

# **PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA MANDIRI MASAMBA KABUPATEN LUWU UTARA**

**Ayhu Safitri Macca**

Program Studi manajemen fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palopo

e-mail: [Ayusm150298@gmail.com](mailto:Ayusm150298@gmail.com)

## **INTISARI**

Pendidikan dan Pengalaman Kerja merupakan hal penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba. Berdasarkan hal tersebut maka dilakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan rumus slovin dengan metode proporsional sampling sehingga sampel pada penelitian ini sebanyak 35 yang tersebar di PT. Citra Mandiri Masamba dan mengukur data menggunakan metode analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f (simultan). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan hasil pengujian statistic secara parsial (uji t) yang telah dilakukan menyatakan bahwa variabel Pendidikan (X1) tidak berpengaruh signifikan dan Pengalaman Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba (Y).

Kata kunci: *Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.*

## **ABSTRACT**

Education and Work Experience are important things in improving Employee Performance at PT. Citra Mandiri Masamba. Based on this, a research was carried out that aims to determine whether education and work experience affect employee performance at PT. Citra Mandiri Masamba. The variables used in this study are education, work experience and employee performance. This study uses quantitative methods, using the Slovin formula with proportional sampling method so that the samples in this study are 35 scattered in PT. Citra Mandiri Masamba and measuring data using multiple linear regression analysis method, coefficient termination test, t test and f test (simultaneous). Hypothesis testing in this study used the SPSS Version 21 program. The results showed that based on the results of partial statistical testing (t test) that had been carried out, it was stated that the Education

variable (X1) had no significant effect and Work Experience (X2) had no significant effect on Employee Performance at PT. Citra Mandiri Masamba (Y).

Keywords: Education, Work Experience, Employee Performance.

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka adalah kunci utama kesuksesan perusahaan dimasa sekarang maupun di masa mendatang dan merupakan asset sebuah perusahaan untuk membuat perusahaan terus maju dan bertahan dalam perkembangan perusahaan (Rachmawati, 2016).

Fenomena yang sering terjadi di PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk karyawan tersebut adalah *turnover intentions* yang dapat berujung pada keputusan pindah kerja. *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, meliputi absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau proses kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan

semua tanggung jawab karyawan yang berbeda dari biasanya.

Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan profesional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Tercapainya tujuan organisasi salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan, untuk itu perusahaan harus mampu memperhatikan karyawan, mengarahkan, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi (Rachmawati, 2016).

Faktor pendidikan dan pengalaman kerja karyawan merupakan salah satu faktor dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya pendidikan serta pengalaman kerja maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pengalaman kerja serta faktor-faktor pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Program pendidikan dan pengalaman kerja merupakan proses berkelanjutan karena munculnya kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis maupun non ekonomis dalam perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan akan sia-sia jika tidak memiliki sikap kerja keras. Pimpinan organisasi harus mengetahui tenaga kerja yang bagaimana yang dapat mengabdikan dirinya kepada organisasi. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka judul dalam penelitian ini adalah **”Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara”**.

## **2. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan terkait penelitian ini adalah :

- a. Apakah Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara?
- b. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara.?
- c. Apakah pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara?

## **3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara.
- c. untuk mengetahui pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Pendidikan**

Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan

pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ). Menurut Langeveld (2010) pendidikan adalah “upaya manusia dewasa membimbing manusia yang belum dewasa kepada kedewasaan”. Henderson (2010) pendidikan adalah “kombinasi dari pertumbuhan dan perkembangan insani dengan warisan sosial”.

Sedangkan menurut Mochammad (2013) pendidikan adalah “suatu pembinaan dalam proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar untuk berpikir sendiri mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Sejalan dengan pendapat Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. menurut Fahrudin dalam Liza dkk (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu: (1) pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dan (2) pendidikan non formal dengan indikatornya

pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja.

## **2. Pengalaman Kerja**

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi, untuk meniti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam. Menurut Siagian (2007:52), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bila mana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi: 2009). Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan (Siagian, 2007:54). Pertimbangan lama bekerja menjadi prioritas utama dalam menentukan promosi. Dan pengalaman kerja juga memberikan ilmu pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak diperoleh dari pendidikan formal (Hasibuan, 2011:108). Dengan pengalaman, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa

dipromosikan. Namun demikian, masalah senioritas yang didasarkan pada lama bekerja, terkadang menimbulkan masalah, yaitu promosi dilakukan hanya berdasarkan senioritas tanpa memandang perlu untuk melakukan evaluasi pada kualitasnya.

Menurut Sedarmayanti (2011), “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

### **3 . Kinerja Karyawan.**

Menurut Sedarmayanti (2011), “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak

mudah dilakukan sebab banyak faktor yang mempengaruhi tingkat rendahnya kinerja seseorang.

Mangkunegara (2007), mengatakan bahwa kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Prawirosentono (2008: 2), menjelaskan bahwa kinerja ialah buah kerja yang diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar ketentuan hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Miner (2007:172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
- b. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- c. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
- d. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu Atau mengambat usaha dari teman sekerjanya.

## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atas objek yang akan dilakukan suatu penelitian. Lokasi penelitian ini berlokasi di Kelurahan BoneTua Kecamatan Masamba Kabupaten Luwu utara. Tempat Penelitian di PT. Citra Mandiri Masamba, Perusahaan ini terdaftar di Indonesia diterbitkan dalam berita Negara pada tahun 2015 dengan BN 21 TBN 5280. Alamat perusahaan yang terdaftar, Jln. Sultan Hasanuddin No.10. Adapun waktu penelitian yaitu selama tiga bulan.

### Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2011:80)

Populasi dari jumlah keseluruhan Karyawan PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara. adalah 35 orang Karyawan

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara representative dapat mewakili populasinya (Sabar,2007). untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *sampling jenuh* yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

sampel. maka dalam penelitian ini semua populasi dijadikan sampel berjumlah 35 orang.

## ANALISIS DATA

### 1. Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang diajukan yang menyoroti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Pengolahan data menggunakan program, *Statistik Product and Service Solution (SPSS) for windows versi 21*.

Adapun metode analisis yang digunakan adalah menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan formulasi matematis sebagai berikut Suliyanto (2011: 54):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1 - b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Tingkat Pendidikan

$X_2$  = Pengalaman Kerja

e = Error

### 2. Uji T (Parsial)

Pengujian t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat. Rumus pengujian signifikan yaitu jika thitung > t tabel dan nilai probabilitas < a, maka H0 ditolak (signifikan).

### 3. Uji F (Simultan)

Pengujian f digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas secara

individu terhadap variabel terikat. Rumus pengujian signifikan yaitu jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dan nilai probabilitas  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak (signifikan).

#### 4. Uji Koefisien Determinasi.

Uji  $R^2$  yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas. Dimana nilai  $R^2$  berkisar antara  $0 < R^2 < 1$ . Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Validitas

**Tabel 4.6** Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan ( $X_1$ )

| No Item | Koefisien Determinasi (rhitung) | Rtabel 5% (35) | Kriteria |
|---------|---------------------------------|----------------|----------|
| 1       | 0,706                           | 0.324          | Valid    |
| 2       | 0,688                           | 0.324          | Valid    |
| 3       | 0,806                           | 0.324          | Valid    |
| 4       | 0,818                           | 0.324          | Valid    |
| 5       | 0,772                           | 0.324          | Valid    |
| 6       | 0,617                           | 0.324          | Valid    |
| 7       | 0,483                           | 0.324          | Valid    |

**Tabel 4.7** Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

| No Item | Koefisien Determinasi | Rtabel 5% | Kriteria |
|---------|-----------------------|-----------|----------|
|         |                       |           |          |

|   | (rhitung) | (35)  |       |
|---|-----------|-------|-------|
| 1 | 0,327     | 0.324 | Valid |
| 2 | 0,520     | 0.324 | Valid |
| 3 | 0,568     | 0.324 | Valid |
| 4 | 0,572     | 0.324 | Valid |
| 5 | 0,628     | 0.324 | Valid |
| 6 | 0,694     | 0.324 | Valid |
| 7 | 0,690     | 0.324 | Valid |

**Tabel 4.8** Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No Item | Koefisien Determinasi (rhitung) | Rtabel 5% (35) | Kriteria |
|---------|---------------------------------|----------------|----------|
| 1       | 0,350                           | 0.324          | Valid    |
| 2       | 0,631                           | 0.324          | Valid    |
| 3       | 0,342                           | 0.324          | Valid    |
| 4       | 0,680                           | 0.324          | Valid    |
| 5       | 0,451                           | 0.324          | Valid    |
| 6       | 0,706                           | 0.324          | Valid    |
| 7       | 0,573                           | 0.324          | Valid    |

#### 2. Uji Reabilitas

**Tabel 4.9** Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

| Variabel                   | Cronbach's alpha | Batas Reliabilitas | Ket      |
|----------------------------|------------------|--------------------|----------|
| Pendidikan ( $X_1$ )       | 0,820            | 0,60               | Reliabel |
| Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) | 0,669            | 0,60               | Reliabel |

|                      |       |      |          |
|----------------------|-------|------|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,604 | 0,60 | Reliabel |
|----------------------|-------|------|----------|

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.10** Hasil Analisis Regresi Berganda

| Model |            | B      |
|-------|------------|--------|
| 1     | (Constant) | 28.140 |
|       | X1         | .033   |
|       | X2         | .057   |

berdasarkan dari tabel, model persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = 28,140 + 0,033 x_1 + 0,057 x_2$$

1. Nilai konstanta yaitu sebesar 28,140  
Dalam hal ini menunjukkan bahwa pada Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) bernilai nol maka Kinerja Karyawan Karyawan akan bernilai 28,140.
2. Nilai koefisien  $\beta$  Variabel Pendidikan ( $b_1$ ) yaitu sebesar 0,033, menunjukkan bahwa ketika terjadi peningkatan variabel Pendidikan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan karyawan akan meningkat sebesar 0,033 satuan (dengan asumsi bahwa variabel nilai lainnya tetap).
3. Nilai koefisien  $\beta$  Variabel Pengalaman Kerja ( $b_2$ ) yaitu sebesar 0,057 hal ini berarti, bahwa setiap terjadi peningkatan Pengalaman Kerja sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan karyawan juga akan meningkat sebesar 0,057 satuan (dengan asumsi bahwa variabel nilai lainnya tetap).

### 4. Uji T (Parsial)

**Tabel 4.11** Hasil Uji t (Parsial)

| Variabel         | Hasil Uji t | t tabel | Sig   |
|------------------|-------------|---------|-------|
| Pendidikan       | 0.340       | 1,692   | 0.736 |
| Pengalaman Kerja | 0.424       | 1,692   | 0.674 |

Dari tabel 4.11 di ketahui hasil uji t yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka di lakukan pembahasan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Pengujian Variabel Pendidikan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung 0.340 lebih kecil dari t tabel 1,692 dengan nilai signifikansi sebesar 0,736 lebih besar dari 0,05 karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H1 ditolak, artinya Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pengujian Variabel pengalaman kerja berdasarkan uji t di peroleh hasil bahwa nilai t hitung 0.424 lebih besar dari t tabel 1,692 dengan nilai signifikansi sebesar 0.674 lebih besar dari 0,05 karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H2 ditolak, artinya pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5. Uji F (Simultan)

**Tabel 4.12** Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | F    | Sig.              |
|-------|------------|------|-------------------|
| 1     | Regression | .478 | .625 <sup>b</sup> |
|       | Residual   |      |                   |

|  |       |  |  |
|--|-------|--|--|
|  | Total |  |  |
|--|-------|--|--|

diketahui nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,28 artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. karena  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yaitu  $0,478 < 3,28$ . hasil uji statistic F menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pendidikan dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

## 6. Koefisien Determinasi

**Tabel 4.13** Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary |                   |                   |                            |  |
|---------------|-------------------|-------------------|----------------------------|--|
| Model         | R                 | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |  |
| 1             | .979 <sup>a</sup> | .976              | .47475                     |  |

a. Predictors: (Constant), Pendidikan (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui Nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,975. Hal ini berarti bahwa tingkat pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja tidak secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga menunjukan besarnya presentase pengaruh pelatihan dan pendidikan tidak secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan karyawan yaitu sebesar 97,5% dan sisanya sebesar 2,5% dapat di pengaruhi oleh faktor lain.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

### 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis koefisien regresi Pendidikan menunjukkan angka sebesar 0,33 artinya

setiap peningkatan Pendidikan sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 33,0%. Hasil pengujian signifikan menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar 0.736 ( $0.736 > 0,05$ ). Nilai tersebut dapat membuktikan  $H_1$  ditolak, yang berarti bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Mandiri Masamba.

Pengujian hipotesis pada pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Karyawan menemukan pengaruh positif dari variabel pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil ( $\text{Sig } 0,736 > 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,061 yang menunjukkan bahwa Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba.

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis pada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan menemukan pengaruh tidak positif dari variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil ( $\text{Sig } 0,674 > 0,05$ ) serta koefisien beta sebesar 0,076 yang menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja tidak secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Mandiri Masamba.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Pendidikan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan Variabel Pendidikan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t

hitung 0,340 lebih kecil dari t tabel 1,692 dengan nilai signifikansi sebesar 0,736 lebih besar dari 0,05 karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H<sub>1</sub> tolak, artinya Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengalaman Kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Variabel kinerja karyawan, berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung 0,424 < t tabel 1,692 dengan nilai signifikansi sebesar 0,674 lebih besar dari 0,05 karena tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa H<sub>2</sub> tolak, artinya Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. nilai F<sub>tabel</sub> sebesar 3,28 artinya H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. karena F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> yaitu 0,478 < 3,28. hasil uji statistic F menyimpulkan bahwa variabel independen yaitu Pendidikan dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Saran**

1. Untuk Pimpinan/Direktur pada PT. Citra Mandiri Masamba Kabupaten Luwu Utara.  
agar bisa mempertahankan konsep dalam pendidikan dan pengalaman kerja yang selalu dilaksanakan perusahaan untuk karyawan agar para karyawan dapat mempertahankan Kinerja Karyawan mereka dari tahun ke tahun bisa semakin meningkat.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan tema pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta menggunakan komponen lain ataupun dimensi dan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori-teori terbaru.

3. Untuk para pembaca

Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, dan ilmu bagi pihak-pihak ataupun mahasiswa yang mempunyai permasalahan yang sama atau ingin mengadakan penelitian lebih lanjut.

#### **RUJUKAN**

- Adolfina. W. R. O. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1758 – 1767.
- Ambita. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai. *Management Analysis Journal* 2 (2).
- Astono, J.D. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Tengah. *JSM (Jurnal Sains Manajemen)* ISSN : 2302-1411 Program Magister Sains Manajemen UNPAR Volume II, Nomor 2,
- Hakam. W. N. B. S. S. M. S. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body

- Pertamina-Pertochina East Java). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 6 No. 2.
- Handoko, T.Hani. 2012. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi* : edisi ke 1. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Henderson. 2010. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Kristianawati. L. 2010. Pengaruh Individu Dan Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Wacana Vol. 13 No. Issn. 1411-019*.
- Laurencia S. K dan Riyanto. S. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Sarana Informasi Bermutu. *Jurnal MIX, Volume III, No. 1*.
- Lengkong. F. Lengkong. V. P. K. Taroreh. R. N. 2019. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019*, Hal. 281 – 290.
- Lestari. W. 2011. Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi. Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Jurusan Ekonomi Pembangunan. Universitas Negeri Semarang*.
- Nababan.Y. R.Tawas. H. N.Uhing. J. 2016. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.3*, Hal. 751-759
- Mangkunegara. A.P. 2007. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Eresco, Jakarta
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Miner, J. B. 2007. *Organizational Behavior 4 From Theory To Practice*. State University of New York. ISBN- 10: 0765621843.
- Mohamad Syafi'I Idrus. 2015. Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Academic journal article Review of European Studies* Vol.7 No.11 Juni 2015.
- Moleong. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana , Jakarta.
- Munafiah. S. 2011. Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal of Innovaion and Entrepreneurship*, Vol. 2 No. 2 Hal. 10-11.
- Pakpahan. E. S. Siswidiyanto. Sukanto. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*. Vol. 2. No. 1, Hal. 116-121

- Peggy A.W. J. R. Ogi. M. I. 2014. Pendidikan, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol.2 No.2*, Hal. 1284-1295
- Putra. A. D. Prasetya. P. D. H. A. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 43 No.* Februari 2017.
- Prawirosentono. suryadi. 2008. *Kebijakan kinerja karyawan Yogyakarta*. BPFE
- Priyatno. Duwi. (2010). Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: *Mediacom*.
- Rachmawati. F. 2016. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trias Sentosa, Krian Sidoarjo. *Agora. Vol.4, No. 2*, Hal 259-264.
- Reydonizar. R. Hadi. Ph. D. Budiarmo. A. 2011. Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (*Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. PISMATEX Pekalongan*).
- Rivai. Veithzal dkk. (2011). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rivai. M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Gramedia*. Jakarta Hal 19. 20. 456.
- Rofi. A. N. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1.
- Sabar. 2007. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Edisi pertama, Cetakan Kelima, BPFE, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora. Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Bagian Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPKN. Yogyakarta.
- Stoner. James A. F. 2011. *Manajemen. Terjemahan*. Antariksa. Dkk. Erlangga. Jakarta.
- Suherman. Eman. 2011. *Pramuka Membangun Ekonomi Bangsa*. Alfabeta. Bandung.
- Sugeng. 2012, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno. Edy. 2012 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Turere. V. N. 2013. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan

Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal EMBA*  
*Vol.1 No.3 Juni 2013*, Hal. 10-19.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor  
20 Tahun 2003 *Tentang Sistem*  
*Pendidikan Nasional*.

Usman. 2011. *Manajemen Kinerja Sektor*  
*Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Winardi. 2009. *Penilaian Kinerja dan*  
*Pengembangan Karyawan*, Edisi  
pertama, Cetakan Kelima, BPFPE,  
Yogyakarta.

Wirawan. K. E. Bagia. I.W. Susila. G. P. A. J.  
2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan  
Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas*  
*Pendidikan Ganesha Jurusan*  
*Manajemen* Volume 4.