

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Study Pada PT. Sapta Sari Tama Banjarmasin)

Anita¹, Kurniaty², Rizka Zulfikar³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Uniska, NPM18310761

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Uniska, NIDN0012076001

³Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Uniska, NIDN1106127301

anita.adzana06@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin, (2) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin dan (3) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan merupakan penelitian survey. Populasi penelitian seluruh karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin dan sampel sebesar 35 responden dengan analisis data Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian menunjukkan (1) tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin, (2) pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin dan (3) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Banjarmasin, hal ini mengindikasikan sebagian karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik demi keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya karyawan yang produktif.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT : *study aims to examine: (1) the level of education affects the performance of employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin, (2) work experience affects the performance of employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin and (3) the level of education and work experience affects the performance of employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin.*

The design of this research is quantitative research and is a survey research. The research population is all employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin and a sample of 35 respondents with multiple linear regression data analysis.

The results showed (1) the level of education partially had a significant effect on the performance of employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin, (2) work experience partially had a significant effect on the performance of employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin and (3) the level of education and work experience simultaneously influenced significant impact on the performance of employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin, this indicates that some employees have a fairly good level of education and work experience for the survival of the company and the creation of productive employees.

Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain. Didalam organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2014:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Devischa dan Mukzam (2018) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Permasalahan kinerja karyawan juga dialami oleh salah satu perusahaan distributor obat di kota Banjarmasin, yaitu PT. Sapta Saritama cabang Banjarmasin. PT. Sapta Saritama adalah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang farmasi dan alat kesehatan yang berdiri pada tahun 1975 dengan jumlah karyawan awal terdiri dari 3 orang salesman dan 5 orang karyawan. Kondisi sekarang, jumlah karyawan PT. Sapta Saritama telah mengalami peningkatan menjadi 300 orang salesman dan 400 orang karyawan, dengan jumlah 27 cabang yang tersebar di berbagai propinsi Indonesia. Jumlah barang yang didistribusi sekarang ada 1.000 jenis, berasal dari 20 *principle* (pemilik dari produk yang didistribusikan produknya pada distributor) dengan kemampuan *coverage* mencapai 19.000 pelanggan secara langsung. Salah satu cabang dari PT. Sapta Saritama adalah PT. Sapta Saritama Cabang Banjarmasin yang merupakan objek dalam penelitian ini.

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PT. Sapta Saritama dalam mencapai tujuan perusahaan. Padahal Husaini Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Zakso (2010), bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, maka dapat diangkat sebuah judul “Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin”.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya adalah (1) Apakah tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Apakah pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah (1) Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. (2) Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja karyawan. (3) Menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. (4) Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam segi teoritis, diantaranya yaitu dapat menambah wawasan, pengetahuan, informasi dan pemahaman yang lebih mendalam dalam memahami mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORITIS

Tingkat Pendidikan

Menurut Harsdono (2011:162) Pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Sedangkan menurut pusat bahasa departemen pendidikan nasional, pendidikan adalah proses mengubah sikap dan tata cara seseorang melalui upaya pengajaran.

Tingkat Pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. (UU RI No. 20 Thn 2003 Bab 1, Pasal 1 ayat 8). Pendidikan pada dasarnya merupakan upaya untuk meningkatkan berbagai pengetahuan serta usaha untuk memberikan kemungkinan perubahan sikap yang dilandasi motivasi untuk berprestasi. Menurut Soekidjo Notoatmojo (2018:68), Tujuan pendidikan adalah

menanamkan/pengetahuan, pendapat dan konsep-konsep, mengubah sikap dan persepsi, menanamkan tingkah laku/ kebiasaan yang baru.

Indikator Tingkat Pendidikan

Berdasarkan UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 13 ayat 1, Tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Terdapat 3 indikator mengenai tingkat pendidikan meliputi:

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan anak usia dini (TK/RA), pendidikan dasar (SD/MI), pendidikan menengah (SMP/MTs dan SMA/MA), dan pendidikan tinggi (Universitas). Pendidikan formal terdiri dari pendidikan berstatus negeri dan pendidikan formal berstatus berswasta.

2. Pendidikan Non Formal

Pendidikan non formal adalah jalur pendidikan diluar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga yang ditunjuk oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah dengan mengacu pada standar nasional pendidikan.

3. Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan nonformal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan seperti :Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi.

Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2014:24) “Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan”. Menurut Devischa dan Mukzam (2018), Adanya pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam perusahaan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Devischa dan Mukzam (2018) menyebutkan:

1. Lama waktu/Masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas pekerjaan dan telah dilaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Kinerja Pegawai

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:94) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Menurut Sandy (2015:11) kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan.

Indikator Kinerja Pegawai

Berikut beberapa indikator kerja menurut Robbins (2016:260) untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektifitas
Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode pendekatan secara kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2012:8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.”

Dalam penelitian ini proses penelitian kuantitatif akan mengetahui pengaruh variabel independent yaitu Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan Perusahaan PT Sapta Saritama Cabang Banjarmasin yang akan dilakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada karyawan PT Sapta Saritama Cabang Banjarmasin yang berjumlah sebanyak 35 orang.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan tentang variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan skala Likert, yang mana populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sapta Sari Tama cabang Banjarmasin yang berjumlah 35 orang dan sampel adalah seluruh populasi yang ada di PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen

Menurut Juliandi (2013:79) uji validitas yakni dengan cara menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun sebelumnya dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat. Validitas suatu angket akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Untuk menguji validitas instrumen penelitian peneliti menggunakan alat uji statistik SPSS 24.0 Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien korelasi), dapat dilihat melalui kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1. Apabila $r > 0,3$ maka pernyataan tersebut valid.
2. Apabila $r < 0,3$ maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	r syara t	Keterangan	α	Syarat	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	X1.1	,681	0,3	Valid	,684	0,6	Reliabel
	X1.2	,615	0,3	Valid			

	X1.3	,675	0,3	Valid			
	X1.4	,621	0,3	Valid			
	X1.5	,621	0,3	Valid			
	X1.6	,639	0,3	Valid			
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	,685	0,3	Valid	,676	0,6	Reliabel
	X2.2	,604	0,3	Valid			
	X2.3	,664	0,3	Valid			
	X2.4	,610	0,3	Valid			
	X2.5	,601	0,3	Valid			
	X2.6	,636	0,3	Valid			
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	,603	0,3	Valid	,648	0,6	Reliabel
	Y.2	,644	0,3	Valid			
	Y.3	,637	0,3	Valid			
	Y.4	,690	0,3	Valid			
	Y.5	,572	0,3	Valid			
	Y.6	,527	0,3	Valid			
	Y.7	,665	0,3	Valid			
	Y.8	,679	0,3	Valid			
	Y.9	,572	0,3	Valid			
	Y.10	,527	0,3	Valid			
	Y.11	,674	0,3	Valid			
	Y.12	,657	0,3	Valid			

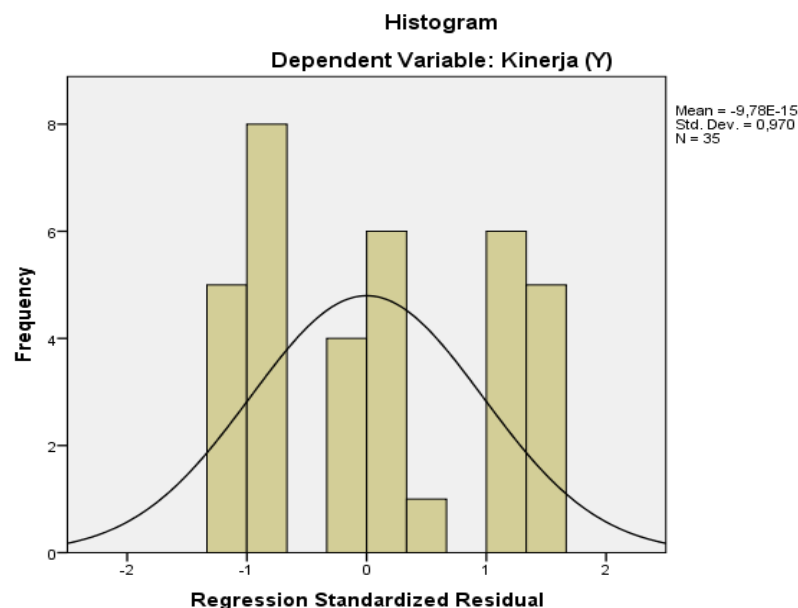
Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Menurut Ghozali (2018) suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kriteria pengujian reliabilitas yaitu, jika nilai koefisien alfa (Cronbach's Alpha) $> 0,6$ maka instrumen dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya dan jika nilai koefisien alfa (Cronbach's Alpha) $< 0,6$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

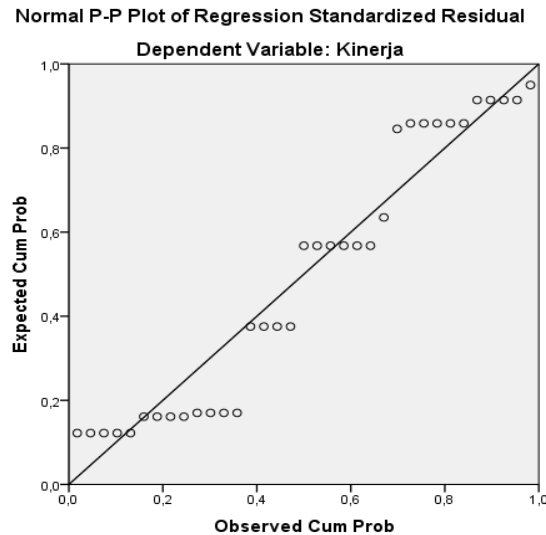
1. Uji Normalitas

Ghozali (2018), Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal. Salah satu cara melihat normalitas distribusi data adalah menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S). Ghazali (2018) jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas besar dari 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti data tersebut tidak terdistribusi normal.



Gambar 1 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa perbandingan antara data observasi dengan distribusi berada pada alur distribusi normal atau mendekati distribusi normal. Namun dengan hanya melihat histogram Berdasarkan data diatas dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang paling handal adalah dengan melihat normal probability plot di bawah ini :



Gambar 2 grafik normal P-PPlot

Adapun dasar pengambilan Sikap Pengguna yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2016:142)

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal sesuai arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini tidak ada masalah dalam pengujian normalitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik - titik menyebar di sekitar garis diagonal., serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolonieritas

Ghozali (2018), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak mengalami korelasi diantara variabel independen. Uji multikolinieritas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan tidak multikolinieritas.

Tabel 2
Perbandingan Nilai Variable Inflation Factor (VIF) dan Nilai Tolerance

Variabel	VIF	Tolerance
X1 Tingkat Pendidikan	1,010	0,991
X2 Pengalaman Kerja	1,010	0,991

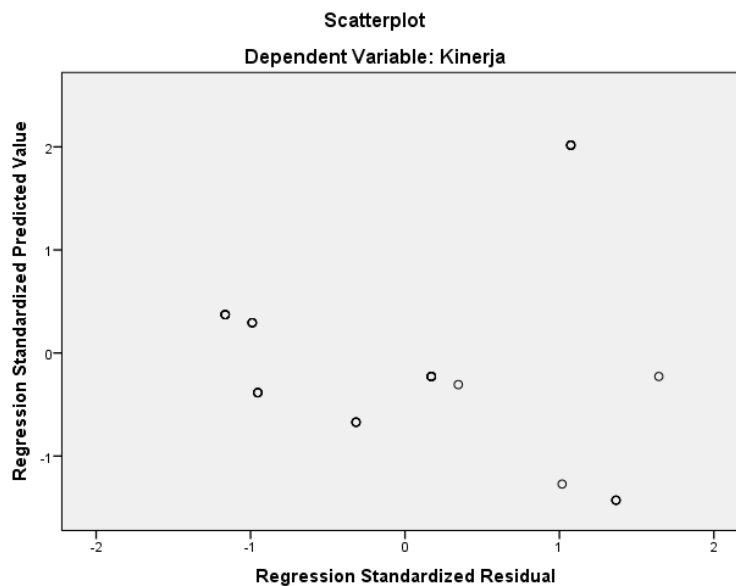
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan hasil uji multikolinieritas melalui Variable Inflation Factor (VIF) pada hasil output SPSS versi 24.pada X1 (Tingkat Pendidikan) sebesar 1,010, dengan nilai tolerance sebesar 0,991 dan X2 (Pengalaman Kerja) sebesar 1,010 dengan nilai tolerance sebesar

0,991. Menurut Ghozali (2016 : 154) apabila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Adapun gambar Scatterplot Output SPSS Versi 24.0 dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini :



Gambar 3 grafik *scatter plot*

Berdasarkan gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik - titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik - titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik - titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh suatu variabel kinerja dihubungkan dengan variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja

A = Konstanta

x1 = Tingkat pendidikan

x2 = Pengalaman kerja

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel x)

e = Kesalahan prediksi

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi (bi)	T hitung	T table	beta	Sig
Konstanta	49,610				
Tingkat Pendidikan (X1)	0,787	8,653	2,036	0,615	0,000
Pengalaman Kerja (X2)	-0,906	-10,449	2,036	-0,742	0,000
Konstanta = 49,610 Multiple R = 0,917 R square (R ²) = 0,840		F hitung = 84,023 F tabel = 3,29 Sig = 0,000			

1. *Standar Error of Estimate (SEE)* adalah 17,914. Makin kecil *Standar Error of Estimate (SEE)* membuat model regresi semakin tepat memprediksi variabel dependen.
2. Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, dihasilkan persamaan secara matematis model fungsi regresi linear berganda dinyatakan sebagai berikut: Berdasarkan Tabel 4.132 dalam bentuk *unstandardized* persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 49,610 + 0,787 X_1 - 0,906 X_2 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 49,610 menunjukkan bahwa apabila variabel X_1 dan X_2 memiliki nilai 1 atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 49,610
2. Koefisien X_1 sebesar 0,787 menunjukkan bahwa apabila nilai X_1 ditingkatkan dari 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) naik 0,787.
3. Koefisien X_2 sebesar -0,906 menunjukkan bahwa apabila nilai X_2 ditingkatkan dari 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) turun 0,906.
4. Dengan angka koefisien determinasi = 0,830: bahwa pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 83%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Model regresi linier berganda yang sudah memenuhi syarat asumsi klasik akan digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t dan uji-f

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sugiyono (2018:213) uji-t digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara dua variabel atau lebih apabila terdapat variabel yang dikendalikan. Hipotesis diterima apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ dan koefisien regresi searah dengan hipotesis, sehingga keputusan yang diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan X_1 (Tingkat Pendidikan) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, karena nilai di bawah 0,05, maka H_a diterima, artinya Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Hasil output SPSS menunjukkan X_2 (Pengalaman Kerja) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikansi di bawah 0,05, maka H_a diterima, artinya Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Model tersebut dapat disebut layak apabila memiliki nilai Sig F lebih kecil atau sama dengan alpha 0,05.

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	77,427	2	38,714	84,023	,000 ^b
	Residual	14,744	32	,461		
	Total	92,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X₂), Tingkat Pendidikan (X₁)

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil output SPSS, maka dapat dilihat pada tabel di atas, di mana sig pada uji F adalah = 0,000^b berarti < 0,05. Berdasarkan hasil ini, maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti Tingkat Pendidikan (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Uji determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu (0 ≤ R² ≤ 1). Jika R² = 1, berarti besarnya persentase sumbangan X₁, dan X₂ terhadap variasi (naik-turunnya) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, semakin cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.

Hasil yang telah diperoleh selanjutnya dianalisis sebagai berikut :

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin

Pengertian Pendidikan dalam penelitian ini adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama (Harsdono, 2011:162). Menurut Soekidjo Notoatmojo (2018:68), Tujuan pendidikan adalah menanamkan/pengetahuan, pendapat dan konsep-konsep, mengubah sikap dan persepsi, menanamkan tingkah laku/ kebiasaan yang baru. Hasil olah data yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa H₁ dapat diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin. Berdasarkan nilai Thitung 8,653 > Ttabel 2,036 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,787 sehingga dapat disimpulkan variabel Tingkat Pendidikan (X₁) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Abdul Basyit, Bambang Sutikno dan Joes Dwiharto (2020) yang menyimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin

Menurut Handoko (2014:24) "Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan". Menurut Devischa dan Mukzam (2018), Adanya pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam perusahaan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Pengertian pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses pembentukan perilaku dalam bekerja sehingga handal dalam melakukan pekerjaan. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sapta Sari Tama

Banjarmasin. Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa H2 dapat diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin. Berdasarkan nilai $T_{hitung} = -10,449 < T_{tabel} = 2,036$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi bernilai negatif sebesar $-0,906$ sehingga dapat disimpulkan variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Abdul Basyit, Bambang Sutikno dan Joes Dwiharto (2020) yang menyimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada CV. Gajah Jaya.

3. Pengaruh Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin ini berarti kenaikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan secara signifikan dengan perhitungan $F_{hitung} = 84,023 > F_{tabel} = 3,29$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa H3 diterima, yang artinya Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:94) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, inisiatif, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Hayati, Aini Kusniawati, Mukhtar Abdul Kadir (2020) “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis” dengan hasil penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis. Jadi, variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang tentu saja mempengaruhi keberlangsungan perusahaan dimasa yang akan datang karena merupakan salah satu penunjang keberlangsungan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab - bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin
2. Pengalaman Kerja secara parial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin
3. Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti hendak menyampaikan beberapa poin saran terkait dengan topik penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan saran yang dapat saya berikan adalah agar meningkatkan tingkat pendidikan karyawan nya, baik itu melalui pendidikan formal maupun non formal supaya kedepan nya bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil demi kemajuan perusahaan kedepan nya
2. Selain dari tingkat pendidikan, Perusahaan bisa memberikan training atau workshop untuk karyawan nya dengan tujuan untuk menambah soft skill dan hard skill karyawan yang mana skill yang di dapat karyawan tersebut bisa digunakan dan di aplikasikan ke dalam pekerjaan mereka masing - masing
3. Bagi Peneliti Selanjutnya. Terdapat banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja seseorang untuk dapat bekerja dengan baik. Oleh karena itu, penulis berharap bagi penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel independen lainnya seperti pelatihan, gaya kepemimpinan,

motivasi, usia dan lain-lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hal tersebut dapat menambah wawasan kita dan dapat bermanfaat bagi pihak membutuhkan. Penelitian ini diharapkan berguna untuk menambah wawasan tentang tingkat pendidikan, motivasi dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin dan juga diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Susanto. (2013) *Sistem Informasi Akuntansi*. Bandung : Lingga Jaya Bandung : CV. Alfabeta.
- Devischa, Mukzam. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali, I (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang;Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Handoko, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Handoko, T.H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFF
- Harsono, 2011, 2001, *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Maluyu S.P.2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFF
- Hasibuan, Maluyu S.P.2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFF
- Mangkunegara (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, S. (2007). *Managemen Sumber Daya Manusia Edisi 5*. Yogyakarta: Cetakan Pertama BPFE.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. *Perilaku Organisasi (organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2016. *Perilaku Organisasi (organizational Behavior)*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*. Semarang : Medya Wiyata.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.