

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERKAH CIPTA PERSADA BEKASI JAWA BARAT

Septyansya Siwi Arumaningtyas

Universitas Pamulang

asyaseptyansya84@gmail.com

Article Info

Keywords:

Educational Background, Work Experience, Employee Performance

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v1i2.12>

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of educational background and work experience on employee performance at PT. Berkah Cipta Persada in Bekasi, partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 93 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are educational background has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 41.0% and hypothesis testing is obtained $t_{\text{arithmetik}} > t_{\text{table}}$ or $(7.957 > 1.986)$. Work experience has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 50.5% and hypothesis testing is obtained $t_{\text{count}} > t_{\text{table}}$ or $(9,641 > 1,986)$. Educational background and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.919 + 0.259X_1 + 0.502X_2$. The value of the coefficient of determination is 55.1% while the remaining 44.9% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained value of $F_{\text{arithmetik}} > F_{\text{table}}$ or $(55,132 > 2,710)$.

I. PENDAHULUAN

Tidak dapat di pungkiri bahwa seiring dengan terjadinya globalisasi dalam semua aspek kehidupan manusia, maka persaingan dalam semua aspek kehidupan akan menjadi semakin tajam. Hal ini dapat membuat individu maupun organisasi atau perusahaan jika ingin tetap eksis dalam segala hal bahkan bisnisnya ingin berkembang, mereka harus meningkatkan kualitas diri atau perusahaan yang mereka bangun.

Bagi seorang individu, meningkatkan kualitas diri merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi agar mereka mampu bersaing dalam berbisnis serta memperebutkan kesempatan kerja, mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien, maupun mampu meneliti jenjang karier yang

setinggi-tingginya agar kesejahteraan hidupnya semakin baik. Sedangkan bagi perusahaan, penting sekali untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, agar dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, pengarahannya terhadap sumber daya manusia tersebut akan sejalan sebagaimana mestinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut.

Menurut Afandi (2018:83) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai adalah bagian yang fundamental di dalam perusahaan. Merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut.

Melihat begitu luas dan kompleksnya tugas dan fungsi dari karyawan perusahaan BCP Group, maka perusahaan membutuhkan SDM yang profesional dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawab karyawan perusahaan BCP Group dalam menyelesaikan proyek. Kinerja karyawan yang kurang baik dapat dilihat dari beberapa faktor dan penyebab salah satunya disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang membuat karyawan sulit berkembang. Dari sudut pandang perusahaan, dampak positif yang didapat bagi para pekerja sangat besar dengan mengingatnya banyak sekali pekerja yang belum memiliki keahlian khusus dan pengalaman. Kualitas pendidikan dan pengalaman kerja bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan agar nantinya karyawan mampu mencapai hasil kerja yang optimal untuk pengembangan karir karyawan.

Pengembangan karir atau juga sering disebut kecakapan kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran pengembangan karir sering disebut dengan istilah rating scale (skala penilaian). Skala penilaian yang dilakukan

dimaksudkan agar menjadi acuan dalam menilai karyawan mengenai pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukannya.

Tabel 1.
KPI by BCP Group Hasil Pencapaian Key Performance Indicators (KPI)
PT. Berkah Cipta Persada

Nilai Aspek	Bobot	Nilai KPI	Nilai KPI	Nilai KPI
		2019	2020	2021
Prestasi Kerja Karyawan	30,00%	24,00%	24,00%	20,00%
Loyalitas Karyawan	10,00%	7,00%	7,00%	7,00%
Potensi Jenjang Karir	5,00%	3,00%	2,00%	3,00%
Konduite Karyawan	55,00%	35,00%	31,00%	31,00%
TOTAL	100,00%	69,00%	64,00%	61,00%

Sumber: Data primer diolah PT. Berkah Cipta Persada 2021.

Berdasarkan data di atas di dapatkan nilai dari berbagai aspek yaitu salah satunya aspek Konduite Karyawan dengan bobot yang di tetapkan yaitu sebesar 55,00% sedangkan hasil nilai KPI pada tahun 2019 dan 2020 mengalami penurunan 35,00% dan 31,00%, pada tahun 2021 menurun menjadi 31,00%, pada tahun 2020 prestasi kerja karyawan juga mengalami penurunan dari 24,00% pada tahun 2019 dan 2020 menjadi 20,00% pada tahun 2020. loyalitas karyawan dengan bobot 10,00% pada tahun 2018 sampai 2020 menempati 7,00%. Potensi jenjang karir dengan bobot 5,00%, pada tahun 2020 mengalami penurunan yaitu menjadi 2,00% namun di tahun 2021 mencapai 3,00%.

Menurunnya kinerja karyawan dapat di lihat dari skala pencapaian yang menurun pada perusahaan. Tingkat realisasi yang tidak mencapai target salah satunya terjadi akibat penurunan kinerja karyawan. Faktor lain yang mengakibatkan kinerja menurun adalah pengalaman kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat oleh Marwansyah dalam Wariati (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tugas dan tanggung jawab dari pekerjaannya tersebut. Orang yang berpengalaman juga dapat dikatakan sebagai calon karyawan yang telah siap ditempatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Di era sekarang pengalaman kerja diperlukan oleh beberapa departemen atau divisi dalam perusahaan. Namun beberapa perusahaan mementingkan latar belakang pendidikan,

biasanya perusahaan selain mendahulukan latar belakang pendidikan perusahaan tetap mementingkan pengalaman kerja yang telah didapatkan karyawan sebelumnya.

Latar belakang pendidikan dapat membentuk keahlian para tenaga kerja untuk menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik dan sesuai dengan pelayanan yang diharapkan. Menurut Ki Hajar Dewantara dalam Suhartono Wiryopranoto (2017) pendidikan menurut tempatnya dibedakan menjadi tiga dan disebut tripusat pendidikan, yaitu: Pendidikan di dalam keluarga, Pendidikan di dalam Sekolah, Pendidikan di dalam Masyarakat.

Berdasarkan observasi peneliti menemukan bahwa pendidikan terakhir yang telah ditempuh karyawan PT. Berkah Cipta Persada bahwa kedudukan latar belakang pendidikan tingkat SMA/K lebih tinggi dari yang lainnya. Dengan adanya pernyataan tersebut menarik perhatian yang menjadi fenomena yang artinya PT. Berkah Cipta Persada belum sesuai dalam merekrut karyawan yang sesuai dengan pendidikan yang telah ditempuh.

Berkaitan dengan pengamatan di PT. Berkah Cipta Persada dengan pengalaman kerja yaitu masa kerja karyawan yang belum terlalu lama berkisaran antara 1 sampai 2 tahun, tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan belum optimal, dan kurangnya penguasaan pada pekerjaan yang mempengaruhi terhadap hasil kerja karyawan.

PT. Berkah Cipta Persada merupakan perusahaan Swasta. Pabrik yang berlokasi di Industrial Park Cikarang Pusat, merupakan perusahaan spesialis dalam bidang Better-Competitive-Passion yang membuat dan menjual Medium & Low Voltage Switchgear dan produk kelistrikan lainnya. Ruang produksi cocok untuk lebih dari 1000 unit Switchgear dan MCC per tahun kecuali panel distribusi kecil. Serial produk 100 unit switchgear dan MCC per bulan dapat diproduksi kecuali produk yang disesuaikan. Lini & Kualitas Produksi sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan klien. (BCP Group). Perusahaan tersebut merupakan mitra bisnis resmi dengan EATON, sebuah perusahaan dunia di Amerika Serikat. Dengan selalu menerapkan peralatan dan teknologi produksi Better-Competitive-Passion kelas dunia, kualitas adalah bagian dari tujuan hidup perusahaan kami. Profesionalisme, Inovasi & Integritas untuk Kepuasan Pelanggan adalah Nilai Perusahaan bagi PT. Berkah Cipta Persada. Kesadaran kualitas yang mengakar dan sistem manajemen yang ketat telah memungkinkan perusahaan tersebut untuk memenangkan kepercayaan jangka panjang dari pelanggan.

Untuk dapat tetap mempertahankan kinerja karyawan PT. Berkah Cipta Persada memberikan dan memerlukan pengalaman kerja pada setiap karyawan, hal ini menuntut sumber daya manusia yang mampu memanfaatkan, mengembangkan dan mampu menguasai tuntutan

pekerjaan serta mampu menjawab tantangan besar dimasa mendatang. Sumber daya manusia bagi PT. Berkah Cipta Persada merupakan asset utama karena membutuhkan ketajaman mengelola risiko yang didapat, tidak cukup berdasarkan dari pendidikan formal saja melainkan dibutuhkan juga “jam terbang” yang tinggi.

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

2. Populasi

Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Sedangkan menurut Handayani (2020:65) berpendapat populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Berkah Cipta Persda di Bekasi yang berjumlah 93 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2019:82) berpendapat sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel.

Berdasarkan teori diatas maka dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT. Berkah Cipta Persada di Bekasi yang berjumlah 93 karyawan.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kajian study pustaka dan penyebaran angket atau kuisioner serta dokumentasi. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah latar Belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 26, sebagai berikut

Tabel 2.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,216	2,714		6,344	,000
	Latar Belakang Pendidikan (X1)	,570	,072	,641	7,957	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = a + bx$, $Y = 17.216 + 0.570 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17.216 diartikan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 17.216 point. Latar Belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17.216 + 0.570X1$ nilai korelasi sebesar 0.641 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.
- Nilai koefisien regresi latar Belakang pendidikan (X1) sebesar 0.570 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengalaman kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel latar belakang pendidikan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.570 point.

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pengalaman Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,309	2,749		4,478	,000
	Pengalaman Kerja (X2)	,697	,072	,711	9,641	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus $Y = a + bx$, $Y = 12,309 + 0.697X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,309 diartikan bahwa jika variabel pengalaman kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 12,309 point.
- Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar 0.697 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel latar Belakang pendidikan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengalaman kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.697 point.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2015:277), “analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut ini adalah hasil pengujian regresi linier berganda yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	9,919	2,751		3,605	,001
	Latar Belakang Pendidikan (X1)	,259	,086	,291	3,012	,003
	Pengalaman Kerja (X2)	,502	,095	,512	5,301	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = a + bx$, $Y = 9.919 + 0.259X1 + 0.502X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 9.919 diartikan bahwa jika variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9.919 point. Latar Belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.919 + 0.259X1 + 0.502X2$. Nilai korelasi sebesar 0.742 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat.
- Nilai latar Belakang pendidikan (X1) 0.259 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengalaman kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel latar belakang pendidikan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.259 point.
- Nilai pengalaman kerja (X2) 0.502 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel latar Belakang pendidikan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengalaman kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.502 point.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis variabel latar Belakang pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel yaitu dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung $<$ t tabel : berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- Jika nilai t hitung $>$ t tabel : berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika nilai signifikan > 0,05, berarti H0 diterima dan H1 ditolak
- 2). Jika nilai signifikan < 0,05, berarti H0 ditolak dan H1 diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t tabel dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{tabel} = t_{\alpha,df} \text{ (Taraf Alpha x Degree of Freedom)}$$

$$\alpha = \text{tarif nyata } 5\%$$

$$df = (n-2), \text{ maka diperoleh } (93-2) = 91, \text{ maka } t_{tabel} = 1.986$$

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau signifikan < 0,05.

1). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H0 : $\rho_1 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

H1 : $\rho_1 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,216	2,714		6,344	,000
Latar Belakang Pendidikan (X1)	,570	,072	,641	7,957	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7.957 > 1.986). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,050 atau (0,000 <

0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara latar Belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan 2). Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

H0 : $\rho_2 = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : $\rho_2 \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengalaman Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12,309	2,749		4,478	,000
Pengalaman Kerja (X2)	,697	,072	,711	9,641	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9.641 > 1.986). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikan < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk pengujian pengaruh variabel latar Belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikan 5%. Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikan 5% (0,05) yaitu membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika nilai F hitung < F tabel: berarti H0 diterima dan H3 ditolak
- 2). Jika nilai F hitung > F tabel: berarti H0 ditolak dan H3 diterima

Pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai signifikan dengan 0,05, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1). Jika nilai signifikan $> 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2). Jika nilai signifikan $< 0,05$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima

Untuk menentukan besarnya F_{tabel} dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$, maka diperoleh $(93-2-1) = 90$, jadi $F_{tabel} = 2.710$ Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung $> F$ tabel atau signifikan $< 0,050$.

Rumusan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \rho_{1,2} = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan
- $H_3 : \rho_{1,2} \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 7.
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	647,472	2	323,736	55,132	,000 ^b
	Residual	528,485	90	5,872		
	Total	1175,957	92			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(55.132 > 2.710)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikan $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Latar Belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17.216 + 0.570X_1$, nilai korelasi sebesar 0.641 artinya kedua variabel

memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 41.0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7.957 > 1.986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan latar Belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,309 + 0.697X_2$ nilai korelasi sebesar 0.711 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50.5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9.641 > 1.986$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Latar Belakang pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9.919 + 0.259X_1 + 0.502X_2$. Nilai korelasi sebesar 0.742 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55.1% sedangkan sisanya sebesar 44.9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($55.132 > 2.710$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan latar Belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basyit. Bambang Sutikno. Joes Dwiharto. (2020) "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan" Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi (Jurnal EMA). Universitas Merdeka Pasuruan
- Dewa Gede Ari Dhanendradan Komang Rahayu Indrawati. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja Dan Kinerja Antara Karyawan Pendatang Dengan Karyawan Non Pendatang Yang Bekerja Pada Hotel Bintang Lima Di Bali, Jurnal Psikologi Udayana 2018, Vol.5, No.1, 207-217
- Dwianto, A, S. 2019. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. Universitas Negeri Jakarta
- Dr. H. Endang Ruhayat, S.E., M.M., CSRA., CMA. (2021) "Pedoman Tugas Akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis" Universitas Pamulang.
- Fiqra Amnul (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Malang
- H. Anwar Khoiril, M.Pd (2014). "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Siswa Terhadap Hasil Belajar Bahasa Arab Di Madrasah Aliyah Tarbiyah". Kota Tangerang (Diakses pada 11 Januari 2022

- Novianty, Ita.(2018) “Pengaruh Pengalam Kerja dan Pengembangan Karir” Terhadap kinerja Karyawan CV. Iplus Yogyakarta” dalam jurnal Ekobis Dewantara Vol. 1 No. 11 Yogyakarta.
- Pitri, Novala Sari. (2021). “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Iokonoa Warehouse” dalam Jurnal Mahasiswa Manajemen. Sukabumi
- Pitriyani, Abd. Halim. (2020). “Pengaruh Pengalam Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantaurapat”. (EBMA) Vol. 1, No. 1
- Raden Rijanto, Risti Risnawati. (2020) “ Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.” (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak). Jurnal Ekonomedia : ISSN 2252-8369; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02 www.stiepasim.ac.id
- Ratulangi, Soegoto (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendean Monado). Jurnal Embah, 4(4), 322-334.
- Rio Tanjung. (2019) “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan”. Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Riyadi, B. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. EQUILIBRIUM, 3(1), 49±61.
- Riyana, D. (2016). Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Fatmawati, Jakarta Selatan).
- Rudi azhar. (2020). Pengaruh latar belakang pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. (Studi Kasus Pada Hotel Sempurna Lubuklinggau). Vol. 2 No.2 Edisi 2 Januari 2020 Ensiklopedia of Journal <http://jurnal.ensiklopediaku.org>
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta. <https://www.bps.go.id/publication/2018/07/03/5a963c1ea9b0fed6497d0845/statistikindonesia-2018.html>
<https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-20-2003-sistem-pendidikan-nasional> (diakses pada tanggal 1 november 2020).
- Sutrisno, Edy (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Prenadamedoa Group, Jakarta
- Suwarno. Ronal Aprianto. (2019). “Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera. Kota Lubuklinggau. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1 April 2019
- Undang-undang Nomor 19 tahun 2005 Tentang standar Pendidikan Nasional
- Undang-undang RI Nomor 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
- Usman Husaini. (2019). Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wakhidah. Nur, M.Trihudiyatmanto, Heri Purwanto. (2021) “Pengaruh Pengalam Kerja, Latar Bealakng Pendidikan dan Kompensasi Terdahap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil

di Wonosobo” dalam *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 2. Wonosobo Karyawan Non Pendatang Yang Bekerja Pada Hotel Bintang Lima Di Bali, *Jurnal Psikologi Udayana* 2018, Vol.5, No.1, 207-217

Wariati , Nana, et. All. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur”. *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.

Wirawan, Ketut Edy, et all. 2016. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 4. Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada

Wiryopranoto Suhartono. 2017. *Pemikiran dan Perjuangan*. Museum Kebangkitan Nasional. Yogyakarta.

Zainullah, Amin, et. all. 2012 . “Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton”. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 N