



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PEC DIVISI BALARAJA KABUPATEN TANGERANG BANTEN

Dita Lusiana Dewi¹, Eva Marsepa²

S1 Manajemen, Universitas Primagraha, Indonesia

S1 Keperawatan, Universitas Yatsi Madani, Indonesia

Corresponding author : E-mail: lusianadewidita@gmail.com¹, evaion289@gmail.com²

ABSTRACT

*Education is important in every agency in the company because it is to improve the quality that is in it. Institutions engaged in education services by providing tutoring to consumers require a quality level of education. Those who are qualified in terms of the last level of education are at least D3, but in reality the level of education for employees at PEC is low because the majority still have high school level education. The phenomenon that occurs at this time is that employees with long work experience, senior employees, often do not want to attend training, because they feel they have been able to complete the work for which they are responsible, and the arena is considered to be a habit so that it will reduce the company's performance in general. On the loyalty side, employees who have long service tenure are employees who have high loyalty or loyalty to the company. This study aims to obtain proven findings about the effect of educational level and work experience on employee performance at PEC Balaraja Division. The research design used in this study is causal quantitative. **The subjects** in this study were all employees of the Balaraja Division of PEC, and the objects of the study were the level of education, work experience, and employee performance. The population in this study amounted to 30 employees. All of these populations were sampled. Data collection techniques in this study were questionnaires and document recording, then analyzed using path analysis. **The results** showed that there was no influence between education level and work experience on employee performance.*

Keywords : Education Level; Work Experience; Employee Performance

Abstrak

Pendidikan penting dalam setiap instansi di perusahaan karena untuk meningkatkan kualitas yang berada didalamnya. Intansi yang bergerak dibidang jasa pendidikan dengan memberikan bimbingan belajar kepada para konsumen membutuhkan tingkat pendidikan yang berkualitas. Yang berkualitas dalam hal jenjang pendidikan terakhir yaitu minimal D3, Tetapi pada kenyataannya tingkat pendidikan bagi para pegawainya di PEC termasuk rendah karena myoritas masih berpendidikan tingkat SMA. Masalah yang terjadi di dalam instasi tersebut adalah karyawan yang pengalaman

kerjanya lama kurang mengikuti pelatihan karena merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sementara pelatihan itu penting untuk meningkatkan kualitas. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PEC Divisi Balaraja. Kuantitatif kausal merupakan desain penelitian yang dilakukan. **Subjek** penelitian ini adalah seluruh karyawan PEC di Divisi Balaraja, dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden. Kuesioner dan pencatatan dokumen selanjutnya dianalisis data merupakan teknik pengumpulan data. **Hasil penelitian** yaitu tidak terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan bertujuan untuk mengembangkan kualitas manusia. Pendidikan adalah suatu kegiatan dan mempunyai tujuan, maka dalam pelaksanaannya berada dalam suatu proses yang berkesinambungan dalam setiap jenis dan jenjang pendidikan. Dalam proses pendidikan tidak lepas dengan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Maka untuk meningkatkan kualitas perusahaan perlu adanya pendidikan bagi para karyawan yang berada di dalamnya. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah perusahaan

atau instansi, tanpa dukungan sumber daya manusia perusahaan atau instansi tidak dapat berjalan dengan baik (Hayati, Kusniawati, and Kader 2020). Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya

Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan jika bekerja dengan jam lebih banyak. Kemudian harapannya yaitu mempunyai cara untuk penyelesaian dari berbagai macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual masing-masing

karyawan. Karyawan yang bekerja Pekerja selama 1 - 2 tahun memiliki tingkat kinerja yang baik. Karyawan yang bekerja di bawah 1 tahun memiliki tingkat kinerja yang kurang baik. Semakin lama seseorang bekerja, maka kinerjanya akan tinggi kemungkinan karyawan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan dan menggunakan kapasitasnya dan memperoleh peluang untuk pertumbuhan dan mendapatkan jaminan (PRATAMA 2017).

Berdasarkan kondisi global saat ini, organisasi benar-benar dihadapkan pada kompetisi dan tantangan yang semakin nyata di semua bidang, baik dibidang keuangan, teknologi, sarana prasarana, peralatan, maupun sumber daya manusia. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penting di dalam tubuh organisasi karena merekalah yang bergerak secara aktif dalam menjalankan organisasi. kebutuhan yang utama dalam mendorong peningkatan kinerja demi mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah kurang berminatnya mengikuti pelatihan yaitu karyawan senior yang memiliki pengalaman kerja yang lama. Karena mereka merasa sudah dapat mampu

menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, dan arena sudah dianggap menjadi kebiasaan sehingga akan mengurangi kinerja perusahaan secara umum. Disisi loyalitas, karyawan yang memiliki masa kerja lama adalah karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan diperlukan semua orang baik dari tingkatan sekolah dasar hingga sarjana (Fandi Mandang, Lumanauw, and Walangitan 2017). Kinerja juga dapat diartikan sebagai prestasi yang diperoleh semua orang (karyawan) di dalam suatu instansi pada periode tertentu (Afandi 2018). Prestasi yang dimaksud adalah hasil kerja yang dikerjakan oleh seseorang baik dari segi manajerial maupun ekonomis operasional. Dengan adanya kinerja, seseorang karyawan dapat mengukur suatu keberhasilan (prestasi) atau kegagalan yang di dapatkan seorang karyawan..

B. SUBJEK DAN METODE

1. Desain penelitian

Desain penelitian yaitu strategi yang dipilih oleh peneliti untuk mengintegrasikan secara menyeluruh komponen riset

dengan cara logis dan sistematis untuk membahas dan menganalisis apa yang menjadi fokus penelitian (UNDIKSHA 2019). Jenis penelitian menggunakan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PEC Divisi Balaraja Kabupaten Tangerang Banten bertempat di JL Raya Kresek Km 01 Ds. SAGA, Kecamatan Balaraja, Kabupaten Tangerang Banten. Waktu penelitian dilaksanakan bulan April sampai Juli 2021.

2. Populasi dan sampel

Populasi adalah sekumpulan objek yang membentuk masalah pokok dalam suatu riset khusus (V. Wiratns Sujarweni 2022). Populasinya yaitu seluruh karyawan PEC Divisi Balaraja berjumlah 30 orang. Sampel merupakain sebagian dari jumlah populasi yang akan di jadikan penelitian (Sugiyono 2017). Sampel yang diambil sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel adalah sampel jenuh.

3. Variabel penelitian

Variabel merupakan pengelompokan secara logis dari dua atau lebih suatu atribut dari objek yang diteliti (Qothrunnada 2021). Variabel pada

penelitian ini yaitu ada 2 yakni Variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Variabel dependen adalah kinerja karyawan.

4. Definisi operasional

Variabel independen :

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Definisi operasional : Tingkat pendidikan adalah suatu proses yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir. Pengalaman kerja adalah proses pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan terhadap tugas yang dikerjakan dalam rentang waktu karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Variabel Dependent:

Definisi operasional : kinerja merupakan suatu hasil yang dilihat dari tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

5. Intrumen penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian (Salmaa 2023). Instrumen dalam penelitian ini menggunakan observasi,

wawancara dan kuesioner. mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

6. Analisis data

Analisis data adalah proses pengolahan data dalam penelitian dengan tujuan mendapatkan informasi guna untuk mengambil suatu keputusan serta dapat memecahkan suatu masalah yang dihadapi atau menarik kesimpulan dalam suatu masalah (Firdilla Kurnia 2023). Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan uji *T*, uji *F*, uji korelasi.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dalam penelitian ini akan dipaparkan dalam tabel berikut.

1. Analisis Univariat

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	3	10%
Perempuan	27	90%
Jumlah	30	100%

Sumber: (Data Diolah, 2021).

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan di PEC Divisi Balaraja mayoritas responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 3 orang. Sedangkan sisanya adalah responden perempuan, yaitu sebanyak 27 orang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari

karyawan di PEC Divisi Balaraja yang diambil sebagai responden adalah perempuan.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	25	83%
D3	3	10%
S1	2	7%
Jumlah	30	100%

Sumber: (Data Diolah, 2021).

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan karyawan di PEC Divisi Balaraja yakni S1 yaitu 2 orang, D3 sebanyak 3 orang dan SMA sebanyak 25 orang. Kesimpulan dari data tersebut yaitu bahwa tingkat pendidikan karyawan yang lulusan S1 masih terbilang sangat rendah.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

Lamanya Bekerja	Jumlah	Persentase
0-1 Tahun	17	57%
1-5 Tahun	6	20%
≥ 5 Tahun	7	23%
Jumlah	30	100%

Sumber: (Data Diolah, 2021).

Berdasarkan Tabel tersebut bahwa deskripsi responden menurut lamanya

bekerja yakni lamanya bekerja antara 0-1 tahun yaitu sebanyak 17 orang. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa lamanya kerja karyawan hanya bertahan 0 – 1 tahun saja kemudian kryawan tersebut tidak melanjutkan pekerjaan di instansi tersebut.

2. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat untuk setiap variabel adalah sebagai berikut.

**Tabel 1. Uji T
Tingkat pendidikan, Pengalaman Kerja
terhadap Kinerja Karyawan**

Model	T	Sig.
(Constant)	4,805	,000
Tingkatan Pendidikan	-,739	,466
Pengalaman Kerja	-,591	,559

Sumber: (Data Diolah, 2021).

Berdasarkan tabel tersebut diketahui Nilai Signifikansi dari variabel independen X_1 adalah sebesar 0,466, Variabel X_2 adalah sebesar 0,559. Artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Yang berarti tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis statistik uji T menunjukan bahwa nilai signifikansi variabel tingkat pendidikan adalah sebesar 0,466, variabel pengalaman kerja adalah sebesar

0,559. Menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penulis berasumsi bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan, karena pada dasarnya perusahaan melihat dari skill (kemampuan) yang dimiliki dan kemauan tinggi untuk belajar. Terlihat di Pec Divisi Balaraja untuk karyawannya mengenai perihal pendidikan tidak sesuai persyaratan yang ada.

D. PENUTUP Simpulan

Setelah diadakan suatu penelitian kemudian dilakukan pembahasan dari hasil penelitian yang diteliti yakni tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PEC Divisi Balaraja. Penulis melihat hal tersebut perlu diberikan jenjang pendidikan lanjutan kepada para karyawani sehingga dengan adanya tingkat pendidikan, yang memadai mampu meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Diharapkan bagi penulis selanjutnya dapat melakukan penelitian yang berkaitan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan tidak hanya di PEC Divisi Balaraja tetapi pada divisi lain diluar Balaraja.

2. Bagi Institusi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan pihak perusahaan harus meningkatkan tingkat pendidikan karyawan untuk menjaga kualitas perusahaan.

3. Bagi Lahan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang tingkat pendidikan bagi karyawan tersebut sangat baik dan perlu adanya pelatihan serta pengalaman kerja untuk menilai dan mengetahui kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja." *Ekonomi Bisnis* 35–36.

Fandi Mandang, Evert, Bode Lumanauw, and Mac D. B. Walangitan. 2017. "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO), Tbk CABANG MANADO." *Jurnal EMBA* 5(3):4324–35.

Firdilla Kurnia. 2023. "Analisis Data: Definisi,

Jenis, Model, Sampai Prosedurnya." Retrieved (<https://dailysocial.id/post/analisis-data>).

Hayati, Ika, Aini Kusniawati, and Mukhtar Abdul Kader. 2020. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis)." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 2(September):106–15.

PRATAMA, AZHUAR HARRY. 2017. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang." *Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang*.

Qothrunnada, Kholida. 2021. "Pengertian Variabel Dan Jenisnya Dalam Penelitian." Retrieved (<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-5821887/pengertian-variabel-dan-jenisnya-dalam-penelitian>).

Salmaa. 2023. "Instrumen Penelitian: Pengertian, Jenis, Dan Contoh." Retrieved (<https://penerbitdeepublish.com/instrumen-penelitian/>).

Sugiyono. 2017. *STATISTIKA UNTUK PENELITIAN*. 28th ed. Bandung: CV. Alfabeta.

UNDIKSHA. 2019. "Desain Penelitian Kualitatif." Retrieved (<https://pasca.undiksha.ac.id/desain-penelitian-kualitatif/>).

V. Wiratns Sujarweni. 2022. *SPSS UNTUK PENELITIAN*. edited by Florent. Penerbit Pustaka Baru Press.