



Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah

Risca Fitria¹, Handy Aribowo²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT

Abstract

Received: 29 November 2023

Revised: 11 Desember 2023

Accepted: 18 Desember 2023

The purpose of this study is to describe and find out more about the power relations of husband and wife in decision making in fisherman families. Data collection techniques in this study used in-depth interviews and observation. The data analysis technique uses Michael Foucault's discourse analysis with an archaeological and genealogical approach. The results of this study are that there is knowledge that women must be thrifty, the husband is the head of the family who must be obeyed by the wife, and the importance of children in the family to continue the expectations of parents which are considered the truth and influence the way of thinking and acting behavior in decision making in the family fish worker. Husband-wife relations in decision-making in fisherman families still tend to be dominated by patriarchal discourse. Husband-wife power relations that express the domination of one party over another party in which the fish labor family is influenced by constructed knowledge, husband-wife relations with low economic levels are more egalitarian than husband-wife relations in families with middle economic levels.

Keywords: *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan*

(*) Corresponding Author:

Riscaf2812@gmail.com

How to Cite: Fitria, R., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10434004>.

PENDAHULUAN

Kemajuan dalam sains dan teknologi, perdagangan lokal dan perdagangan internasional telah berkembang dengan kecepatan yang memusingkan di periode modern globalisasi. Sektor ekonomi dan industri Indonesia mendapat manfaat dari partisipasi aktif negara tersebut dalam perdagangan internasional. Ada dua sumber daya utama yang mendorong ekspansi ekonomi, yaitu SDA dan SDM. Kedua hal ini sangat penting untuk meramalkan masa depan ekonomi. Kesuksesan sebuah perusahaan secara langsung terkait dengan kualitas sumber daya manusianya. Orang-orang yang bekerja di sana adalah aset yang paling berharga. Bahkan ketika semua komponen yang diperlukan hadir, organisasi tidak dapat berfungsi tanpa kontribusi anggota manusianya karena orang-orang adalah apa yang menentukan bagaimana suatu organisasi beroperasi.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari manajemen. Manajemen yang baik diperlukan agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting jika seseorang ingin membuat perusahaan lebih efektif dan kompetitif.

Perusahaan yang berhasil dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif seperti saat ini adalah perusahaan yang telah menguasai teknik pengelolaan dan

pengembangan sumber daya. Salah satu hal yang dapat membantu seseorang pergi ke tempat yang mereka inginkan secara profesional adalah seberapa baik kinerja mereka. Pekerja diharapkan untuk menghasilkan solusi kreatif untuk masalah yang muncul selama hari kerja mereka.

Kinerja karyawan umumnya didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang saat bekerja. Kinerja seorang karyawan adalah hasil dari upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Manajemen dan organisasi sangat bergantung pada efisiensi karena betapa pentingnya menyelesaikan sesuatu. Sumber daya perusahaan akan jauh dari harapan jika tidak didukung oleh karyawan yang kompeten. Oleh karena itu, bisnis harus memenuhi semua persyaratannya.

Agar bisnis dapat bertahan dan berkembang, kinerja karyawan harus ditingkatkan secara konsisten. peningkatan kinerja staf, terutama memperhatikan tingkat pendidikan. Karyawan dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan bantuan pendidikan tinggi. Selain itu, pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena memberi mereka pengetahuan dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.

Agar berhasil, bisnis perlu memiliki rencana sejak awal. Setiap perusahaan memiliki ekspektasi yang tinggi terhadap karyawannya karena tahu bahwa hanya individu yang luar biasa yang dapat memberikan hasil terbaik secara konsisten. Selain itu, dengan mendatangkan individu yang luar biasa, bisnis dapat meningkatkan output mereka. Pekerja yang berprestasi lebih cenderung melakukan pekerjaan dengan baik karena mereka lebih efisien dan sukses dalam apa yang mereka lakukan.

LANDASAN TEORI

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan pengembangan keterampilan, pola pikir, dan pola perilaku seseorang untuk masa depan, baik melalui cara yang terorganisir maupun tidak terkendali, tulis Lestari dalam Wirawan (2016). Menurut Hafni (2017), tingkat pendidikan adalah ini sangat penting untuk karya kreatif, karena tanpa pendidikan sulit bagi orang untuk mengasimilasi atau memperoleh pengetahuan baru. Adapun indikator tingkat pendidikan menurut Tirtarahardja dalam Lubis Falinda (2018) yaitu, Jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, kompetensi.

Pengalaman Kerja

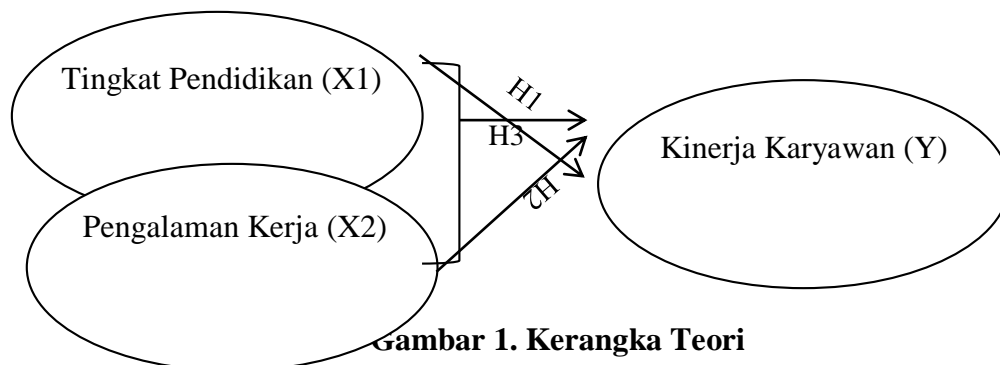
Pengalaman kerja menurut Martoyo (2016), yaitu total jumlah jam yang telah dihabiskan seorang karyawan sejak dipekerjakan. Alwi dalam Abdul et al, (2020), mendefinisikan bahwa pengalaman kerja adalah waktu seseorang bekerja pada suatu perusahaan. Foster dalam wahyuni (2020), mencantumkan indikator pengalaman kerja yaitu Lama waktu/Masa kerja, Tingkat pengetahuan, Keterampilan, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kinerja Karyawan

Apabila seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan, maka kinerjanya akan diukur dari jumlah dan kualitas pekerjaan yang

dihasilkannya menurut Sutrisno (2016). Kinerja, seperti yang didefinisikan oleh Desseler dan Rivai dalam Yusuf (2020), adalah hasil yang dicapai individu melalui waktu dibandingkan dengan kemungkinan lain, seperti standar kinerja kerja, tujuan, sasaran, atau tolok ukur yang ditetapkan. Prestasi kerja didefinisikan sebagai totalitas keluaran yang diukur terhadap standar yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mangkunegara dalam Veritia (2020), dimensi dan indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerjasama, Inisiatif.

Kerangka Teori Dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Teori

- H1 : Diduga ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah.
- H2 : Diduga ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah.
- H3 : Diduga ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pegawai pada PT Pelindo Multi Terminal *Branch* Jamrud Nilam Mirah.

METODE

Metode ini digunakan untuk menyelidiki suatu populasi atau sampel tertentu. Peneliti menggunakan instrumen khusus untuk mengumpulkan data, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau menggunakan metode statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dikarenakan data Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh berupa data kuantitatif, oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh perlakuan, setelah itu hipotesis diverifikasi secara kuantitatif, peneliti mencoba memverifikasi penelitian ini secara ilmiah dan empiris dan mengacu pada prinsip-prinsip penelitian untuk membenarkan hasil penelitian yang diperoleh. populasi terdiri dari seluruh karyawan yang bekerja di PT Pelindo Multi Terminal Branch Nilam Mirah, dengan total jumlah sebanyak 225 orang, Sedangkan jumlah sampel yaitu 120 responden yang ditentukan berdasarkan rumus SEM (Structural Equation Modelling) dan menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dan menggunakan metode *purposive sampling*. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dengan bobot nilai 1 sampai 4 dan melakukan observasi secara langsung dilapangan terhadap responden. Sedangkan sekunder didapatkan secara

tidak langsung atau berasal dari berbagai studi literature, dokumen, jurnal atau penelitian sebelumnya yang sudah diteliti.

HASIL & PEMBAHASAN

HASIL

Deskripsi responden

Deskripsi responden pada penelitian ini ada 5 yaitu berdasarkan usia, jenis kelamin, jabatan, pendidikan, lama bekerja. Berdasarkan kuesioner dapat dilihat dari 120 responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 5 orang (4.2%), yang berusia 31 – 40 dan 41 – 50 sebanyak 49 (40.80%), dan yang berusia > 50 tahun sebanyak 17 orang (14.2). Berdasarkan jenis kelamin rata-rata didominasi laki-laki sebanyak 103 orang (83.8%) dan perempuan 17 orang (14.2%). Berdasarkan jabatan sebanyak 55 orang (45.8%) sebagai staf operasional, dan 65 orang (54.2%) sebagai staf administrasi. Berdasarkan Pendidikan sebanyak 24 orang (20.0%) berlatar pendidikan SLTA, 4 orang (3.3%) berlatar pendidikan SMK, 7 orang (5.8%) berlatar Pendidikan D3, 84 orang (70,0%) berlatar pendidikan S1, dan 1 orang (0.8%) berlatar S2. berdasarkan lama waktu bekerja, semua responden sudah bekerja > 3 tahun.

Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung dari hasil pengolahan data “SPSS lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga ketiga variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan dapat dianggap valid. Nilai r-tabel sebesar 0,1793” dihitung dengan menggunakan data dari 120 responden pada tingkat signifikansi 5% (atau 0,05).

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari hasil pengolahan data SPSS lebih besar dari 0,60, menunjukkan bahwa ketiga variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan” dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan “hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dan karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa nilai residual juga berdistribusi normal, mendukung kesimpulan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Hasil dapat disimpulkan pada data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi antar kedua variabel independen (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) karena pada hasil pengolahan data di SPSS didapat nilai *tolerance* dari kedua variabel independen lebih besar ($>$) 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari kedua variabel independen lebih kecil ($<$) 10.

Uji Heteroskedastisitas

Dapat disimpulkan pada data penelitian ini kedua variabel independen (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas karena pada hasil pengolahan data di SPSS didapat nilai

signifikan variabel tingkat pendidikan sebesar 0,472, dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,360 yang mana nilai signifikan kedua variabel tersebut lebih besar (>) dari 0,05.

Hasil uji Regresi Linier Berganda

Dari hasil uji regresi linier berganda disimpulkan bahwa pertama, variabel tingkat pendidikan memiliki nilai beta 0,678 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang bernilai positif (+), hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Kedua, variabel pengalaman kerja memiliki nilai beta 0,461 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang bernilai positif (+), hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa analisis regresi menghasilkan “koefisien sebesar 0,678 untuk variabel tingkat pendidikan dan koefisien sebesar 0,461 untuk variabel tingkat pengalaman kerja. Hal itu membuktikan variabel independen dikatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen karena memiliki nilai signifikan $< 0,05$.

Uji F (Uji simultan)

Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan Fhitung yaitu sebesar $64,469 > F$ -tabel sebesar 3,073 dengan nilai Signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,524 sehingga dapat ditunjukkan bahwa 52,4 % keragaman variabel terikat (kinerja karyawan) dapat mempengaruhi variabel-variabel bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) sedangkan sisanya 47,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai Signifikan $0,00 < 0,05$ yang mana berarti variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Kemudian berdasarkan hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel tingkat pendidikan lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 433. Hal ini sesuai dengan pendapat Tirtarahardja dalam Lubis Falinda (2018) tentang indikator-indikator tingkat pendidikan seperti jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, kompetensi. Dimana indikator-indikator tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya unsur tingkat pendidikan tersebut karyawan dapat bekerja dengan pengetahuan yang dimiliki agar tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan hasil yang memuaskan. Hasil pekerjaan yang baik dapat mendukung kemajuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan jurnal dari Subandrio Dan

Asminawati (2022) tentang Pengaruh Tingkat Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Sawitindo Mas (KSM). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan Secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai Signifikan $0,00 < 0,05$ yang mana berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Kemudian berdasarkan hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel pengalaman kerja lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 590. Hal ini sesuai dengan pendapat Foster dalam wahyuni (2020) tentang indikator-indikator pengalaman kerja seperti lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan, keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dimana indikator-indikator tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya unsur pengalaman kerja tersebut karyawan dapat memiliki keterampilan terhadap penguasaan suatu pekerjaan sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dikerjakan seefektif mungkin. Pengalaman kerja yang tinggi dapat mendukung kinerja suatu karyawan serta pertumbuhan perusahaan. Hal ini sesuai dengan jurnal dari Daud et al, (2020) tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Hasil Uji F menunjukkan nilai Signifikan $0,00 < 0,05$ dengan nilai F-hitung sebesar 64,469 yang mana berarti variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Kemudian berdasarkan hasil tabel deskripsi responden terhadap variabel kinerja karyawan lebih didominasi oleh responden yang memilih setuju dengan skor 917. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara dalam Vertia (2020) tentang indikator-indikator kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama karyawan, inisiatif karyawan. Dimana kinerja karyawan dapat meningkat apabila waktu dan banyaknya pekerjaan yang diberikan sesuai serta penempatan kerja karyawan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan jurnal dari Hendrayani (2020) tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Dimana hasil penelitiannya menunjukkan Secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, B., Bambang, S., & Joes, D. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 12-20.
- Daud William Marihot Tua, Ainun Mardhiyah. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan. 2(3), 1-8.
- Hafni. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. 8, 1–12.
- Lubis Falinda. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara.
- Martoyo, Alwi, Susila. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur. *Jurnal Bisma Universitas Ganessa Jurusan Manajemen (Volume IV;1 -10)*.
- Subandrio & Asminawati (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Karya Sawitindo Mas (KSM)*.3(1), 84-91
- Sutrisno Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kecana
- Veritia. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 66–82. <https://doi.org/10.33753/madanj.v3i1.81>
- Wahyuni, I. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Muamalat Harkat Sukaraja (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu)
- Wirawan Ketut Edy, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila (2016) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan”, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan
Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)

Yusuf, F. A. (2020). manajemen sumber daya manusia (E. Tiur (ed.)). Rajawali
Printing.