

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.  
ARANA TEKNOLOGI INDONESIA CIBUBUR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program  
Starta Satu Program Studi Manajemen



Oleh  
**MIA JULIANA**  
**NIM: 2016521387**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1**  
**JAKARTA**  
**2020**

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Mia Juliana

NIM : 2016521387

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik saya, karena ini pertanggungjawabannya ada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 Desember 2020

**Mia Juliana**  
NIM: 2016521387

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**

**PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Mia Juliana  
NIM : 2016521387  
Judul Skripsi : Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arana  
Teknologi Indonesia Cibubur.

Jakarta, 30 Desember 2020

Dosen Pembimbing

**Dra. Siti Laela, M.M.**

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARANA  
TEKNOLOGI INDONESIA CIBUBUR**



**MIA JULIANA**  
**2016521387**

Telah dipertahankan di depan Dewa Penguji pada hari.....  
Tanggal.....bulan.....tahun.....dan dinyatakan telah memenuhi  
syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana  
Manajemen - Program Studi Manajemen

- |                                   |                               |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| 1. <u>Nama Penguji</u><br>Ketua   | <u>.td tangan</u><br>Tanggal: |
| 2. <u>Nama Penguji</u><br>Anggota | <u>.td tangan</u><br>Tanggal: |
| 3. <u>Nama Penguji</u><br>Anggota | <u>.td tangan</u><br>Tanggal: |

**Meyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA Jakarta  
Program Sarjana - Program Studi Manajemen  
Ketua Program

**Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM**  
Tanggal:

## ABSTRAK

Pendidikan dan pengalaman kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia.

Penelitian dilakukan di PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur dengan mengambil 25 karyawan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner tertutup lima skala dengan penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Secara simultan pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar perusahaan pada saat merekrut karyawan harus memperhatikan dan memilih pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama.

Kata kunci:

Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Education and work experience are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing the performance of PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur. To prove the effect of both, this research was conducted with the aim of knowing the effect of education and work experience on the performance of employees of PT. Arana Teknologi Indonesia.*

*The research was conducted at PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur by taking 25 employees as the research sample using saturated sampling technique. Data were collected using a closed five-scale questionnaire with ratings from strongly disagree to agree. The research was conducted quantitatively, namely by describing the research data. Simple and multiple regression analysis are used as analysis tools while hypothesis testing is done by using t-test and F-test.*

*The research resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: 1) Partially education has a significant effect on employee performance; 2) Partially work experience has a significant effect on employee performance; 3) Simultaneously education and work experience have a significant effect on employee performance.*

*Based on these findings, to improve employee performance it is recommended that companies when recruiting employees should pay attention to and choose higher education and longer work experience.*

*Keywords:*

*Education, Work Experience, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindunganya-Nya maka proposal skripsi dengan judul “PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ARANA TEKNOLOGI INDONESIA CIBUBUR” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian proposal skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dra. Siti Laela, M.M., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M, M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Civitas Akademik STIE IPWIJA.
5. Pimpinan dan Staf PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.

Jakarta, 30 Desember 2020  
Penulis  
Mia Juliana

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas.....	ii
Halaman Persetujuan Dosen.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iv
Abstrak .....	v
<i>Abstrak</i> .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	11
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
1.5. Sistematika Penelitian.....	12
BAB 2 PENDAHULUAN	
2.1. Grand Teori.....	14
2.2. Penelitian Terdahulu.....	38
2.3. Kerangka Pemikiran .....	44
2.4. Hipotesis Penelitian .....	45



### BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat Dan Waktu Penelitian .....	47
3.2. Desain Penelitian .....	47
3.3. Operasional Variabel .....	48
3.4. Populasi, Sampel dan Teknik <i>Sampling</i> .....	51
3.5. Metode Pengumpulan Data .....	52
3.6. Instrumen Variabel .....	53
3.7. Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	54

### BAB 4 HASIL DAN PENELITIAN

4.1. Gambaran Obyek Penelitian .....	60
4.2. Data dan Deskripsi Hasil Penelitian .....	63
4.3. Pengujian Data .....	66
4.4. Analisis Penelitian dan Uji Hipotesis .....	74
4.5. Pembahasan Penelitian .....	79

### BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan .....	84
5.1. Saran .....	84

### DAFTAR PUSTAKA

### LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Absensi .....	5
Tabel 1.2. Data Keterlambatan.....	7
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	38
Tabel 3.1. Rencana Penelitian .....	47
Tabel 3.2. Tabel Operasional Variabel .....	49
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	65
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	66
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Pendidikan.....	67
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	68
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	69
Tabel 4.8. Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan .....	70
Tabel 4.9. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja .....	70
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	71
Tabel 4.11. Hasil Uji Asumsi Multikolonieritas.....	73
Tabel 4.12. Hasil Uji Asumsi Autokorelasi .....	74
Tabel 4.13. Hasil Uji Regresi Ganda .....	75
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	76
Tabel 4.15. Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.16. Hasil Uji t.....	78

## **DATAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Alur Pikir.....	45
Gambar 3.1. Rencana Penelitian.....	48
Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Arana Teknologi Indonesia.....	61
Gambar 4.2. Hasil Uji Normal P-P Plot.....	72

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan yang berperan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan sehingga tercapainya sebuah keberhasilan yang menjadi tujuan setiap perusahaan. Tujuan tersebut tidak akan pernah tercapai walaupun perusahaan memiliki peralatan berteknologi tinggi tanpa adanya peran sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah dari sumber daya yang dimiliki, seringkali sumber daya tidak dapat memenuhi ekspektasi perusahaan dalam mencapai hasil kerja yang diharapkan, ini disebabkan karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki mereka dalam mengerjakan pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan bekerja dengan efektif untuk bisa menghasilkan kinerja yang baik.

Sumber daya yang berkualitas dapat dilihat dari pengetahuan yang didapatkan dari menempuh pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki, semakin banyaknya pengetahuan dan pengalaman yang mereka miliki diharapkan dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan dan menghadapi pekerja dengan baik tanpa adanya hambatan dan juga dapat menyesuaikan diri dalam bekerjasama dengan karyawan lain.

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor salah satunya adalah faktor pendidikan hal ini dapat dilihat bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak wawasan yang mereka miliki. Pendidikan adalah cara seseorang dalam menimba ilmu pengetahuan yang diharapkan dapat bermanfaat untuk masa depan, karena dengan memiliki pendidikan yang tinggi dapat membantu seseorang untuk bisa bekerja di Perusahaan besar yang mereka inginkan. Pendidikan dapat ditempuh melalui pendidikan formal ataupun nonformal, pendidikan juga dapat memberikan pengalaman bagi seseorang didalam kehidupannya.

Menurut George F. Kneller dalam Helmawati (2014:23) Pendidikan memiliki arti luas dan sempit. Dalam arti luas, Pendidikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu. Dalam arti sempit, Pendidikan adalah suatu

proses mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga Pendidikan seperti sekolah, Pendidikan tinggi atau lembaga lainnya.

Menurut Ikhsan dalam Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (Jurnal Manajemen, 2019:62) tingkat Pendidikan adalah tahap Pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran.

Selain latar belakang Pendidikan karyawan, faktor lain yaitu pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan (I Kadek Yogi Setiawan, Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi, 2015:2)

Menurut Juni Dwi Astono (Jurnal Manajemen Sains, 2013:38) pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu pemerintahan atau organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan atau organisasi tersebut. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk

mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup meyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman didalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan.

Objek penelitian ini adalah perusahaan swasta yaitu PT. Arana Teknologi Indonesia yang bertempat di Cibubur. PT. Arana Teknologi Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa khususnya jasa akses internet yang menyediakan layanan internet ke berbagai daerah seperti Jakarta, Sumatera, Kalimantan, Sulawesi dan sebagainya.

Berdasarkan observasi awal penulis menemukan rendahnya kinerja karyawan yang diduga karena rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja hal ini dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan yaitu ditingkat SD.

Karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak 25 orang dengan tingkat Pendidikan SD sebanyak 4%, SMP 32%, SMA/SMK Sederajat sebanyak 12% dan S1 sebanyak 52%. Pada umumnya, karyawan bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan akan tetapi dalam pengamatan peneliti terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan seperti latar belakang terakhir yang ditempuh ditingkat SMP yang secara umum tidak memiliki kompetensi dibidangnya yang melaksanakan pekerjaan sebagai teknisi, dan karyawan lulusan SMK jurusan pemasaran melaksanakan pekerjaan mengenai keuangan, karyawan jurusan perpajakan melaksanakan tugas sebagai HRD.

Pada tahun 2019 data absensi karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia menunjukkan tingkat yang fluktuatif, banyak karyawan yang melakukan ketidakhadiran dan juga keterlambatan. Tingkat kehadiran tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia Tahun 2019**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Karyawan Hadir (Orang)</b>	<b>Karyawam Tdk Hadir (Orang)</b>
1	Januari	25	18	7
2	Februari	25	20	5
3	Maret	25	21	4
4	April	25	21	4
5	Mei	25	21	4
6	Juni	25	15	10
7	Juli	25	20	5
8	Agustus	25	21	4
9	September	25	21	4
10	Oktober	25	22	3
11	November	25	23	2
12	Desember	25	16	9
Rata-Rata		25	20	5
Persentase		100%	80%	20%

*Sumber: PT. Arana Teknologi Indonesia, 2019*



Dari data diatas dapat dilihat karyawan yang tidak melakukan kehadiran terbanyak ada pada bulan Januari, Juni, dan Desember hal ini disebabkan karena pada Januari karyawan yang mengambil cuti awal karena menyambung cuti pada akhir tahun lalu khususnya karyawan yang merayakan hari raya natal dan tahun baru, pada bulan Juni merupakan hari raya keagamaan bagi karyawan yang beragama islam mereka mengambil cuti dengan alasan kehabisan tiket saat akan kembali dari pulang kampung, macetnya perjalanan atau masih adanya sedangkan pada Desember pengambilan cuti karena untuk merayakan hari raya keagamaan dan alasan lain pengambilan cuti adalah menghabiskan jatah cuti yang tersisa. Dalam setahun rata-rata karyawan yang melakukan kehadiran adalah 80% sedangkan karyawan yang melakukan ketidakhadiran cukup tinggi yaitu 20%, persentase yang tinggi atas ketidakhadiran karyawan tentu akan mempengaruhi kinerja, semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan semakin rendah kinerja yang didapatkan begitupun sebaliknya semakin rendah ketidakhadiran maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Sedangkan itu karyawan masih banyak yang melakukan keterlambatan kerja, hal ini karena karyawan yang tidak memperhatikan dan memperdulikan peraturan perusahaan dan merasa bahwa sanksi yang diberikan perusahaan atas keterlambatan juga tidak cukup memberatkan. Berikut ini adalah data keterlambatan karyawan:

**Tabel 1.2**  
**Data Keterlambatan Karayawan PT. Arana Teknologi Indoneisa**  
**Tahun 2019**

<b>No</b>	<b>Bulan</b>	<b>Jml Karyawan (Orang)</b>	<b>Karyawan Tidak Terlambat (Orang)</b>	<b>Karyawan terlambat (Orang)</b>
1	Januari	25	7	18
2	Februari	25	2	23
3	Maret	25	1	24
4	April	25	8	17
5	Mei	25	6	19
6	Juni	25	14	11
7	Juli	25	5	20
8	Agustus	25	9	16
9	September	25	8	17
10	Oktober	25	4	21
11	November	25	7	18
12	Desember	25	6	19
	Rata-Rata	25	6	19
	Persentase	100%	26%	74%

*Sumber: PT. Arana Teknologi Indonesia, 2019*

Dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan keterlambatan lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak melakukan keterlambatan, karyawan yang melakukan keterlambatan dalam setahun mencapai 74% sedangkan karyawan yang tidak melakukan keterlambatan sebesar 26%.

Didalam menempuh pendidikan seseorang akan diajarkan mengenai kedisiplinan, namun dengan melihat data kehadiran karyawan dan keterlambatan menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang tidak disiplin. Kurangnya kedisiplinan, tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat keterlambatan karyawan menunjukkan kurangnya pendidikan dan pengalaman yang mereka miliki.

Perusahaan perlu memperhatikan karyawan yang dimilikinya karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang menggerakkan setiap aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuan, jika penggerak aktivitas perusahaan lalai dalam menjalankan tugasnya maka tujuan yang ingin dicapai tidak akan pernah terwujud. Hal yang perlu diperhatikan perusahaan terhadap sumber daya manusia adalah saat perekrutan karyawan, perusahaan atau manajemen harus melihat pendidikan terakhir yang telah ditempuh calon karyawan untuk menilai apakah mereka layak atau tidak untuk diterima bekerja sesuai dengan pengetahuan yang telah mereka miliki.

Selain itu dalam perekrutan karyawan perusahaan perlu melihat pengalaman kerja yang telah dilakukan oleh calon karyawan, jika calon karyawan memiliki pengalaman kerja yang banyak dan baik maka mereka akan mudah untuk mengikuti alur kerja dan peraturan perusahaan.

Pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja juga bisa dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila yang berjudul "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di

PT. Mandiri Tri Makmur." Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019 menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur. Perbedaan dari penelitian ini adalah objek penelitiannya, penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singarajapada tahun 2019 sedangkan penelitian ini di PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur pada tahun 2020, sampel pada penelitian sebelumnya sebanyak 48 sedangkan penelitian ini sebanyak 25.

Penelitian yang dilakukan oleh Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mukzam dengan judul "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri)." Yang dilakukan pada tahun 2018 berdasarkan hasil analisis jalur dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja. Sedangkan Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengalaman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja selanjutnya Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya dilakukan di Bank BRI Syariah Cabang Kediri pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Arana Teknologi

Indonesia Cibubur pada tahun 2020. Variabel pada penelitian memiliki 4 (empat) variabel dan salah satunya merupakan variabel Z sedangkan pada penelitian ini hanya 3 (tiga) variabel dan tidak memiliki variabel Z.

Pentingnya pendidikan dan pengalaman kerja seorang karyawan akan membuat mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja sehingga tujuan tercapai baik untuk perusahaan ataupun karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang pekerjaan.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi peneliti yang akan melakukan penelitian dibidang pekerjaan khususnya yang berkaitan dengan pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Pendidikan dan pengalaman kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di PT. Arana Teknologi Indonesia.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Rencana penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisa proposal penelitian adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1. PENDAHULUAN**

Merupakan bab yang membahas mengenai pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2. KAJIAN PUSTAKA**

Merupakan bab yang membahas mengenai kajian pustaka yang berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesa dimana landasan teori yang terkait dengan topic penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

### BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data



## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Grand Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **a. Definisi**

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Edy Sutrisno, 2019:3).

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2019:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:144) mengartikan bahwa pengertian sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi 2 jenis yaitu pengertian makro dan mikro. Secara makro, sumber daya manusia adalah manusia sebagai penduduk/warga suatu negara yang sudah memasuki angkatan usia kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sedangkan secara mikro sumber daya manusia adalah manusia/orang yang

bekerja menjadi anggota organisasi yang disebut pegawai yang siap, mau dan mampu memberi bantuan terhadap usaha pencapaian organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Berdasarkan pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan SDM secara profesional melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pelaksanaan untuk menjaga keseimbangan dan tujuan antara SDM dan organisasi.

#### **b. Tujuan Manajemen SDM**

Menurut Cushway dalam Edy Sutirno (2019:7), tujuan SDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dalam berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang

selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

### **c. Fungsi Manajemen SDM**

Edy Sutrisno (2019:9), guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi

manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi

untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

## 10. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### 2.1.2. Pendidikan

#### a. Definisi

Menurut Teguh Triwanto (2014:23-24) Pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk Pendidikan formal, non formal dan informal di Sekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat.

Menurut Handoko dalam Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mukzam (Jurnal Administrasi Bisnis, 2018:108) “Pendidikan formal yang di tempuh merupakan modal yang penting, karena dengan Pendidikan seseorang mempunyai kemampuan dan dapat dengan mudah mengembangkan diri dalam bidang kerjanya.” Sesuai dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan, Pendidikan

merupakan suatu bagi karyawan untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sesuai dengan perkembangan di era globalisasi. Pendidikan dengan berbagai programnya mempunyai peranan meningkatkan kemampuan personal individu, akan berdampak pada kinerja dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha manusia untuk membentuk diri dan kepribadian juga untuk mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan melalui jalur pendidikan yaitu, pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal. Alasan peneliti memilih variabel pendidikan adalah karena pendidikan sangatlah penting untuk memasuki dunia kerja, dan saat perekrutan calon karyawan perusahaan juga pada umumnya melihat pendidikan terakhir mereka, oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti variabel pendidikan.



## **b. Jalur Pendidikan**

Menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 jalur Pendidikan adalah wahana yang dilalui peserta didik untuk mengembangkan potensi diri dalam suatu proses Pendidikan yang sesuai dengan tujuan Pendidikan. Pendidikan di Indonesia di bagi menjadi tiga jalur, yaitu:

### 1. Pendidikan formal

Pendidikan formal adalah jalur Pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas Pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan Pendidikan tinggi.

- a. Pendidikan dasar merupakan jenjang pendidikan yang melandasi jenjang pendidikan menengah. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.
- b. Pendidikan menengah merupakan lanjutan pendidikan dasar. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan menengah umum dan pendidikan menengah kejuruan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Menengah Atas (SMA), Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat.
- c. Pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program pendidikan

diploma, sarjana, magister, spesialis, dan doktor yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

## 2. Pendidikan nonformal

Pendidikan nonformal adalah jalur Pendidikan di luar Pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan/atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan nonformal meliputi pendidikan kecakapan hidup, pendidikan anak usia dini, pendidikan kepemudaan, pendidikan pemberdayaan perempuan, pendidikan keaksaraan, pendidikan keterampilan dan pelatihan kerja, pendidikan kesetaraan, serta pendidikan lain yang ditujukan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik.

## 3. Pendidikan informal

Kegiatan Pendidikan informal yang dilakukan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri.

### **c. Jenis-jenis Pendidikan**

Jenis pendidikan adalah kelompok yang didasarkan pada kekhususan tujuan pendidikan suatu satuan pendidikan. mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan, dan khusus.

#### 1. Pendidikan Umum

Pendidikan umum merupakan pendidikan dasar dan menengah yang mengutamakan perluasan pengetahuan yang diperlukan peserta didik untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

#### 2. Pendidikan Kejuruan

Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu.

#### 3. Pendidikan Akademik

Pendidikan akademik adalah pendidikan tinggi yang diarahkan terutama pada penguasaan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni tertentu, yang mencakup program pendidikan sarjana, magister, dan doktor.

#### 4. Pendidikan Profesi

Pendidikan profesi adalah pendidikan tinggi setelah program pendidikan sarjana yang mempersiapkan peserta didik untuk memiliki pekerjaan dengan persyaratan keahlian khusus. Lulusan pendidikan profesi akan mendapatkan gelar profesi.

#### 5. Pendidikan Vokasi

Pendidikan vokasi adalah pendidikan tinggi yang menunjang pada penguasaan keahlian terapan tertentu, meliputi program pendidikan Diploma (diploma 1, diploma 2, diploma 3, dan diploma 4) yang setara dengan program pendidikan akademik strata 1. Lulusan pendidikan vokasi akan mendapat gelar vokasi/gelar ahli madya.

## 6. Pendidikan Keagamaan

Pendidikan keagamaan diselenggarakan oleh Pemerintah dan/atau kelompok masyarakat dari pemeluk agama, sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pendidikan keagamaan berfungsi mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama. Pendidikan keagamaan dapat diselenggarakan pada jalur pendidikan formal, nonformal, dan informal

## 7. Pendidikan Khusus

Pendidikan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran karena kelainan fisik, emosional, mental, sosial, dan/atau memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa. Pendidikan layanan khusus merupakan pendidikan bagi peserta didik di daerah terpencil atau terbelakang, masyarakat adat yang terpencil, dan/atau mengalami bencana alam, bencana sosial, dan tidak mampu dari segi ekonomi.

### **d. Fungsi Dan Tujuan Pendidikan**

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif,

mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

**e. Prinsip Penyelenggaraan Pendidikan**

1. Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa.
2. Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna.
3. Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat.
4. Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas peserta didik dalam proses pembelajaran.
5. Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis, dan berhitung bagi segenap warga masyarakat.
6. Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

**f. Indikator Pendidikan**

Indikator pendidikan menurut UU SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003, indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan.

## 1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan, yang terdiri dari:

- a. Pendidikan dasar yaitu jenjang pendidikan awal selama 9 (sembilan) tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
- b. Pendidikan atas yaitu jenjang pendidikan lanjutan pendidikan menengah.
- c. Pendidikan tinggi yaitu jenjang pendidikan setelah pendidikan atas yang mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi

## 2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut perusahaan lebih dulu menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

### **2.1.3. Pengalaman Kerja**

#### **a. Definisi**

Menurut Handoko (2014:24) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah tentang penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan, yang mana pengalaman kerja hanya bisa didapatkan ketika di tempat kerja.

Gibson (2011:523), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Menurut Sutrisno dalam Wungow Raymond Octavianus dan Adolfinia (Jurnal EMBA, 2018:1758), pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan dan keterampilan seseorang dalam menyikapi segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan pada bidangnya dan dapat mengkondisikan diri disetiap situasi apapun. Alasan peneliti memilih variabel pengalaman kerja adalah seperti halnya pendidikan yang sering dilihat oleh perusahaan dalam merekrut calon

karyawan, perusahaan juga melihat seberapa lama atau banyaknya pengalaman calon karyawan agar bisa diterima bekerja oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti variabel pengalaman kerja.

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut Handoko T. Hani (2011:241) ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial, beberapa faktor tersebut adalah:

1. Latar belakang pribadi, mencakup Pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.



### **c. Manfaat Pengalaman Kerja**

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan Soekarno dalam Said Muamrizal, Samsir, dan Marzolina (Jurnal Jom Fekon Vol. 2, 2015). Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain, akan memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Mendapat kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
- b. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
- c. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.
- d. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih.

### **d. Cara Mendapatkan Pengalaman Kerja**

Syukur dalam Said Muamrizal, Samsir, dan Marzolin (Jurnal Jom Fekon Vol. 2, 2015) menyatakan bahwa cara yang dapat dilaksanakan untuk memperoleh pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan, berdasarkan pendidikan seseorang, pengalaman kerja yang lebih banyak dari sebelumnya.

2. Pelaksanaan tugas, melalui pelaksanaan tugas sesuai dengan kemampuannya, maka seseorang akan semakin banyak memperoleh pengalaman kerja.
3. Media informasi, pemanfaatan berbagai media informasi, akan mendukung seseorang untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penataran, melalui kegiatan penataran, maka seseorang akan memperoleh banyak pengalaman dari orang yang menyampaikan bahan penataran tersebut.
5. Pergaulan, melalui pergaulan sehari-hari, orang semakin banyak memperoleh pengalaman kerja untuk diterapkan sesuai dengan kemampuannya.

**e. Indikator Pengalaman Kerja**

Menurut Foster dalam Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita , dan M. Mukeri Warso (*Journal Of Management*, 2016) indikator pengalaman kerja, yakni:

- a. Lama waktu/ masa kerja.
- b. Tingkat pengetahuan.
- c. Keterampilan yang dimiliki.
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan.
- e. Penguasaan terhadap peralatan.

#### 2.1.4. Kinerja Karyawan

##### a. Definisi

Menurut Gibson dalam Suprihati (Jurnal Paradigma, 2014:93) Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Barthos dalam Hana Maskhufatuz Zahro, Bambang Suyadi, dan Sutrisno Djaja (Jurnal Pendidikan Ekonomi, 2018:9) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasil kerja karyawan dapat berupa kuantitas yaitu jumlah satuan yang dihasilkan maupun kualitas yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan *input* yang digunakan adalah keseluruhan sumber daya dalam satuan waktu tertentu.

Prawirosentono dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (Jurnal Magister Manajemen, 2018:117) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari karyawan untuk pencapaian tujuan individu maupun organisasi berupa kuantitas ataupun kualitas. Alasan memilih variabel kinerja karyawan adalah bahwa setiap perusahaan dikatakan sukses jika kinerja karyawan yang dihasilkan baik, maka peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan di PT. Arana Teknologi Indonesia.

#### **b. Standar Kinerja**

Menurut Sedarmayanti (2010:203) Standar kinerja yang baik memiliki kriteria:

1. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
2. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup
3. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan

kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada.

4. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
5. Menyeluruh: mencakup semua aktivitas yang saling berkaitan.
6. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap.
7. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.
8. Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
9. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
10. Legitimasi: secara resmi disetujui.
11. Seimbang: diterima sebagai dasar perbandingan oleh yang berkaitan dengan aktivitas yang dilakukan.
12. Fokus pada pelanggan: harus terarah pada hal penting yang diinginkan pelanggan (*intern* dan *ekstern*), seperti: siklus waktu, mutu, kinerja, jadwal, biaya, dan kepuasan pelanggan.

### **c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2013:67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan (*ability*) potensi (IQ) dan kemampuan rality (*knowledge + Skill*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

3. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

#### **d. Penilaian Kinerja dan Manfaatnya**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi menurut Prawirosentono dalam Chusminah SM dan R. Ati Haryati (Jurnal Sekertaris dan Manajemen, 2019)

Menurut Sedarmayanti dalam Chusminah SM dan R. Ati Haryati (Jurnal Sekertaris dan Manajemen, 2019) bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja, yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan atau karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.

2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan.

**e. Tujuan Penilaian Kinerja**

Menurut Zainal dalam Chusminah SM dan R. Ati Haryati (Jurnal Sekertaris dan Manajemen, 2019) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kinerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan insentif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi ke dalam:
  - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, dan rotasi pekerjaan.
  - b. Promosi, kenaikan jabatan.
  - c. *Training* atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses .

6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

**f. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan dalam Omi Pramiana (Jurnal JIMFE, 2017)

indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Personality
4. Ketepatan waktu



## 2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

Nama Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mukzam (2018)	Metode penelitian penjelasan ( <i>explanatory research</i> ) dengan pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja 2) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kemampuan Kerja 3) Pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4) Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawa	Memiliki tiga variabel yang sama yaitu Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan ada pada variabel Kemampuan Kerja (Y)
Ketut Edy Wirawan, I Waya Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Metode Penelitian kuantitatif kausal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh positif dari tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja	Memiliki tiga variabel yang sama yaitu Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Penelitian ini dilakukan pada tahun 2020 di PT. Arana Teknologi Indonesia, sedangkan penelitain sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 di

		<p>ter-hadap kinerja karyawan.</p> <p>2) Tingkat Pendidikan terhadap pengalaman kerja.</p> <p>3) Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan dan,</p> <p>4) Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.</p>		PT. Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.
I Kadek Yogi Setiawan (2015)	Metode Kuantitatif Kausal	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>1) Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,</p> <p>2) Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan,</p> <p>3) Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>	Memiliki tiga variabel yang sama yaitu: Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Rumusan masalah pada penelitian sebelumnya secara simultan sedangkan pada penelitian ini secara parsial
Defi Lia Safitri (2018)	Metode Penelitian kuantitatif kausal	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut.</p> <p>2) Pendidikan</p>	Memiliki variabel yang sama yaitu, Pendidikan (X1) Kinerja Karayawan (Y)	Penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampel dengan <i>random sampling</i> , sedangkan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh

		<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui pelatihan tidak sebagai variabel intervening.</p> <p>3) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui pengalaman kerja sebagai variabel intervening.</p>		
Mifta Septarina (2017)	Metode analisis regresi linear berganda.	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>1) Tingkat pendidikan dan lamanya bekerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. Variabel tingkat pendidikan adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Pegadian Syariah Simpang Patal Palembang.</p>	Memiliki variabel yang sama yaitu, Pendidikan (X1) Kinerja Karayawan (Y)	Rumusan masalah pada penelitian sebelumnya secara simultan sedangkan pada penelitian ini secara parsial.
Yuli Septiani (2017)	Metode Penelitian Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>1) Motivasi berpengaruh positif signifikan</p>	Memiliki variabel yang sama yaitu, Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian sebelumnya menggunakan teknik sampel dengan <i>random sampling</i> , sedangkan penelitian ini meng-

		<p>terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2) Pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>3) Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>		gunakan teknik sampel jenuh.
Liya Eri Aristanti (2018)	Metode Penelitian Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>1) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.</p> <p>2) Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolai.</p> <p>3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.</p> <p>4) Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kemampuan kerja</p>	Memiliki variabel yang sama yaitu, Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian sebelumnya memiliki 4 variabel, salah satunya merupakan variabel Kemampuan Kerja (Z)

		<p>Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.</p> <p>5) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.</p> <p>6) Pendidikan dapat menjadi mediator dalam kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.</p> <p>7) Pengalaman kerja tidak dapat menjadi mediator dalam kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali.</p>		
Bustomi Arifin (2017)	Metode Penelitian Kuantitatif	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <p>1) Variabel latar belakang pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.</p> <p>2) Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan</p>	Memiliki variabel yang sama yaitu, Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Rumusan masalah pada penelitian sebelumnya secara simultan sedangkan pada penelitian ini secara parsial.

		dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta.		
Indah Yani Octarina (2017)	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company di Pekanbaru. 2) Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company di Pekanbaru. 3) Secara Simultan pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Company di Pekanbaru.	Memiliki variabel yang sama yaitu, Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan ada pada variabel Pelatihan (X1)

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Andika Dwi Putra Pamungkas, Djahur Hamid dan Arik Prasetya pada tahun 2017 dengan hasil Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien beta sebesar 0,224. (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 43 No. 1 2017)

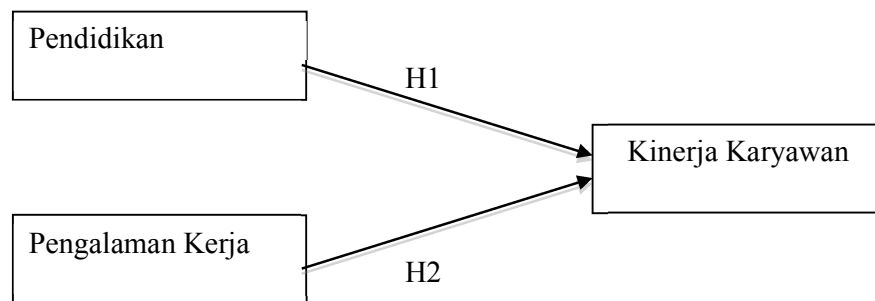
Pernyataan diatas juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo pada tahun 2018 dengan hasil bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan koefisien beta sebesar 0,192 dengan nilai signifikansi  $t_s$  sebesar 0,012. (Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 58 No. 1 2018).

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rosinta Romauli Situmeang bulan Mei 2017 menghasilkan nilai  $t$  hitung variabel pengalaman kerja sebesar 2,160 dengan nilai signifikan sebesar 0,037 ( $0,037 < 0,05$ ). Maka dapat dinyatakan  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,160 > 2,022$ ) yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship Vol. 2, No. 2, Mei 2017)

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Beverly M. O. Pua, Victor P. K. Lengkong, dan Djemly Woran pada bulan September 2017. Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk pengalaman kerja,  $t$  hitung (3,120)  $>$   $t$  tabel (1,674) dan nilai signifikansi (0,003)  $<$  0,05, menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Jurnal EMBA Vol. 5 No. 2 September 2017)

Maka alur pikir sebagai berikut:

**Gambar 2.1.**  
**Alur Pikir**



#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang menjadi objek dalam penelitian. Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:



1. Terdapat pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.
2. Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.

## BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada PT. Arana Teknologi Indonesia di Cibubur. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1.  
Rencana Penelitian**

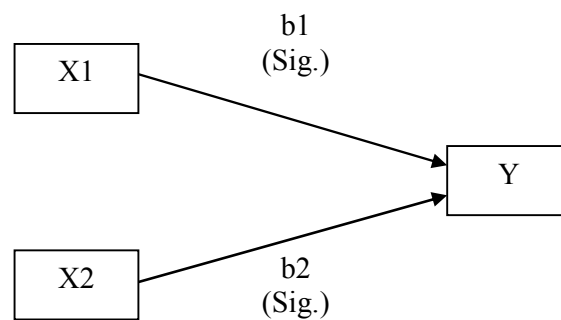
Kegiatan	Mei-20				Jun-20				Jul-20				Okt-20				Nov-20				Des-20			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan																								
Penyusunan Proposal																								
Pengumpulan Data																								
Analisis Data																								
Pelaporan																								

### 3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.

Terdapat 3 variabel penelitian yaitu, 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu pendidikan dengan simbol X1 dan variabel independen kedua yaitu pengalaman kerja dengan simbol X2. Satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan dengan simbol Y. Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 3.1.**  
**Rencana Penelitian**



$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$R^2$$

(Sig.)

### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016:93) dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk

mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) : diberi nilai 5
2. Setuju (S) : diberi nilai 4
3. Netral (N) : diberi nilai 3
4. Tidak Setuju (TS) : diberi nilai 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : diberi nilai 1

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2.**  
**Tabel Operasional Variabel**

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Likret	Item Pertanyaan
Pendidikan	Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki	UU SISDIKNAS No .20 Tahun 2003 1) Jenjang Pendidikan 2) Kesesuaian Jurusan	1 – 5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10

kekuatan spiritual  
keagamaan,  
pengendalian diri,  
kepribadian,  
kecerdasan, akhlak  
mulia, serta  
keterampilan yang  
diperlukan dirinya,  
masyarakat, bangsa  
dan Negara.  
(UU SISDIKNAS  
No. 20 Tahun 2003)

Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ke- trampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas pekerjaan. (Foster dalam Slamet Raharjo, Patricia Dhiana Paramita, M. Mukeri Warso, 2016)	Foster (2016) 1) Lama waktu/masa kerja. 2) Tingkat pengetahuan. 3) Keterampilan yang dimiliki. 4) Penguasaan terhadap pekerjaan. 5) Penguasaan terhadap peralatan.	1 - 5	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
---------------------	--	---	-------	---------------------------------------

Kinerja	Kinerja adalah	Hasibuan (2013:39)	1 - 5	1, 2
Karyawan	pencapaian atas	1) Kuantitas		3, 4
	tujuan organisasi	2) Kualitas		5, 6
	yang dapat terbentuk	3) <i>Personality</i>		7, 8
	output kuantitatif	4) Ketepatan waktu		9, 10
	maupun kualitatif,			
	kreatifitas,			
	fleksibilitas, dapat			
	diandalkan atau hal-			
	hal lain yang dapat			
	diinginkan organisasi.			
	Menurut Gibson			
	dalam Suprihati			
	(Jurnal Paradigma,			
	2014:93)			

### 3.4. Populasi, Sampel dan Teknik *Sampling*

#### a. Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia yang berjumlah 25 orang.

## **b. Sampel**

Sampel adalah bagian (subset) dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100).

## **c. Teknik *Sampling***

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel, pada penelitian ini teknik sampling menggunakan adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitin yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil. Istilah lain *sampling* jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sugiyono (2016:86).

Berdasarkan pengertian diatas maka sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia yang berjumlah 25 orang.

## **3.5. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan:

### **a. Observasi**

Pengertian Observasi menurut Supriyati (2011:46) adalah suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistik

yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi.

b. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:230). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel *intervening* dari responden.

### 3.6. Instrumentasi Variabel

Menurut Arikunto (2010:203) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pernyataan *valid* apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan *valid* apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $>$  0,3.



## 2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah *valid*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas terpenuhi jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$  (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1. Analisa Deskriptif

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan autokorelasi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010:181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. Normalitas juga dapat dideteksi dengan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai observasi dan nilai prediksi independen terhadap variabel dependen. Normalitas terpenuhi apabila probabilitas hitung hasil uji lebih besar dari pada taraf uji penelitian (Mulyono dan Wulandari, 2010:180-181)

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu jika:

1. Nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besa r dari pada 0.2
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi auto korelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1.  $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
2.  $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
3.  $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi auto korelasi
4.  $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi auto korelasi

### 3.7.2. Analisa Regresi Ganda

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi ganda. Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel dengan SPSS yang utama adalah nilai koefisien R, nilai koefisien R Square ( $R^2$ ), dan rumus persamaan tersebut adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel Independen

a = Konstanta (nilai Y apabila  $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$ )

b = Koefisien regresi (Nilai peningkatan ataupun penurunan)

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$  : model tidak baik/tidak layak

$H_a : \beta \neq 0$  : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{Sig F} < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.
- b. Jika  $\text{Sig F} > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.
- b. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.

## 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ( $\text{sig } t$ ) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.
- b. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arana Teknologi Indonesia.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Obyek Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Arana Teknologi Indonesia merupakan perusahaan swasta yang didirikan pada bulan April tahun 2012 sesuai dengan akte pendirian perusahaan nomor 3, berawal dari pembangunan infrastruktur jaringan beberapa pelanggan perkebunan di beberapa daerah pedalaman di Indonesia, maka dari itu PT. Arana Teknologi Indonesia tergerak untuk membentuk suatu badan di bidang Telekomunikasi yang di namakan *Internet Service Provider* (Jasa Akses Internet).

Maka pada bulan April tahun 2014 di Jakarta PT. Arana Teknologi Indonesia mendapatkan Izin Penyelenggaraan Jasa Akses Internet (*Internet Service Provider*). Menteri Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia setelah mengajukan permohonan dan memenuhi persyaratan-persyaratan sesuai ketentuan perundang-undangan di Indonesia. PT. Arana Teknologi Indonesia memiliki brand dengan nama AranaNetwork yang menyediakan layanan jaringan internet tidak hanya di Ibu Kota namun di berbagai wilayah di Indonesia.

#### 4.1.2 Visi Misi dan Sejarah Perusahaan

##### a. Visi

“Get Connected Stay Connected” Arana termotivasi untuk menjadi jasa terbesar di Indonesia, dengan memberikan jangkauan akses internet terhadap kecil hingga besar. Kita dapat diandalkan sebagai teman bisnis baik didalam kota maupun luar kota.

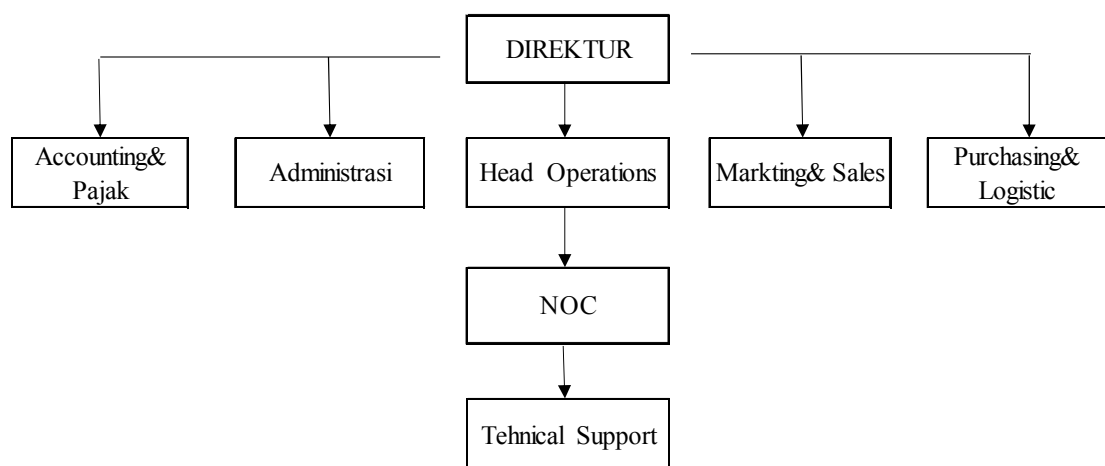
##### a. Misi

Arana menciptakan kerjasama tim untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Arana Networks tidak hanya memprioritaskan diri sebagai jasa telekomunikasi yang akurat, namun juga menciptakan kebutuhan teknologi dengan harga yang dapat dijangkau.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Arana Teknologi Indonesia



Sumber: PT. Arana Teknologi Indonesia



Tugas dan tanggung jawab:

- a) Direktur adalah pemimpin perusahaan dan pemegang kekuasaan tertinggi dalam perusahaan serta bertanggung jawab atas nama perusahaan, membuat kebijakan-kebijakan dan peraturan perusahaan, mengambil keputusan yang diperlukan, dan menyetujui besaran pengeluaran perusahaan.
- b) *Head Operations* merupakan wakil direktur bertugas mengawasi operasional di kantor, sebagai kepala NOC , dan mengkoordinasikan kegiatan dan tugas karyawan khususnya Staff NOC (*Network Operations Center*).
- c) NOC (*Network Operations Center*) bertugas memonitoring jaringan pelanggan, menerima keluhan pelanggan dan menyelesaikan keluhan tersebut, dan memastikan jaringan pelanggan tetap aktif.
- d) *Tehnicat Support* bertugas melakukan pemasangan dan melepaskan perangkat jaringan yang ada pada pelanggan, dan melakukan perbaikan jaringan secara langsung kepada pelanggan.
- e) *Accounting& Pajak* bertugas membuat laporan keuangan, menangani, mencatat, mengkalkulasi dan menganalisa keuangan, dan mengurus segala perpajakan perusahaan.
- f) Administrasi bertugas mengurus segala yang berkaitan dengan administrasi, mengurus keluar masuk dokumen, mengarispskan dokumen, dan mengurus kebutuhan ATK.

- g) *Marketing & Sales* bertugas meningkatkan pendapatan atau penjualan produk, menjaga hubungan baik dengan pelanggan, dan membuat strategi pemasaran.
- h) *Purchasing & Logistic* bertugas melakukan pembelian barang yang dibutuhkan dan mendistribusikan ke lapangan, dan membuat pencatatan pembelian barang.

## 4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

### 4.2.1 Deskripsi Responden

Responden yang menjadi obyek penelitian ini yaitu semua karyawan sebanyak 25 karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia. Penyajian data mengenai identitas responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

#### 4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang didapatkan dapat dilihat pada tabel mengenai jenis kelamin dari PT. Arana Teknologi Indonesia di Cibubur, sebagai berikut:

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin PT. Arana Teknologi Indonesia

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase
Perempuan	4	16%
Laki-Laki	21	84%
Total	25	100%

Sumber: PT. Arana Teknologi Indonesia

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang dengan persentase 84% dan perempuan sebanyak 4 orang dengan persentase 16%. Hal ini karena PT. Arana Teknologi Indonesia bergerak di bidang jasa yang membutuhkan lebih banyak tenaga kerja laki-laki.

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang didapat pada saat penelitian dapat diketahui usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia  
PT. Arana Teknologi Indonesia

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
< 20 tahun	1	4%
21 – 30 tahun	13	52%
31 – 40 tahun	8	32%
>40 tahun	3	12%
Total	25	100%

*Sumber: PT. Arana Teknologi Indonesia*

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa dari 25 responden berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 1 orang atau 4%, sebagian besar responden berusia 21-30 tahun sebanyak 13 orang atau 52% , responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 8 orang atau sama dengan 32%, dan responden dengan usia lebih dari 40 tahun sebanyak 3 orang atau 12%.

#### 4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan data yang didapat pada saat penelitian dapat diketahui pendidikan terakhir yang ditempuh responden sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan  
PT. Arana Teknologi Indonesia

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
SD	1	4%
SMP	3	12%
SMA/SMK	8	32%
S1	13	52%
Total	25	100%

*Sumber: PT. Arana Teknologi Indonesia*

Dari tabel diatas dapat diketahui PT. Arana Teknologi Indonesia memiliki jumlah karyawan sebanyak 25 karyawan dengan tingkat Pendidikan SD sebanyak 1 orang atau 4%, SMP sebanyak 3 orang atau 12%, SMA/SMK sebanyak 8 orang atau 32% dan S1 sebanyak 13 orang atau 52%.

#### 4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Berdasarkan data yang diperoleh pada saat penelitian berikut informasi lama bekerja karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia:

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja  
PT. Arana Teknologi Indonesia

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase
1 – 2 tahun	2	8%
3 – 5 tahun	13	52%
> 5 tahun	10	40%
Total	25	100%

*Sumber: PT. Arana Teknologi Indonesia*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 2 orang atau 8%, yang telah bekerja 3-5 tahun sebanyak 13 orang atau 52%, dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 10 orang atau 40%.

### 4.3 Pengujian Data

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan  $r$  tabel (harus lihat tabel  $r$ ) dimana butir pernyataan *valid* apabila memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan *valid* apabila nilai Korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*)  $>$  0,3 (Mulyono dan Wulandari, 2010:125). Dalam penelitian ini jumlah responden  $n=25$  dan taraf signifikan ( $\text{sig}$ ) adalah 5% sehingga dapat diketahui  $r$  tabel 0,396.

#### 4.3.1.1 Hasil Uji Validitas Pendidikan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan melalui SPSS 22 , berikut hasil uji validitas variabel pendidikan (X1):

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Pendidikan (X1)

Variabel/Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,415	0,396	Valid
X1.2	0,438	0,396	Valid
X1.3	0,641	0,396	Valid
X1.4	0,728	0,396	Valid
X1.5	0,529	0,396	Valid
X1.6	0,604	0,396	Valid
X1.7	0,673	0,396	Valid
X1.8	0,559	0,396	Valid
X1.9	0,736	0,396	Valid
X1.10	0,632	0,396	Valid

*Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji validitas dari masing-masing indikator variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### 4.3.1.2 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui SPSS 22, berikut hasil uji validitas variabel pengalaman kerja (X2):

Tabel 4.6

## Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Variabel/Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,712	0,396	Valid
X2.2	0,696	0,396	Valid
X2.3	0,758	0,396	Valid
X2.4	0,600	0,396	Valid
X2.5	0,748	0,396	Valid
X2.6	0,637	0,396	Valid
X2.7	0,476	0,396	Valid
X2.8	0,629	0,396	Valid
X2.9	0,854	0,396	Valid
X2.10	0,856	0,396	Valid

*Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji validitas dari masing-masing indikator variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

#### 4.3.1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui SPSS 22, berikut hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel 4.7  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel/Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,572	0,396	Valid
X2.2	0,594	0,396	Valid
X2.3	0,728	0,396	Valid
X2.4	0,651	0,396	Valid
X2.5	0,477	0,396	Valid
X2.6	0,501	0,396	Valid
X2.7	0,568	0,396	Valid
X2.8	0,702	0,396	Valid
X2.9	0,599	0,396	Valid
X2.10	0,757	0,396	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji validitas dari masing-masing indikator variabel memiliki r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya bisa dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang mengukur variabel telah valid seluruhnya. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada tabel *reliability analysis*. Ada beberapa teori yang dapat digunakan sebagai dasar pengujian reliabilitas dimana kriteria yang paling banyak digunakan kriteria dari Nunnally dimana reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .



#### 4.3.2.1 Uji Reliabilitas Pendidikan

Pada penelitian ini dalam menghitung reliabilitas data dilakukan dengan alat uji *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Pendidikan (X1)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,785	10

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji reliabilitas dari variabel pendidikan memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,785 lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pendidikan dikatakan reliabel.

#### 4.3.2.2 Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

Pada penelitian ini dalam menghitung reliabilitas data dilakukan dengan alat uji *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	10

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji reliabilitas dari variabel pengalaman kerja memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880 lebih

besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja dikatakan reliabel.

#### 4.3.2.3 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini dalam menghitung reliabilitas data dilakukan dengan alat uji *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,811	10

*Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020*

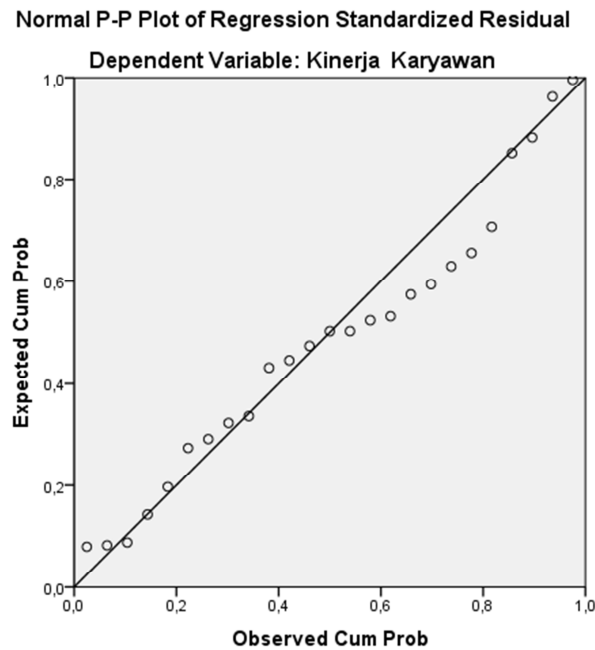
Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,811 lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel.

#### 4.3.3 Uji Asumsi Klasik

##### 4.3.3.1 Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik. (Mulyanto dan Wulandari, 2010:180). Hasil uji dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2  
Normal P-P Plot Uji Asumsi



Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal grafik. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terdistribusi normal.

#### 4.3.3.2 Uji Asumsi Multikolinearitas

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181) model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multokolinearitas, diuji dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* dan nilai *Tolerance*. Terpenuhinya asumsi korelasi adalah jika pada model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah multikolinearitas yang dibuktikan dengan:

1. Nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0,2.
2. Nilai *Variance Inflation Factor* seluruh variabel independen berada diseputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11  
Uji Asumsi Multikolinearitas

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>					<b>Collinearity Statistics</b>	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	5,456	4,062		1,343	,193		
	Pendidikan	,513	,114	,512	4,519	,000	,735	1,361
	Pengalaman Kerja	,379	,084	,511	4,511	,000	,735	1,361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020*

Dari tabel diatas diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance 0,735 dan nilai *Variance Inflation Factor* 1,361. Karena nilai tolerance lebih besar dari 0,2 ( $0,735 > 0,2$ ) dan nilai *Variance Inflation Factor* lebih kecil dari 10 ( $1,361 < 10$ ) maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linear ganda tidak memiliki masalah multikolinearitas.

#### 4.3.3.3 Uji Asumsi Autokorelasi

Menurut Mulyanto dan Wulandari (2010:181), uji asumsi autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara kesalahan pengganggu suatu observasi dengan kesalahan pengganggu yang lainnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana

pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

5.  $1,21 < DW < 1,65$  = tidak dapat disimpulkan.
6.  $2,35 < DW < 2,79$  = tidak dapat disimpulkan.
7.  $1,65 < DW < 2,35$  = tidak terjadi autokorelasi.
8.  $DW < 1,21$  dan  $DW > 2,79$  = terjadi autokorelasi.

Hasil dari uji asumsi autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Uji Asumsi Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,890 <sup>a</sup>	,792	,774	1,510	2,143

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas nilai Durbin-Watson adalah 2,143, maka nilai Durbin-Watson berada pada posisi  $1,65 < DW (2,143) < 2,35$  yang berarti model regresi yang dihasilkan tidak terjadi autokorelasi.

#### 4.4 Analisa Penelitian Dan Uji Hipotesis

##### 4.4.1 Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis yang paling utama adalah nilai koefisien R, koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ). Berikut hasil dari analisis regresi ganda:

Tabel 4.13  
Hasil Uji Regresi Ganda

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,456	4,062		1,343	,193		
	Pendidikan	,513	,114	,512	4,519	,000	,735	1,361
	Pengalaman Kerja	,379	,084	,511	4,511	,000	,735	1,361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olahdata SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas, persamaan yang terbentuk dalam uji regresi ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,456 + 0,513X_1 + 0,379X_2$$

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta a sebesar 5,456 dapat diartikan bahwa  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada atau bernilai nol maka nilai Y bernilai positif sebesar 5,456.
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0,513$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_1$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y akan juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,513.
- Koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0,379$  dapat diartikan bahwa jika nilai  $X_2$  meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Y akan meningkat (bertambah) sebesar 0,379.

Tabel 4.14  
Hasil Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,890 <sup>a</sup>	,792	,774	1,510	2,143

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien korelasi  $R = 0,890$ . Koefisien korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan simultan antara variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,572. Koefisien determinasi ganda atau R Square = 0,792, angka ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen (X1 dan X2) mempengaruhi variabel dependen (Y) sebesar 79,2%. Atau variabel Y secara simultan dapat dijelaskan oleh variabel X1 dan X2 sebesar 79,2%.

#### 4.4.3 Uji F

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel X1 dan X2 berpengaruh secara signifikan terhadap Y, maka dilakukan pengujian melalui uji F. Pengujian uji F dengan nilai F tabel pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas  $(df_1) = K - 1$  atau  $3 - 1 = 2$  dan  $(df_2) = n - K$  atau  $25 - 3 = 22$  maka diketahui nilai F tabel adalah 3,443. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15  
Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,590	2	95,795	42,006	,000 <sup>b</sup>
	Residual	50,170	22	2,280		
	Total	241,760	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan  
*Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020*

Berdasarkan tabel Anova F hitung sebesar 42,006 dengan probabilitas Sig sebesar 0,000. Ternyata F hitung (42,006) > F tabel (3,443) atau Sig (0,000) < 0,05. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y.

#### 4.4.4 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji variabel secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel coefficient pada kolom sig. Pengujian dengan uji t dengan nilai  $df = N - 2$  atau  $25 - 2 = 23$  dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh nilai t tabel sebesar 2,069. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel 4.16  
Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,456	4,062		1,343	,193		
	Pendidikan	,513	,114	,512	4,519	,000	,735	1,361
	Pengalaman Kerja	,379	,084	,511	4,511	,000	,735	1,361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil olah data SPSS 22, tahun 2020

Berdasarkan tabel *coefficients* diatas dapat dilakukan pengujian secara parsial pada variabel X1, dan X2 terhadap Y.

1. Pengaruh parsial X1 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X1 sebesar  $b_1$  0,513, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:
  - a. Apabila nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai Sig  $<$  0,05; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Apabila nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau nilai Sig  $>$  0,05; maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficients* dapat diketahui nilai  $t$  hitung = 4,519 dengan probabilitas Sig = 0,000. Karena  $t$  hitung (4,519)  $>$  dari  $t$  tabel (2,069) atau Sig (0,000  $<$  0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel X1 berpengaruh signifikan terhadap Y.

2. Pengaruh parsial X2 terhadap Y ditunjukkan oleh koefisien regresi X1 sebesar  $b_2$  0,379, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Apabila nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai Sig  $<$  0,05; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Apabila nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau nilai Sig  $>$  0,05; maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficients* dapat diketahui nilai  $t$  hitung = 4,511 dengan probabilitas Sig = 0,000. Karena  $t$  hitung (4,511)  $>$  dari  $t$  tabel (2,069) atau Sig (0,000)  $<$  0,05; maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi kesimpulannya secara parsial variabel  $X_2$  berpengaruh secara signifikan terhadap variabel  $Y$ .

## **4.5 Pembahasan Penelitian**

### **4.5.1 Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan analisis uji  $t$  untuk variabel pendidikan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 4,519 lebih besar dari  $t$  tabel 2,069 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azrul Anhar (2017) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan menunjukkan hasil bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000  $<$  0,05. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Decky Candra Devischa dan Mochammad Djudi Mukzam (2018) dengan judul Pengaruh Pendidikan dan

Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri), hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai signifikansi  $0,046 < 0,05$ . Adapun hasil yang sama dihasilkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyit, Bambang Sutiko, dan Joes Dwiharto dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gajah Jaya Di Kota Pasuruan (2020) bahwa secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan nilai signifikansi  $0,007 < 0,05$ . Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pendidikan sangat penting bagi setiap karyawan, dengan menempuh pendidikan yang tinggi semakin banyaknya pengetahuan yang mereka miliki dan diharapkan dapat memudahkan mereka dalam menyelesaikan dan menghadapi pekerja dengan baik.

#### **4.5.3 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis uji  $t$  untuk variabel pengalaman kerja menghasilkan  $t$  hitung sebesar 4,511 lebih besar dari  $t$  tabel 2,069 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Yani Octarina (2017) dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Company (ACC) Di Pekanbaru, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara

parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azrul Anhar (2017) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan menunjukan hasil bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Adapun penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyit, Bambang Sutiko, dan Joes Dwiharto dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gajah Jaya Di Kota Pasuruan (2020) bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi pengalaman karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan bagi karyawan untuk mempermudah penyelesaian pekerjaan, dengan memiliki pengalaman kerja karyawan dapat lebih menguasai pekerjaan dengan lebih mudah.

#### **4.5.3 Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis uji F menghasilkan F hitung sebesar 42,006 lebih besar dari F tabel 3,443 dengan probabilitas Sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Bustomi Arifin (2017) dengan judul Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Baitul Mal Wat Tamwil Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta), hasil penelitian menunjukan secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Azrul Anhar (2017) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan menunjukan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Adapun penelitian yang dilakukan oleh Abdul Basyit, Bambang Sutiko, dan Joes Dwiharto dengan judul Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gajah Jaya Di Kota Pasuruan (2020) bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menghasilkan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

#### **4.5.4 Implikasi Penelitian**

1. Pendidikan merupakan cara seseorang untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dimana hal tersebut dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil ini

didukung oleh beberapa penelitian pada tahun 2017 dan 2020 yang menunjukkan hasil yang sama. Maka dalam hal ini PT. Arana Teknologi Indonesia lebih memperhatikan pendidikan saat merekrut karyawan baru, dan memberikan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang yang didapat dari masa kerja yang telah mereka lalui, dimana pengalaman kerja dapat mempermudah seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan pada tahun 2017 dan 2020 dengan hasil yang sama. Maka dalam hal ini PT. Arana Teknologi Indonesia perlu memperhatikan pengalaman kerja calon karyawan, dan perusahaan dapat memberikan motivasi juga kenyamanan pada karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai variabel pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan di PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur, berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis uji t untuk variabel pendidikan secara parsial pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur.
2. Hasil analisis uji t untuk variabel pengalaman kerja secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah di kemukakan dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat penulis berikan dengan harapan dapat memberikan manfaat:

1. Perusahaan sebaiknya lebih selektif saat merekrut karyawan dengan mempertimbangkan pendidikan calon karyawan yang lebih tinggi dan sesuai dengan jurusan agar karyawan menghasilkan kinerja yang baik dan perusahaan dapat lebih maju dan berkembang.
2. Agar tujuan perusahaan lebih mudah untuk tercapai maka saat perekrutan karyawan perusahaan harus memilih calon karyawan yang memiliki

pengalaman kerja yang baik, yang telah menguasai pekerjaan sehingga karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya secara optimal.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basyit, B. S. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Akuntasni Volume 5 Nomor 1*.
- Andika Dwi Putra Pamungkas, D. H. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 43 No.1*.
- Arifin, B. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Skripsi*.
- Aristanti, L. E. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KCP Boyolali). *Skripsi*.
- Astono, J. D. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pekerja Umum Kalimantan Tengah. *Manajemen Sains, Vol.2 No.2*, 38.
- Beverly M. O. Pua, V. P. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*.
- Decky Candra Devischa, M. D. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 63 No. 1*.
- Fachreza, S. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister* .
- Hana Maskhufatuz Zahro, B. S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. H. (2014). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi : edisi ke 1* Yogyakarta: BPF.

- Haryati, P. d. (2019). Analisa Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jendral P2P Kementerian Kesehatan. *Jurnal Sekertaris dan Manajemen* .
- Helmawati. (2014). *Pendidikan Keluarga Teoritis dan Praktis, Cet-1*. Bandung: Rosada Karya.
- Heru Mulyanto, A. W. (2010). *Penelitian Motode & Analisis*. Semarang: CV. Agung.
- Ketut Edy Wirawan, I. W. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja. *E-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol. 5*.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.
- Miranda Diah Ratnasari, B. S. (2018). Pengaruh Pendidkan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampua Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 58 No. 1* .
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyanto, H. d. (2010). *Penelitian : Metode Penelitian dan Analisis*. Semarang: CV Agung.
- Octarina, I. Y. (2017). Pengaruh Pendidkan Dan Pelatihan Serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Credit Company (ACC) Di Pekanbaru. *Skripsi*.
- Pramiana, O. (2017). Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi PT. BPR Pahalapakto. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cet. 10*. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Safitri, D. L. (2018). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan Melalui Pelatihan dan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Intervening . *Skripsi*.
- Said Muamarizal, D. S. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM FEKON Vol. 2 No. 1*.

- Samosir, A. A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan. *Skripsi*.
- Sedermayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cet. 2*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedermayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *SKRIPSI*.
- Septiani, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. *Skripsi*.
- Setiawan, I. K. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. . *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugerah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*.
- Slamet Raharjo, P. D. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KUD "Pati Kota" Kabupaten Pati. *Journal Of Management Vol. 2 No. 2*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Suprihati. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen. *Jurnal Pradigma Vol.12 No. 1*.
- Supriyati. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Labkat Press.
- Triwanto, T. (2014). *Pengantar Pendidikan*. PT. Bumi Aksara: 2014.

## **LAMPIRAN**

### **KUESIONER PENELITIAN PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARANA TEKNOLOGI INDONESIA**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Untuk memenuhi persyaratan penyelesaian pendidikan Program Studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, saya memerlukan beberapa informasi sebagai bahan penulisan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Arana Teknologi Indonesia Cibubur.” Sehubungan dengan hal tersebut saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu dalam pengisian kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang ada.

Atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Bogor, 09 November 2020

(Mia Juliana)

## I. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :
2. Usia :
3. Pendidikan :
4. Lama Bekerja :

## II. Petunjuk Pengisian

1. Baca dengan teliti, kemudian berilah tanda (√) untuk satu jawaban yang anda anggap paling sesuai:
  - a. Sangat Setuju, dengan nilai 5
  - b. Setuju, dengan nilai 4
  - c. Netral, dengan nilai 3
  - d. Tidak Setuju, dengan nilai 2
  - e. Sangat Tidak Setuju, dengan nilai 1
2. Jawaban anda tidak ada yang salah, jadi pilihlah jawaban yang sesuai dengan apa yang anda inginkan.

## KUESIONER

Pendidikan (X1)						
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik dibutuhkan pendidikan yang tinggi.					
2	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatan ditempat kerja.					
3	Jenjang pendidikan yang tinggi berpengaruh terhadap hasil kerja.					
4	Semakin tinggi jenjang pendidikan semakin tinggi pengetahuan yang dimiliki.					

5	Untuk meningkatkan prestasi perlu melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi.					
6	Pendidikan terakhir membantu menyelesaikan pekerjaan.					
7	Pekerjaan sesuai dengan jurusan pendidikan terakhir .					
8	Jurusan pendidikan terakhir memudahkan pekerjaan.					
9	Untuk menghasilkan kinerja yang baik karyawan bekerja sesuai dengan jurusan pendidikan terakhirnya.					
10	Jurusan pendidikan terakhir tidak mempengaruhi jabatan .					

<b>Pengalaman Kerja (X2)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Lamanya bekerja dapat meningkatkan hasil kerja.					
2	Lamanya masa kerja memudahkan seseorang mengusasi pekerjaan.					
3	Pengetahuan yang tinggi memudahkan seseorang memahami pekerjaan.					
4	Pengetahuan seseorang didapat dari pengalaman kerja.					
5	Keterampilan kerja yang dimiliki seseorang membantu menyelesaikan pekerjaan dengan <i>efisien</i> .					
6	Seseorang dengan keterampilan tinggi mahir dalam melaksanakan tugas yang diberikan.					
7	Seseorang dengan penguasaan kerja yang baik tidak membutuhkan waktu yang lama saat pelatihan.					
8	Penguasaan kerja yang baik membantu mengurangi kesalahan kerja.					
9	Penguasaan peralatan kerja dapat memudahkan pencapaian hasil kerja.					
10	Penguasaan peralatan kerja dapat menyelesaikan pekerjaan secara <i>efektif</i> .					

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Kuantitas kerja yang baik menandakan hasil kerja telah tercapai.					
2	Hasil pekerjaan karyawan sesuai dengan kualitas kerja.					
3	Hasil kerja karyawan sudah sesuai dengan standar yang diinginkan.					
4	Prestasi karyawan didapat dari kualitas dan kuantitas kerja.					
5	Karyawan mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja.					
6	Karyawan mudah bekerjasama dengan rekan lainnya.					
7	Karyawan memiliki kejujuran dalam melaksanakan pekerjaannya.					
8	Karyawan memiliki tanggung jawab tinggi dalam penyelesaian pekerjaannya.					
9	Karyawan mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu.					
10	Kedisiplinan karyawan telah memenuhi standar.					

### **REKAP RESPONDEN**

<b>No</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Usia</b>	<b>Pendidikan</b>	<b>Lama Bekerja</b>
1	2	1	3	1
2	1	2	3	2
3	1	2	2	2
4	2	2	3	2
5	1	2	3	2
6	1	2	3	2
7	1	2	3	3
8	1	2	2	3
9	2	2	3	3
10	1	2	3	3
11	1	2	2	3

12	1	2	4	1
13	2	2	4	2
14	1	2	4	2
15	1	3	4	2
16	1	3	4	2
17	1	3	1	2
18	1	3	4	2
19	1	3	4	3
20	1	3	4	3
21	1	3	4	3
22	1	3	4	2
23	1	4	4	3
24	1	4	4	3
25	1	4	4	2

<b>Keterangan</b>
<b>Jenis Kelamin</b>
1 = Laki-Laki
2 = Perempuan
<b>Keterangan Usia</b>
1 = < 20 th
2 = 20-30 th
3 = 31-40 th
4 = > 40 th
<b>Pendidikan</b>
1 = SD
2 = SMP
3 = SMA/SMK Sederajat
4 = S1
<b>Lama Bekerja</b>
1 = 1-2 Tahun
2 = 3-5 Tahun
4 = > 5 Tahun



## REKAP DATA HASIL KUESIONER

Variabel X1 - Pendidikan												
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3,9
2	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46	4,6
3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	41	4,1
4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	39	3,9
5	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	36	3,6
6	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	39	3,9
7	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
8	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	45	4,5
9	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	35	3,5
10	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	3,8
11	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42	4,2
12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3,9
14	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	36	3,6
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4,1
16	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	36	3,6
17	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4,2
18	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4,2
19	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3,8
20	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
22	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38	3,8
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,8
24	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	37	3,7
25	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	41	4,1
Mean	3,6	3,9	4,1	4,2	3,9	3,7	4,1	4,1	4	4,2		

Variabel X2 - Pengalaman												
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total	Rata-Rata
1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4,8
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	46	4,6
4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	44	4,4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	42	4,2
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49	4,9
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
8	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	39	3,9
9	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	37	3,7
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
11	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42	4,2
12	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	41	4,1
13	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	3,5
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3,9
15	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	3,7
16	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	35	3,5
17	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	43	4,3
18	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	45	4,5
19	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	35	3,5
20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43	4,3
21	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	40	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
23	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47	4,7
24	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	3,9
25	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	42	4,2
Mean	4	4,3	4,4	4,2	4,2	4,2	3,9	4	4,1	4,16		

Variabel Y - Kinerja Karyawan												
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total	Rata-Rata
1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44	4,4
2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	4,8
3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	44	4,4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
5	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	39	3,9
6	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4,8
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3,9
8	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	46	4,6
9	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
11	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	42	4,2
12	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41	4,1
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3,9
14	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	3,8
15	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	4,1
16	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	3,8
17	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42	4,2
18	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	42	4,2
19	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3,8
20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42	4,2
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41	4,1
22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	38	3,8
23	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	4,8
24	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4,1
25	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4,3
Mean	4,2	4	4,3	4,2	3,9	4,1	4,2	4,3	4,2	4,24		

## Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	SKOR_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,153	,075	,323	,146	,415*	,256	-,128	,185	-,036	,415*
	Sig. (2-tailed)		,464	,721	,115	,485	,039	,218	,541	,376	,865	,039
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.2	Pearson Correlation	,153	1	,302	,139	,260	,025	,046	,245	,197	,371	,438*
	Sig. (2-tailed)	,464		,142	,507	,209	,907	,827	,238	,345	,068	,028
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.3	Pearson Correlation	,075	,302	1	,378	,107	,151	,342	,537**	,432*	,378	,641**
	Sig. (2-tailed)	,721	,142		,063	,609	,472	,095	,006	,031	,063	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.4	Pearson Correlation	,323	,139	,378	1	,223	,399*	,538**	,466*	,531**	,500*	,728**
	Sig. (2-tailed)	,115	,507	,063		,284	,048	,006	,019	,006	,011	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.5	Pearson Correlation	,146	,260	,107	,223	1	,577**	,153	,153	,131	,223	,529**
	Sig. (2-tailed)	,485	,209	,609	,284		,003	,465	,464	,534	,284	,007
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.6	Pearson Correlation	,415*	,025	,151	,399*	,577**	1	,352	-,021	,287	,233	,604**
	Sig. (2-tailed)	,039	,907	,472	,048	,003		,084	,922	,164	,263	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.7	Pearson Correlation	,256	,046	,342	,538**	,153	,352	1	,283	,772**	,331	,673**
	Sig. (2-tailed)	,218	,827	,095	,006	,465	,084		,171	,000	,106	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.8	Pearson Correlation	-,128	,245	,537**	,466*	,153	-,021	,283	1	,424*	,466*	,559**
	Sig. (2-tailed)	,541	,238	,006	,019	,464	,922	,171		,035	,019	,004
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.9	Pearson Correlation	,185	,197	,432*	,531**	,131	,287	,772**	,424*	1	,531**	,736**
	Sig. (2-tailed)	,376	,345	,031	,006	,534	,164	,000	,035		,006	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X1.10	Pearson Correlation	-,036	,371	,378	,500*	,223	,233	,331	,466*	,531**	1	,632**
	Sig. (2-tailed)	,865	,068	,063	,011	,284	,263	,106	,019	,006		,001
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
SKOR_TOTAL	Pearson Correlation	,415*	,438*	,641**	,728**	,529**	,604**	,673**	,559**	,736**	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,039	,028	,001	,000	,007	,001	,000	,004	,000	,001	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

### Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	SKOR_TOTAL
X2.1 Pearson Correlation	1	,755**	,395	,257	,406*	,371	,104	,400*	,637**	,577**	,712**
Sig. (2-tailed)		,000	,051	,216	,044	,068	,622	,048	,001	,003	,000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.2 Pearson Correlation	,755**	1	,481*	,308	,391	,523**	,096	,183	,603**	,502*	,696**
Sig. (2-tailed)	,000		,015	,134	,053	,007	,649	,382	,001	,011	,000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.3 Pearson Correlation	,395	,481*	1	,645**	,533**	,397*	,229	,437*	,652**	,535**	,758**
Sig. (2-tailed)	,051	,015		,000	,006	,049	,271	,029	,000	,006	,000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.4 Pearson Correlation	,257	,308	,645**	1	,522**	,138	,162	,181	,404*	,507**	,600**
Sig. (2-tailed)	,216	,134	,000		,007	,510	,438	,387	,045	,010	,002
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.5 Pearson Correlation	,406*	,391	,533**	,522**	1	,336	,282	,331	,694**	,716**	,748**
Sig. (2-tailed)	,044	,053	,006	,007		,101	,172	,106	,000	,000	,000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.6 Pearson Correlation	,371	,523**	,397*	,138	,336	1	,461*	,410*	,466*	,474*	,637**
Sig. (2-tailed)	,068	,007	,049	,510	,101		,020	,042	,019	,017	,001
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.7 Pearson Correlation	,104	,096	,229	,162	,282	,461*	1	,524**	,222	,249	,476*
Sig. (2-tailed)	,622	,649	,271	,438	,172	,020		,007	,287	,231	,016
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.8 Pearson Correlation	,400*	,183	,437*	,181	,331	,410*	,524**	1	,397*	,529**	,629**
Sig. (2-tailed)	,048	,382	,029	,387	,106	,042	,007		,049	,007	,001
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.9 Pearson Correlation	,637**	,603**	,652**	,404*	,694**	,466*	,222	,397*	1	,854**	,854**
Sig. (2-tailed)	,001	,001	,000	,045	,000	,019	,287	,049		,000	,000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
X2.10 Pearson Correlation	,577**	,502*	,535**	,507**	,716**	,474*	,249	,529**	,854**	1	,856**
Sig. (2-tailed)	,003	,011	,006	,010	,000	,017	,231	,007	,000		,000
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
SKOR_TOTAL Pearson Correlation	,712**	,696**	,758**	,600**	,748**	,637**	,476*	,629**	,854**	,856**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002	,000	,001	,016	,001	,000	,000	
N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										SKOR_
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,341	,440	,221	,064	,078	,259	,802**	,204	,351	,572**
	Sig. (2-tailed)		,095	,028	,288	,762	,712	,211	,000	,328	,085	,003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	,341	1	,372	,397	,010	-,018	,465	,290	,433	,408	,594**
	Sig. (2-tailed)	,095		,067	,050	,963	,933	,019	,159	,030	,043	,002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	,440	,372	1	,368	,192	,433	,431	,614**	,210	,441	,728**
	Sig. (2-tailed)	,028	,067		,071	,359	,031	,032	,001	,315	,027	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	,221	,397	,368	1	,508**	,074	,376	,309	,181	,438	,651**
	Sig. (2-tailed)	,288	,050	,071		,010	,724	,064	,133	,388	,029	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	,064	,010	,192	,508**	1	,401	-,094	,222	,052	,309	,477
	Sig. (2-tailed)	,762	,963	,359	,010		,047	,656	,287	,805	,133	,016
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y6	Pearson Correlation	,078	-,018	,433	,074	,401	1	,087	,201	,380	,345	,501
	Sig. (2-tailed)	,712	,933	,031	,724	,047		,679	,337	,061	,091	,011
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y7	Pearson Correlation	,259	,465	,431	,376	-,094	,087	1	,362	,388	,344	,568**
	Sig. (2-tailed)	,211	,019	,032	,064	,656	,679		,076	,055	,092	,003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y8	Pearson Correlation	,802**	,290	,614**	,309	,222	,201	,362	1	,291	,403	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,159	,001	,133	,287	,337	,076		,158	,045	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y9	Pearson Correlation	,204	,433	,210	,181	,052	,380	,388	,291	1	,606**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,328	,030	,315	,388	,805	,061	,055	,158		,001	,002
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Y10	Pearson Correlation	,351	,408	,441	,438	,309	,345	,344	,403	,606**	1	,757**
	Sig. (2-tailed)	,085	,043	,027	,029	,133	,091	,092	,045	,001		,000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
SKOR_	Pearson Correlation	,572**	,594**	,728**	,651**	,477	,501	,568**	,702**	,599**	,757**	1
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,003	,002	,000	,000	,016	,011	,003	,000	,002	,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Reliabilitas

### Variabel Pendidikan (X1)

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,785	10

### Variabel Pengalaman Kerja (X2)

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,880	10

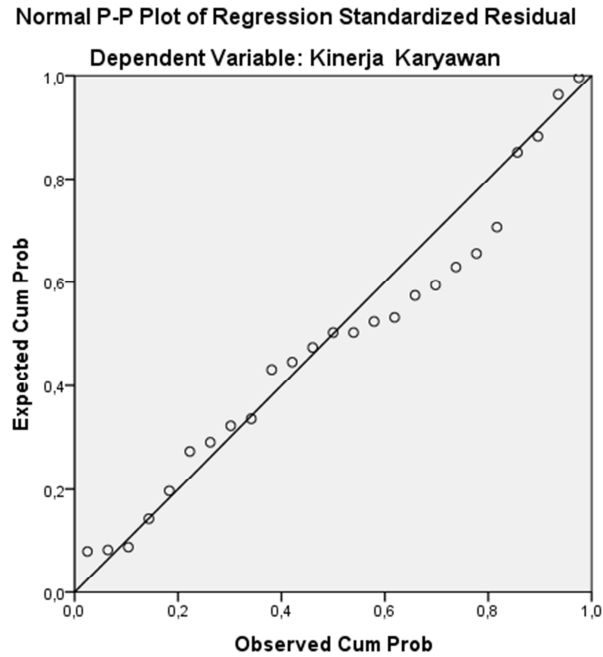
### Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		N	%
Cases	Valid	25	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	25	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,811	10

## Hasil Uji Normalitas



## Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,456	4,062		1,343	,193		
Pendidikan	,513	,114	,512	4,519	,000	,735	1,361
Pengalaman Kerja	,379	,084	,511	4,511	,000	,735	1,361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



## Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,890 <sup>a</sup>	,792	,774	1,510	2,143

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191,590	2	95,795	42,006	,000 <sup>b</sup>
	Residual	50,170	22	2,280		
	Total	241,760	24			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan

## Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,456	4,062		1,343	,193		
Pendidikan	,513	,114	,512	4,519	,000	,735	1,361
Pengalaman Kerja	,379	,084	,511	4,511	,000	,735	1,361

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan