

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KRIDA MANDIRI (MKM) JIMBARAN – BADUNG

Eka Millennia Umiarti¹, Ida Bagus Made Widiadnya², Sapta Rini Widyawati³

¹²³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: millenneka@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi merupakan aset yang paling penting bagi suatu perusahaan, namun sumber daya tersebut tidak akan memberikan kinerja yang optimal bagi perusahaan apabila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran - Badung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 72 orang, sehingga seluruh karyawan dijadikan sebagai sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program *software SPSS for windows* versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Resources owned by a company or organization are the most important assets for a company, but these resources will not provide optimal performance for the company if they are not supported by quality human resources. This study aims to determine the effect of education level and work experience on employee performance at PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran - Badung. The population used in this study were all 72 employees, so that all employees were used as samples using the saturated sample method. Data collection techniques using questionnaires. The data analysis technique is multiple linear regression analysis which is used to answer the problem formulation with the help of the program SPSS software for windows version 26. The results of this study indicate that (1) the level of education has a positive and significant effect on employee performance, (2) work experience has a positive and significant effect on employee performance, (3) the level of education and work experience simultaneously has a positive effect. and significant to employee performance.

Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini manusia dituntut untuk selalu siap dalam menghadapi perubahan dan perkembangan yang berjalan dengan sangat pesat. Banyak perusahaan yang mewajibkan para karyawannya untuk meningkatkan kualitas diri dan jika tidak mampu beradaptasi maka karyawan tersebut tentu akan kalah dalam bersaing. Dalam organisasi, sumber daya manusia adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh manusia (Ardana, 2012). Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tidak akan memberikan kinerja yang optimal apabila tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu usaha untuk meningkatkan kualitas SDM dapat dilakukan dengan cara memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Mufidah, 2014) tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh

seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai tingkat yang tinggi. Pendidikan adalah sebagai usaha yang dijalankan oleh seorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Hasibuan, 2010).

Semakin lama seseorang bekerja, maka makin banyak pula pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Sebaliknya, semakin singkat waktu seseorang bekerja maka makin sedikit pula pengalaman kerja yang diperoleh. Menurut Marwansyah (dalam Wariati, 2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2012) kinerja sumber daya manusia adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2012).

PT. Mitra Krida Mandiri atau yang biasa dikenal dengan MKM adalah dealer resmi sepeda motor honda yang awal mulanya berdiri di daerah Nusa Dua, Bali pada tahun 1996. Seiring berjalannya waktu dan juga atas kepercayaan dari konsumen maka PT. Mitra Krida Mandiri pada akhirnya dapat melebarkan usaha ke daerah lainnya di pulau Flores, NTT dan tambahan outlet di Mambal. MKM menyediakan berbagai macam produk sepeda motor honda serta menyediakan jasa servis motor. Sebagai salah satu dealer resmi sepeda motor honda terbesar di Bali, PT. Mitra Krida Mandiri dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik untuk para pelanggannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai tingkat pendidikan karyawan yang tergolong masih rendah dan

belum memenuhi kualifikasi perusahaan, serta kurangnya pengalaman kerja membuat kinerja karyawan belum maksimal ditandai dengan ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target penjualan setiap bulannya yang telah ditetapkan perusahaan.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Karolina (2019) dan Hendrayani (2020) menyatakan bahwa tingkat pendidikan serta pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan (2015) dan Tekege (2018) menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang bervariasi, maka dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran - Badung”.

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran- Badung?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung.

3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung.

LANDASAN TEORI

Tingkat Pendidikan

Menurut Sastrohadiwiry (dalam Mufidah, 2014) tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai tingkat yang tinggi. Tingkat pendidikan merupakan taraf kemampuan yang ditentukan dari hasil belajar masuk sekolah hingga kelas terakhir yang dicapai seseorang dengan mengabaikan jenjang waktu yang dihabiskan untuk mencapai jenjang pendidikan tersebut Menurut (Simamora, 2014:87) indikator tingkat pendidikan meliputi:

1. Memiliki kemampuan teori
2. Memiliki kemampuan menganalisis
3. Memiliki kemampuan untuk berinovasi dan berpikir kreatif

4. Kemampuan untuk memecahkan masalah

Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2010:22) pengalaman kerja adalah kegiatan yang dilakukan dan memunculkan potensi individu seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pekerjaan, berpengaruh terhadap kinerja individu. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Menurut Likdanawati (2018) yang menyatakan bahwa indikator pengalaman kerja meliputi:

1. Lama waktu / masa kerja
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
3. Penguasaan terhadap alat dan teknik pekerjaan
4. Bekerja dengan tenang
5. Dapat menduga

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanti, 2016). Menurut Mangkunegara (2014) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Waktu
4. Kerja sama antar karyawan

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan

antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif (Sugiyono, 2017).

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018:63). Hipotesis dikemukakan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini.

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran yang beralamat di Jl. By Pass Ngurah Rai No.18, Jimbaran, Kuta Selatan, Kabupaten Badung, Bali

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran-Badung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran yang berjumlah 72 orang sehingga seluruh karyawan digunakan sebagai sampel, maka metode penentuan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh atau sensus.

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Selain itu teknik analisis data di dalam penelitian ini menggunakan uji instrument,

penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji kelayakan model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui tingkat validitas instrument dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika nilai koefisien korelasi $> 0,30$ tabel maka item pernyataan adalah valid. Jika nilai koefisien korelasi $< 0,30$ tabel maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Tabel 5.6

Hasil Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	Koefisien Korelasi Standar	Keterangan
1. Tingkat Pendidikan (X1)			
X1.1.1	0,830	0,30	Valid
X1.1.2	0,809	0,30	Valid
X1.1.3	0,860	0,30	Valid
X1.1.4	0,772	0,30	Valid
2. Pengalaman Kerja (X2)			
X2.1	0,749	0,30	Valid
X2.2	0,610	0,30	Valid
X2.3	0,667	0,30	Valid
X2.4	0,737	0,30	Valid
X2.5	0,689	0,30	Valid
3. Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,911	0,30	Valid
Y.2	0,892	0,30	Valid
Y.3	0,930	0,30	Valid
Y.4	0,963	0,30	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa masing-masing indikator yang berupa pertanyaan dan pernyataan variabel memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih dari R tabel

yaitu 0,30 dan bernilai positif, maka indikator yang berupa pertanyaan dan pernyataan layak untuk digunakan karena dinyatakan valid dan telah memenuhi syarat validasi data.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan reliabel.

Tabel 5.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Standar	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	4	0,834	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	5	0,727	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,943	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar

dari 0,60 maka disimpulkan bahwa semua instrumen sudah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terkait dengan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.8
Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.37112609
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.068
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel di atas, besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah sebesar 0,084 dan tingkat signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam model regresi telah terdistribusi

secara normal dan dapat dilanjutkan untuk analisis selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas.

Tabel 5.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-1.518	.957		1.585	.117		
X1	.694	.097	.589	7.165	.000	.288	3.470
X2	.421	.092	.378	4.595	.000	.288	3.470

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel di atas, nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa variasi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Uji ini dapat dianalisis melalui uji *Glejzer* dengan meregresikan nilai absolut residual sebagai variabel terikat dengan variabel bebas.

Tabel 5.10

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.342	.585			2.296	.025
X1	-.029	.059	-.108		-.483	.631
X2	.010	.056	.041		.185	.854

a. Dependent Variable: ABS RES

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel di atas, terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap *absolute residual* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi dari setiap variabel yang diuji lebih dari 0,05. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5.11
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-1.518	.957			-1.585	.117
X1	.694	.097	.589		7.165	.000
X2	.421	.092	.378		4.595	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -1,518 + 0,694X_1 + 0,421X_2$$

Berdasarkan model regresi berganda yang terbentuk, dapat diinterpretasikan hasil sebagai berikut:

b1= Nilai koefisien regresi untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 0,694 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa, apabila tingkat pendidikan meningkat, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,694 satuan, dengan asumsi variabel lainnya yaitu pengalaman kerja konstan.

b2= Nilai koefisien untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,421 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,005. Hal ini berarti bahwa, apabila pengalaman kerja meningkat, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,421,

dengan asumsi variabel lainnya yaitu tingkat pendidikan konstan.

Analisis Determinasi

Tabel 5.12
Hasil Analisis Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.866	.862	1.391

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,862 atau 86,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sudah mampu dijelaskan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebesar 86,2% sedangkan sisanya sebesar 13,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 5.13
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.507	2	429.754	222.155	.000 ^b
	Residual	133.479	69	1.934		
	Total	992.986	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga H_3 diterima. Hal ini berarti model layak digunakan untuk uji selanjutnya (model fit dengan data).

Uji t

Tabel 5.14
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.518	.957		-1.585	.117
	X1	.694	.097	.589	7.165	.000
	X2	.421	.092	.378	4.595	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan variabel tingkat pendidikan memiliki tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian menunjukkan variabel pengalaman kerja memiliki

tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel tingkat pendidikan memiliki nilai t hitung sebesar 7,165 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 diterima. Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat membantu meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kualitas kinerja perusahaan karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar tingkat kinerja yang dicapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Septarina

(2017), Onibala (2017), dan Karolina (2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan variabel pengalaman kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,595 dengan tingkat signifikansi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 diterima. Semakin lama seseorang bekerja, maka semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Sebaliknya, makin singkat waktu seseorang bekerja maka makin sedikit pula pengalaman kerja yang diperoleh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunita (2016), Fransisco (2020), dan Billi (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 222,155 dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan indikasi bahwa apabila variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja ditingkatkan secara bersamaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basyit (2020), Hendrayani (2020), dan Mukhtar (2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka meningkat pula kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran - Badung.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini berarti bahwa semakin tinggi pengalaman kerja maka meningkat pula kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran - Badung.
3. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ini

berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka meningkat pula kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran - Badung.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan, kesimpulan, serta persepsi karyawan diatas, maka beberapa hal yang dapat disarankan bagi pihak manajemen perusahaan yaitu sebagai berikut:

1. Pihak manajemen perusahaan diharapkan dapat memberikan solusi agar para karyawan dapat memiliki kemampuan untuk melakukan inovasi dan juga berpikir secara kreatif. Adapun kegiatan yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan *brainstorming* atau mengumpulkan pendapat karyawan secara bersama-sama untuk memperoleh ide-ide kreatif yang dapat memajukan perusahaan.
2. Pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan bagi para

karyawan sehingga kemampuan karyawan semakin bertambah. Adapun kegiatan yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mengadakan pelatihan karyawan sesuai yang dibutuhkan agar menghasilkan *output* yang optimal.

3. Pihak perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam memasarkan dan mempromosikan produk perusahaan agar target yang ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Adapun kegiatan yang sebaiknya dilakukan oleh perusahaan adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan skill serta pemberian apresiasi atau *rewards*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Apriliano, Fransisco. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT*. Bali Langit Biru.

- Skripsi*. Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Basyit, A, Sutikno, Bambang, dan Dwiarto J. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (EMA)*, Vol. 5, No. 1, 2020.
- Billi, Wancelous. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, Vol. 6, No. 3, pp. 465-474.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendrayani. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Skripsi*. STIMI YAPMI Makassar.
- Karolina, Ni Kadek Sindi. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada The Angkal Resort Nusa Penida. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati. Denpasar.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Likdanawati. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis*, 7(1), 17-22.
- Mangkunegara, A.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*

- Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarsa.
- Mufidah, Mandey, S.L, dan Mananeke, L. 2014. Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.2, Juni 2014, Hal. 1339-1348.
- Mukhtar, Afiah. 2019. Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economix*, Vol. 7 No. 2, Desember 2019.
- Onibala, 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara. *Skripsi*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sedarmayanthi, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Septarina, Mifta. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi*. UIN Raden Fatah Palembang.
- Setiawan, 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel The Amala Seminyak. *Skripsi*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tekege, Otolince. 2018. Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Nabire. *Skripsi*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Wariati, Nana, dkk. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Vol. 3 No. 3, Oktober 2015.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yunita, 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Lovina Resort & Spa. *Skripsi*. Universitas Pendidikan Ganesha.