



Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finexco Prima di Pandaan

Hepiyanto ^{a*}

^a Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YAPAN, Surabaya, Indonesia

email: ^ahepiyanto@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 6 Februari 2023

Revisi 13 Februari 2023

Diterima 27 Februari 2023

Online 6 Maret 2023

Kata Kunci

Pendidikan

Pengalaman Kerja

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Kegiatan penjualan dalam suatu perusahaan tidak akan dapat dikerjakan oleh satu orang saja, tetapi dilakukan oleh beberapa orang yang berbeda latar belakang pendidikan, pengalaman, status sosial ekonomi, dan sebagainya yang akan bekerja bersama dalam satu lingkungan serta mempunyai tujuan untuk menciptakan prestasi kerja yang baik agar perusahaan dapat meraih keuntungan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finexco Prima. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yaitu seluruh karyawan PT. Finexco Prima. Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan bagian penjualan pada PT. Finexco Prima.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Dunia bisnis pada saat ini ditandai oleh banyak sekali perubahan. Terutama masa krisis sekarang ini membuat manajemen dan pekerja gelisah. Agar tidak ada yang dirugikan, perusahaan perlu melakukan evaluasi atas rancangan pekerjaan, yaitu dengan melakukan analisis pekerjaan (*job analysis*) sebagai bahan masukan untuk merancang pekerjaan yang lebih efektif dan efisien untuk para pekerja yang baru direkrut maupun yang sudah menjadi karyawan di perusahaan itu. Organisasi perusahaan yang inovatif selalu memikirkan pekerjaan yang efektif, agar pekerjaan mudah dikendalikan dan dinilai pelaksanaannya, sehingga mudah pula menetapkan prestasi kerja karyawan.

Sumberdaya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu badan usaha, baik dalam kegiatan manajerial maupun operasionalnya. Menyadari akan pentingnya sumberdaya manusia, maka badan usaha hendaknya menjaga agar karyawan-karyawan tersebut, dimana kebutuhan itu berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan tersebut maka diharapkan prestasi kerja dari karyawan akan meningkat.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang dicapai oleh seseorang melalui pendidikan formal yang telah dilakukannya. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang akan di dapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka orang tersebut memiliki kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan. Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkattingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasaan dan kedalaman pengajaran

Pengalaman kerja (*job experiences*) hubungan, masalah, tuntutan, tugas, atau ciri lain yang dihadapi para karyawan pada pekerjaannya. Asumsi utama dari menggunakan pengalaman pekerjaan untuk pengembangan karyawan adalah pengembangan yang paling mungkin terjadi ketika ada ketidakcocokan antara keterampilan karyawan dengan pengalaman dimasa lalu serta keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan. (Noe et al., 2016, hal. 545) . Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2015:158)

Pengalaman kerja yang dipandang sebagai pemicu tekanan yang positif akan menantang para karyawan untuk merangsang pembelajaran. Sebaliknya, berbagai tantangan pekerjaan yang dipandang sebagai pemicu tekanan yang negative membuat tingginya tingkat tekanan yang berbahaya bagi para karyawan yang terkena tekanan tersebut. Agar dapat berhasil dalam pekerjaannya, para karyawan harus merentangkan keterampilannya, yaitu dipaksa belajar keterampilan baru, menerapkan keterampilannya dan pengetahuan dengan cara baru, serta pengalaman baru yang utama. (Noe et al., 2016, hal. 546)

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2015, hal. 149).

Menurut (Hernidatiatin & Susijawati, 2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dapat berpengaruh langsung ke prestasi kerja karyawan. Dari hasil kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peningkatan prestasi kerja dengan cara memberikan pengarahan kepada karyawan akan meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh penulis pada saat riset awal terhadap PT. Finexco Prima, yang merupakan sebuah perusahaan PMA yang bergerak dibidang manufactur kimia terutama tepung silica. Peneliti menemukan masalah seperti masih rendahnya tingkat pendidikan pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan masih adanya beberapa pegawai yang hanya lulusan SMA, sehingga dapat memberikan pengaruh besar pada diri individual untuk bersaing dengan orang-orang yang memiliki jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerjanya secara umum di perusahaan. Berikut ini akan disajikan hasil penjualan PT. Finexco Prima dalam 5 tahun terakhir, mulai tahun 2017-2022.

Tabel 1. Produksi Silica PT. Finexco Prima (per seribu ton)

Tahun	Jumlah
2017	172.599
2018	200.132
2019	227.599
2020	219.659
2022	198.954

Sumber : Divisi Marketing PT. Finexco Prima, Tahun 2022

Tabel 1 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2017 sampai dengan tahun 2018 terjadi peningkatan penjualan, tetapi selanjutnya pada tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 terjadi penurunan produksi silica. Terjadinya penurunan tersebut diindikasikan karena pengalaman kerja pegawai, beberapa pegawai dengan pengalaman kerja yang lama /pegawai senior sering kurang mau mengikuti pelatihan karena sudah merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan secara umum. Pegawai yang memiliki masa kerja lama adalah pegawai yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan. Kondisi terhadap PT. Finexco Prima. Sebagian besar pegawai senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi pegawai baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja.

Bukti empiris yang menunjukkan adanya pengaruh antara variable tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Ninggrum (2018) memberikan bukti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, bukti penelitian tersebut

didukung penelitian yang dilakukan Mahamit (2018) yang menyatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian yang dikemukakan kedua peneliti tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan Putra (2018) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Kausalitas lainnya berdasarkan penelitian terdahulu di tunjukkan dalam penelitian yang dilakukan Rofi (2012) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu lembaga dimana kita berupaya mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang luas dan dapat diapresiasi dalam kehidupan bermasyarakat, lingkungan organisasi maupun disuatu perusahaan. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi maka diharapkan mampu mengembangkan potensi-potensi dalam diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan lebih mudah memahami tugas yang diberikan perusahaan. (Hernidatiatin & Susijawati, 2017)

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang diperoleh dari seseorang selama melakukan pendidikan formal. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang akan di dapat seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka orang tersebut memiliki kesempatan mendapat pekerjaan yang lebih baik. Pembagian kerja atau spesialisasi kerja merupakan upaya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat menambah pendapatan atau gaji yang lebih tinggi, kemudian membawa kemajuan dan kesejahteraan bagi keluarga dan perusahaan.

Pendidikan berkelanjutan adalah konsep pendidikan yang berlangsung sepanjang hayat yang terdiri dari pendidikan informal, formal dan non formal. Tujuan pendidikan berkelanjutan diselenggarakan untuk melanjutkan dan meluaskan pendidikan dasar serta menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitar, serta dapat mengembangkan kemampuan lebih lanjut dalam dunia kerja atau pendidikan tinggi.

Dimensi dari tingkat pendidikan adalah pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan non formal. Suatu lembaga pendidikan mengharapkan perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan mereka. Maka maju dan mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai dan motivasi yang diarahkan pemimpin perusahaan sehingga perusahaan pun akan berkembang lebih baik. Maka dari itu dengan tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan, budi pekerti dan intelektual yang tinggi. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah mencapai suatu tujuan dari kegiatan yang dilakukan. (Hernidatiatin & Susijawati, 2017)

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung memiliki karyawan berpengalaman dengan ditunjang tingkat pendidikan yang memadai. Pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar dengan tujuan menambah wawasan dan keterbukaan dalam meningkatkan kemampuan usaha. Pendidikan merupakan tugas untuk meningkatkan pengetahuan, pengertian atau sikap para karyawan agar lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerjanya. Pendidikan juga merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kemampuan berfikir dari seorang karyawan. (Indrawan et al., 2013)

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatakan, pengalaman adalah guru yang paling baik (*experience is the best of teacher*). Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya. Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya tidak sedikit, karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang- kadang berbeda dengan praktek di lapangan pekerjaan (Siswanto, 2002:163)

Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian tersebut menunjukkn pada bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. (Sutrisno, 2009, hal. 150)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Prestasi kerja pada dasarnya merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain prestasi kerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menandakan pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki. (Susanto & Sari, 2013)

Prestasi kerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. (Tanjung, 2015)

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang baik berupa produk atau jasa dan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan dengan disertai adanya standart kerja yang telah ditentukan. Prestasi kerja yang baik merupakan langkah awal untuk menuju tercapainya tujaun organisasi oleh karena itu perlu diupayakan untuk meningkatkan prestasi kerja personil, meskipun hal tersebut tidaklah mudah karena banyaknya faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah penilaian prestasi kerja itu sendiri.

3. Metode Penelitian

Definisi operasional variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah yang pertama Tingkat Pendidikan (X1) adalah Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasaan dan

kedalaman pengajaran.(Maringan et al., 2016). Indikator Tingkat Pendidikan (X1), yaitu Hasil dari Pendidikan, Karakteristik Individu, Penguasaan Pengetahuan dan Kesesuaian Jurusan. Yang kedua adalah Pengalaman Kerja (X2) adalah penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerjanya, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Indikator yang digunakan untuk mengukur Pengalaman Kerja menurut (Anggita & Tjahyanti, 2017) meliputi Lama Waktu Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan, Keterampilan yang dimiliki, Penguasaan pekerjaan dan peralatan. Sedangkan, Prestasi Kerja (Y) adalah sesuatu (barang atau jasa) yang dihasilkan oleh karyawan yang merupakan hasil dari pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu waktu. Menurut (Marjuni, 2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur Prestasi Kerja (Y) meliputi Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, Inisiatif, Kecekatan mental dan Sikap dan disiplin.

Populasi

Sugiyono (2010:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri, atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Suharsimi Arikunto (2010:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Rosady Ruslan (2004:133) menurut Indriantoro dan Supomo yakni masalah populasi timbul terutama pada penelitian opini yang menggunakan metode survey, sebagai tehnik pengumpulan data. Juga dijelaskan menurut Arikunto (2006:108) populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian”. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Finexco Prima sebanyak 32 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2010:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Rosady Ruslan (2004:139) jika meneliti sebagian dari elemen-elemen tertentu suatu populasi disebut penelitian sampel. Suharsimi Arikunto (2010:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Yang dimaksud menggeneralisasikan adalah mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi. Jadi dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 32 orang karyawan PT. Finexco Prima

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik yang digunakan oleh peneliti di dalam menganalisa data yaitu analisis data secara kuantitatif, yaitu suatu langkah pemecahan yang menggunakan angka untuk membuktikan pengaruh antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya dengan memasukkan angka-angka dengan menggunakan rumus statistik yang digunakan untuk mengadakan penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *regresi linier berganda*.

Regresi dalam statistika adalah salah satu metode untuk menentukan hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain. *regresi linier berganda* merupakan teknik yang digunakan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel terikat dengan satu variabel bebas (Sugiyono, 2010 : 261).

Adapun bentuk persamaan *regresi linier berganda* secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

dimana Y = Kinerja Karyawan, a = Koefisien Regresi, b = Bilangan Konstan, X1 = Tingkat Pendidikan dan X2 = Pengalaman Kerja

Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji F

Uji F dipergunakan untuk mengetahui kecocokan model variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Dimana Fhitung adalah F hasil perhitungan, R² adalah Koefisien determinasi, k adalah Jumlah variabel independen dan n adalah Jumlah sampel.

Pengujian Hipotesis Menggunakan Uji t

Untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{bi}{se(bi)}$$

Dimana t hitung adalah t hasil perhitungan, bi adalah koefisien regresi sedangkan se adalah standar error.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja. Adapun bentuk model yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2. Hasil Uji Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.648	6.663		2.198	.036
Tingkat Pendidikan	.643	.177	.526	3.642	.001
Pengalaman Kerja	.441	.197	.323	2.235	.033

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut Konstanta sebesar 14,648, Tingkat Pendidikan sebesar 0, 643 dan Pengalaman Kerja sebesar 0,441

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga dapat diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 14,648 + 0,643X_1 + 0,441X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki arah koefisien yang bertanda positif terhadap Prestasi Kerja. Koefisien Tingkat Pendidikan memberikan nilai sebesar 0,643 yang berarti bahwa semakin baik Tingkat Pendidikan maka Prestasi Kerja Pegawai akan semakin meningkat dan Koefisien Pengalaman Kerja memberikan nilai sebesar 0,441 yang berarti bahwa semakin baik Pengalaman Kerja maka Prestasi Kerja pegawai akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) koefisien regresi secara parsial mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 3. Uji t coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.648	6.663		2.198	.036
Tingkat Pendidikan	.643	.177	.526	3.642	.001
Pengalaman Kerja	.441	.197	.323	2.235	.033

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel kepemimpinan diperoleh $t_{hitung} (3,642) > t_{tabel} (1,694)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,01 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja, sedangkan berdasarkan hasil pengujian secara parsial untuk variabel Pengalaman Kerja diperoleh $t_{hitung} (2,235) > t_{tabel} (1,694)$ dengan nilai signifikan $0,033 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Uji F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel terikat Prestasi Kerja secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji F ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216.844	2	108.422	18.347	.000 ^a
Residual	171.375	29	5.909		
Total	388.219	31			

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai $F_{hitung} (18,347) > F_{tabel} (3,328)$ dengan tingkat signifikan $0,000$ ($sig\ 0,000 < \alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya adalah ada pengaruh signifikan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R Square pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
-------	---	----------	-------------------	-------------------

				Estimate
1	.747 ^a	.559	.528	2.43094

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari hasil uji R Square dapat dilihat bahwa 0,361 dan hal ini menyatakan bahwa variabel pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja sebesar 55,9% untuk mempengaruhi variabel prestasi kerja pegawai sisanya dipengaruhi oleh factor lain atau variabel lain yang tidak diteliti, misalnya Lingkungan kerja, disiplin, kompensasi dan variabel lainnya.

Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Tingkat pendidikan dan Pengalaman Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Prestasi Kerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_1 (Tingkat Pendidikan) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) pada PT. Finexco Prima. Dimensi dari tingkat pendidikan adalah pendidikan informal, pendidikan formal dan pendidikan non formal. Suatu lembaga pendidikan mengharapkan perubahan pengetahuan, sikap dan kemampuan mereka. Maka maju dan mundurnya suatu perusahaan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai dan motivasi yang diarahkan pemimpin perusahaan sehingga perusahaan pun akan berkembang lebih baik. Maka dari itu dengan tingkat pendidikan akan dapat meningkatkan pengetahuan, sikap, kemampuan, budi pekerti dan intelektual yang tinggi. Dengan memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih mudah mencapai suatu tujuan dari kegiatan yang dilakukan. (Hernidatiatin & Susijawati, 2017)

Penelitian ini juga pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya (Indrawan et al., 2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan prestasi kerja karyawan, untuk itu diperlukan upaya dari perusahaan untuk lebih memperhatikan tingkat pendidikan pada saat seleksi karyawan, karena tingkat pendidikan yang memadai dapat menunjang kemampuan karyawan dalam melayani kebutuhan konsumen dan merespon tugas-tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tercipta efektivitas kerja yang berdampak pada pengoptimalan prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif variabel X_2 (Pengalaman Kerja) terhadap variabel Y (Prestasi Kerja) pada PT. Finexco Prima. Pengalaman kerja merupakan bekal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi perusahaan yang mengutamakan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang karyawan. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja (Zahro et al., 2018)

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Hutama et al., 2016) yang menyatakan dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil hitung nilai signifikan t lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai α yaitu $0.044 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan CV Megah sejahtera dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Dari hasil pengolahan data didapat hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh positif Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Finexco Prima.

Prestasi kerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam

melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. (Tanjung, 2015)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ardiansyah et al., 2014) menyimpulkan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi nilai pengalaman kerja, semakin tinggi pula nilai prestasi kerja karyawan. Untuk meningkatkan pendidikan karyawan dapat dilakukan dengan penguasaan pekerjaan pada suatu bidang tugas/ pekerjaan tertentu, dengan memperhatikan factor hasil dari pendidikannya, karakteristik individu dan pengetahuannya, sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/ pekerjaannya guna mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kemudian untuk meningkatkan pengalaman kerja dapat dilakukan dengan mengoptimalkan penyelesaian pekerjaan/tugas yang diberikan.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Tingkat Pendidikan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PT. Finexco Prima. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PT. Finexco Prima. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Pegawai (Y) pada PT. Finexco Prima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas dan juga telah diambil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan saran Bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja para pegawai, ketika melakukan perekrutan pegawai hendaknya lebih memperhatikan Tingkat Pendidikan pegawai, karena tingkat pendidikan berpengaruh dengan kecekatan seseorang dalam bekerja. Hendaknya pegawai lebih meningkatkan pengalaman keberhasilan dalam bekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja guna mencapai tujuan perusahaan. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dengan menggunakan karakteristik yang lebih beragam dari sektor sehingga hasilnya lebih baik.

6. Referensi

- Bintoro, M.T dan Daryanto.2018. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.jilid 1. Gavamedia: Jakarta Barat
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Yogyakarta
- Ghozali, imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ketujuh. Universitas diponegoro: semarang
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE:Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta
- Irmayanti,Ade.2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi*. Erlangga: Jakarta.
- Mangkunegara. A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi*.Remaja Rosdakarya: Bandung
- Priansa, D.J.2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM* .Alfabeta: Bandung
- Rivai, Veithzal. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi Dari Teori Ke Praktek*. Rajagrafindo persada: Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen sumber daya manusia*. Graha ilmu: yogyakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta:Bandung

- Suharmisi, Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. RinekaCipta: Jakarta
- Ulfatin, N dan Triwiyanto,T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia bidang Pendidikan*. RajaGrafindo: Jakarta
- Widodo, Sri. 2015. *Sistem Informasi Manajemen*. Manggu Media: Bandung
- Dewi, N.L.P.A.A. 2016. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi motivasi kerja pada karya mas ART gallery: *Jurnal manajemen* (Online), Vol. 5, No. 9,
- Isyanto, Puji. 2013. Pengaruh Perkembangan Karir Terhadap Motivasi Karyawan: *Jurnal Manajemen*,(Online),Vol.10,No.3
- Setiadi, Y.W dan Wartini, S. 2016. Pengaruh Kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: *Jurnal manajemen*, (Online), Vol. 5, No 4,
- Penny, W.Y.K & Joanne, C.S.H. (2013). Casino employees' perceptions of their quality of work life: *International Journal of Hospitality Management*, Vol 34, No.10,
- Regina, G. K. 2013. Promosi Jabatan dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Department Store Manado Town Square: *Jurnal EMBA*, (Online) Vol 1, No 4,
- Varnous, Shahrnaz. 2013. Study of Relationship of QUALity of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* (Online) Vol 4, No 9 (<https://journal-archieves27.webs.com/449-456.pdf>, diakses 10 Oktober 2021)
- Wahyuningsih, Nining. 2016. Pengaruh quality of work life terhadap kepuasan kerjadosen: *Jurnal manajemen*. Vol 1, No 1, (<http://syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/holistik/article/view/677>, diakses 20 Oktober 2021)