikian $t_{\text{hitung}} (9,924) > t_{\text{tabel}} (1,658)$. Dari hasil, ditarik kesimpulan H_0 di tolak dan H_2 di terima dengan keputusan terdapat pengaruh positif signifikan pengalaman kerja dengan kinerja.

Uji F

Tabel 2
Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1179.386	2	589.693	105.400	.000 ^b
	Residual	637.811	114	5.595		
	Total	1817.197	116			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Output SPSS Statistics 22.0

Sesuai hasil, bahwa variabel Tingkat Pendidikan (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai $F_{\text{hitung}} 105.400 > F_{0.05} (2:114) = \text{Tabel } f 3.08 (df = n-k-1)$ atau ($114=117-2-1$). Hasil nilai $\text{sign } 0,000 < 0,05$ dan nilai $\text{sign } 0.000 < 0.05$. Artinya Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh positif pada Kinerja Karyawan (Y), maka H_3 diterima.

KESIMPULAN

1. Hasil uji koefisien korelasi berganda ditarik kesimpulan kedua variabel independen Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terdapat hubungan positif sangat kuat di interval (0,80-1,000) pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) ditarik kesimpulan besarnya kontribusi pengaruh variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,3 %. Dan sisa nya 35,7 % di pengaruhi faktor-faktor lain: pelatihan, insentif, lingkungan kerja, dan sebagainya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
3. Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji T) ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima maka ada pengaruh positif tingkat pendidikan pada Kinerja Karyawan secara parsial. Serta H_0 di tolak dan H_2 di terima maka terdapat pengaruh positif Pengalaman Kerja pada Kinerja Karyawan secara parsial.
4. Uji serentak (Uji F) ditarik kesimpulan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja ada pengaruh positif pada Kinerja Karyawan secara simultan.

SARAN

1. Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator sering tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Masih banyak beberapa karyawan yang menyelesaikan tugasnya melewati batas waktu yang ditentukan, karena ada beberapa pekerjaan yang masih kurang dipahami. Dengan demikian penulis memberikan saran, perusahaan harus memberikan pemahaman lebih tentang pekerjaan karyawan di bidang nya masing- masing, agar karyawan lebih mudah memahami pekerjaannya sehingga dapat menyelesaikan lebih cepat.

2. Beberapa karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator tidak mampu menguasai peralatan kerja yang ada. Oleh sebab itu penulis memberikan saran, Perusahaan diharapkan dapat memberikan bimbingan, masukan, dan pemahaman kepada karyawan yang belum cukup memiliki pengalaman kerja. Agar dapat lebih mudah memahami peralatan kerja yang ada di perusahaan.
3. Karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator merasa kualitas kerja nya tidak lebih baik dibandingkan dengan rekan kerja nya yang lain. Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan kualitas kerja bagi pegawainya dengan memberikan beberapa pemahaman terkait dengan pekerjaannya atau dapat memberikan pengalaman kerja di dalam perusahaan agar kinerja mereka semakin meningkat.

DAFTAR PUSATAKA

- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Bintoro, M.T & Daryanto. (2017) .Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)
- Dawi Priyatno. (2010). Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Mediakom, Yogyakarta
- Dessler, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Foster, Bill. (2001). Pembinaan Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia. PPM, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hasbullah. (2001). Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.