

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DRIYOREJO JAYA ABADI (*OUTSOURCING*) UNIT KERJA PT MIWON INDONESIA GRESIK

Habibid Karuniawan

Teknik Industri, Fakultas Teknik
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia
e-mail : habibid-karuniawan@student.umaha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi (*outsourcing*) unit kerja PT Miwon Indonesia. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan metode analisa regresi linier berganda . Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana semua orang karyawan digunakan sebagai sampel penelitian. Hasil dari analisis memakai regresi yaitu dengan uji t (parsial) dan juga simultan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kepada kinerja seorang karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi (*outsourcing*) unit kerja PT Miwon, baik secara pasial maupun simultan. Melalui pengujian koefisien determinasi, menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,671 atau 67,1%. Yang berarti bahwa tingkat pendidikan & pengalaman kerja secara bersamaan memiliki sumbangsih hubungan sebesar 67,1% berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan dari hasil pengujian ini adalah terjadi tinggi rendahnya kinerja dipengaruhi kecenderungan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, apabila tingkat pendidikan dan pengalaman kerja cenderung tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya apabila tingkat pendidikan dan pengalaman kerja cenderung rendah, maka kinerja karyawan semakin rendah.

Kata kunci: *tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Saat ini merupakan kemajuan teknologi dan revolusi industri yang dapat diketahui disekitar dengan serba digitalisasi. Kemajuan tersebut mengharuskan dunia bertransformasi sehingga akan terus menghadirkan banyak perubahan yang tidak bisa dibendung, salah satu contohnya yaitu komputerisasi diberbagai bidang dan salah satunya pada perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk mewujudkan perusahaan yang dapat mengikuti jaman dan dapat bersaing dalam era ini. Namun hasil kemajuan teknologi tersebut tidak selalu seperti yang diinginkan oleh perusahaan atau pemerintah, diketahui adanya perusahaan mengalami kegagalan karena hal tersebut. Salah satu faktor terbesar penyebabnya adalah SDM yang tidak optimal pada perusahaan karena respon yang masih minim terhadap kemajuan teknologi dan globalisasi saat ini. Sehingga tidak tercipta manusia yang handal, yaitu sehat jasmani maupun rohani, memiliki disiplin, semangat, dan juga keterampilan sesuai tugas yang diberikan.

Pendidikan yang dimiliki kearyawan sebelumnya merupakan suatu aspek yang sangat penting dan harus lebih dipantau oleh perusahaan jika tidak ingin mengalami kegagalan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Mengacu dari beberapa penelitian yang sudah diteliti oleh Turere (2013) mengenai pengaruh pendidikan dengan pelatihan

kinerja seorang pekerja di Tempat Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey, menunjukan hasil bahwa pendidikan dan pelatihan yang telah dialami oleh karyawan secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pendidikan dan pelatihan memiliki dampak yang cukup besar terhadap kualitas kinerja karyawan, disamping variasi yang diterangkan oleh faktor-faktor penyebab lain. Terdapat hubungan sangat erat antara pendidikan & pelatihan dengan efektivitas kinerja pegawai.

Hal lain yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Perbedaan karyawan yang memiliki pengalaman pekerjaan yang banyak dengan yang memiliki pengalaman pekerjaan yang sedikit, yaitu jika karyawan yang memiliki banyaknya pengalaman kerja maka tingkat kepuasan akan meningkat. Dari pengalaman tersebut dimana akan lebih waspada serta belajar dari beberapa kekeliruan sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan terasa lebih baik dan memuaskan karena pengalaman yang dimiliki (Yanti, 2014). Bahwasanya hal tersebut yang akan nantinya terpampang pada kinerjanya, yang pada kelanjutannya akan menjamin pada kinerja yang diharapkan semakin meningkat.

Untuk memperoleh kinerja yang optimal dan maksimal sesuai dengan apa yang diharapkan, latar belakang pendidikan setiap karyawan sangat mempengaruhi. Notoatmodjo (2003) memaparkan bahwa kualitas kinerja seseorang dapat diketahui dari

latar pendidikan yang dimiliki, karena pendidikan dapat mengembangkan kemampuan seseorang tersebut menuju ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Senada dengan hal tersebut, Serdamayanti (2003) menyatakan bahwa pendidikan dengan berbagai program memiliki peranan penting dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesionalitas seseorang. Melalui pendidikan, seseorang dipermudahkannya untuk memiliki bekal pengetahuan dengan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan atau menyelesaikan masalah yang akan diperoleh dan dihadapi dalam kemudian hari (Arianto & Puspita, 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka diajukan penelitian lapangan dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Kepada Kinerja Karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi (*Outsourcing*) Unit Kerja PT Miwon”. Penelitian ini membahas tentang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Subjek penelitian yaitu karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan karyawan dan pengalaman pekerjaan karyawan.

Populasi yang dipakai untuk melaksanakan penelitian ini ialah karyawan *outsourcing* PT Driyorejo Jaya Abadi yang memberikan jasa tenaga kerja di PT Miwon Indonesia sebanyak 62, sedangkan sampel yang digunakan yaitu karyawan dengan lama kerja yang >2 tahun, yaitu sebanyak 47 responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner, dengan jenis angket yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut angket tertutup dengan skala *likert* 1-5, dengan perhitungan skor sebagai berikut.

Tabel 1. Perhitungan Skor

STS	Sangat Tidak Setuju	Skor : 1
TS	Tidak Setuju	Skor : 2
N	Netral	Skor : 3
S	Setuju	Skor : 4
SS	Sangat Setuju	Skor : 5

Analisis data yang dilakukan menggunakan analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel (independen) terhadap variabel (dependen) dengan menggunakan variabel (independen) yang lebih dari satu. Persamaan yang digunakan sebagai berikut.

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

- Y = kinerja
- a = koefisien regresi konstan
- b = koefisien regresi independen pertama

X1 = tingkat pendidikan

X2 = pengalaman kerja

Dalam analisis regresi linier berganda terdapat beberapa acuan yang harus dirubah agar model regresi memberikan hasil baik. Pengujian asumsi yang digunakan dalam uji penelitian ini diantaranya yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Driyorejo Jaya Abadi yang sedang memberikan jasa karyawan *outsourcing* kepada PT. Miwon yang berlokasi di Jl. Raya Driyorejo KM 44 kabupaten Gresik. Penelitian yang dilakukan menggunakan 47 responden dengan karakteristik yang berbeda.

Tabel 1. Frekuensi dan Presentase Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	28	59,6
Perempuan	19	40,4
Total	47	100

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	14	29,8
31-40 tahun	12	25,5
41-50 tahun	18	38,3
>50 tahun	3	6,4
Total	47	100

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan karyawan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	8	17
SMA	35	74,5
S1	4	8,5
Total	47	100

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Karyawan

Lamanya Bekerja	Frekuensi	Persentase
2-5 tahun	26	55,3
6-9 tahun	18	38,3
>10	3	6,4
Total	47	100

Sebelum dilaksanakan penelitian terlebih dulu dilakukan uji coba penelitian kepada 47 responden untuk mengetahui tingkat validitas dan reabilitas instrumen berdasarkan indikator tiap variabel yang telah disusun, yaitu 20 item untuk variabel bebas : pendidikan, 20 item untuk variabel pengalaman kerja, dan 25 item untuk variabel kinerja. Uji validitas atau uji keaslian digunakan untuk mengukur sejauh mana ketetapan kuisisioner yang digunakan sebagai alat ukur. Alat yang digunakan untuk melakukan pengukuran

yaitu dengan *software* SPSS Versi 24 dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka dikatakan instrumen tersebut valid

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 5% maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid

Selain uji validitas, juga harus dilakukan uji reliabilitas instrumen guna mengukur derajat konsistensi suatu alat ukur. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Hasil uji coba menunjukkan bahwa uji validitas dengan nilai r hitung dari variabel tingkat pendidikan (X_1) dan variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki nilai $> r$ tabel yakni 0,632. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari ke 20 item masing-masing pernyataan dapat dinyatakan valid. Berbeda dengan variabel kinerja karyawan (Y), dari 25 item pernyataan yang disebar kepada karyawan terdapat 6 item yang tidak valid dan dinyatakan gugur yaitu item 5, 8, 13 16, 18 dan 24. Hasil uji validitas dari 6 item tersebut menunjukkan nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} . Dari hasil tersebut dilakukan penghapusan item yang tidak valid, dan dilakukan uji coba kembali kepada responden dengan 19 item dari variabel kinerja. Dari hasil uji coba kedua semua item dari 3 variabel dinyatakan valid.

Pada Uji reliabilitas menjelaskan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60. sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuisioner yang digunakan oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja semua dinyatakan dapat dipercaya sebagai alat ukur suatu variabel.

Setelah diketahui tingkat validitas dan reabilitas dilakukan penyebaran angket kepada 47 responden untuk mengetahui tingkat pendidikan & pengalaman kerja apakah mempunyai suatu yang bisa mempengaruhi kepada kinerja seorang pekerja. Hasil yang didapat selanjutnya dianalisis melalui beberapa langkah sebagai berikut.

Hasil perhitungan uji normalitas melihat bahwa nilai *Assymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,129. Karena nilai tersebut masih di atas nilai $\alpha = 0,05$ maka, dapat dijabarkan bahwa variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.55373568
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.117
	Negative	-.171
Kolmogorov-Smirnov Z		.1170
Asymp. Sig. [2-tailed]		.129

Uji linieritas dari kedua variabel bebas menunjukkan nilai sig. $> 0,05$. Variabel tingkat pendidikan dengan nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* sebesar 0,862 dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,123. Baik pada variabel kinerja dengan variabel tingkat pendidikan maupun variabel kinerja dengan variabel pengalaman kerja, masing-masing memiliki nilai $p > 0,05$ pada *deviation from linearity* sehingga dapat diperjelaskan bahwa pada tingkat kepercayaan 95% tidak terdapat penyimpangan signifikan terhadap linearitas. Kesimpulan bahwa data memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

Uji hipotesis dilakukan setelah dinyatakan lolos uji asumsi klasik. Uji hipotesis dilaksanakan guna memperoleh variabel bebas kepada variabel terikat, yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

Uji T

Hasil uji t pada variabel tingkat pendidikan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,700$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,700 > 2,021$) dengan signifikansi $0,01 < 0,05$, jika untuk (H_0) dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis 1 terbukti.

Hasil uji t pada variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,116$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,116 > 2,021$) dengan signifikansi $0,04 < 0,05$, jika untuk (H_0) dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh antara pengalaman bekerja terhadap kinerja karyawan, artinya hipotesis 2 terbukti.

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.356	.294		1.211	.232
	tingkat pendidikan	.526	.195	.474	2.700	.010
	pengalaman kerja	.348	.164	.372	2.116	.040

a. Dependent Variable:

kinerja

Uji F

Uji hipotesis secara simultan pada variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja menunjukkan nilai *F test* yaitu 44.771 dengan tingkat probabilitasnya 0,000

< 5%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan “secara simultan terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan dan juga pengalaman waktu kerja kepada kinerja suatu karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi.”

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	28.704	2	14.352	44.771	.000 ^a
	Residual	14.105	44	.321		
	Total	42.809	46			

Koefisien determinasi

Berdasarkan pengolahan data statistika menggunakan program SPSS yang dilakukan, menunjukkan bahwa variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 67,1%, sedangkan sisanya 32,9%.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.656	.56618

Pembahasan

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki karyawan untuk meningkatkan hasil kerjanya pada perusahaan. Berdasarkan hasil pengujian, pada uji simultan nilai *F test* yaitu 44,771 dengan tingkat probabilitasnya $0,000 < 5\%$. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki sesuatu yang bisa berpengaruh kepada kinerja suatu karyawan. Anwar (2015) yang menjelaskan bahwa pendidikan merupakan kemampuan usaha seseorang dalam meningkatkan dan mengembangkan potensial pembawaan, baik jasmani ataupun rohani sesuai dengan adab nilai-nilai yang ada dalam masyarakat dan kebudayaan. Pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh Mardiyanti (2017) tentang “pengaruh pendidikan, pelatihan kejuruan, dan juga pengalaman waktu kerja kepada prestasi kerja suatu karyawan di PT Sami Surya Perkasa Sukoharjo, menunjukkan hasil bahwa

pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh tinggi dan positif sehingga signifikan terhadap prestasi kerja.

Tujuan pendidikan pada dasarnya adalah melatih ilmu yang sudah dimiliki peserta didik. Hal tersebut telah dituangkan pada UU No.20 tahun 2003 yang menjelaskan bahwa pendidikan merupakan pembelajaran pengetahuan dan secara terencana untuk mencapai kondisi belajar dan juga proses pembelajaran edukasi agar seseorang secara aktif mengembangkan & meningkatkan potensial yang sudah memiliki kekuatan batin dalam keagamaan, pengendalian diri, kepintaran, berkepribadian, akhlak mulia, dan keterampilan peserta didik agar berguna untuk masyarakat bangsa, dan negara. Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan karyawan berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diketahui dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,700$ yang artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,700 > 2,021$) dengan signifikansi $0,01 < 0,05$.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengalaman seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan atau dengan keinginannya sendiri, sehingga secara tidak langsung memberikan keterampilan secara aktif atau pasif dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut senada dengan yang diterangkan oleh Nitisemito (2000) bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki oleh pekerja (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut diketahui dari hasil uji t yang telah dilakukan yaitu diketahui bahwa diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,116$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,116 > 2,021$) dengan signifikansi $0,04 < 0,05$.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dialami memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana halnya pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh Mardiyanti (2017) yaitu tentang “pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang berpengaruh terhadap prestasi pekerjaan karyawan pada PT Sami Surya Perkasa Sukoharjo, menunjukkan hasil bahwa pendidikan, pelatihan, dan juga pengalaman waktu kerja memiliki pengaruh tinggi dan positif sehingga signifikan terhadap prestasi kerja.

PENUTUP

Setelah dilakukan observasi, pengambilan data beserta dengan serangkaian uji statistik yang telah dilakukan sehingga dapat disimpulkan tentang tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi unit kerja PT

Miwon. Secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi. Hasil uji secara simultan menunjukkan adanya pengaruh dengan nilai 0,671 atau 67,1%, yang artinya bahwa variabel dependen (tingkat pendidik dan pengalaman kerja karyawan PT. Driyorejo Jaya Abadi) mampu menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 67,1% dan 32,9% dijelaskan variabel lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2015). *Filsafat Pendidikan*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Arianto, D., & Puspita, A. D. (2019). *PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI VARIABEL KELELAHAN DAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT M. I. 2*, 23–28.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka
- Azwar, S. (2011). *Sikap Manusia Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Imam, G. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mardiyanti, Y. (2017). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan juga Pengalaman Waktu Kerja Terhadap Prestas Waktui Kerja Pekerja di PT. Sami Surya Perkasa Sukoharjo*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Priansyah, D. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Priyanto, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS (untuk menguji statistik dan analisis data)* Yogyakarta: Mediakom
- Serdarmayanti. (2003). *Good Governance: Dalam Rangka Otonomi Daerah Untuk Mengembangkan Organisation Ketepatan dan Efisiensi Melalui Rekstru dan Pemberdayaan*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Turere, V. N. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan juga Pelatihan Kepada Hasil Kinerja Suatu Karyawan di Tempat Pelatihan Teknis Pertanian Kalesey*. Jurnal Emba: Vol.1 (3).
- Yanti I, (2014). *Pengaruh Pengalaman Waktu Kerja dan Kepuasan Waktu Kerja Kepada Produktivitas Pekerjaan Karyawan di Industri Tenun*, Jurnal Bisma Univ. Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, Vol. 2,