

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri

Ahmad Yani

Melda Ivana¹⁾, Achmad Rozi²⁾, Wahyudi³⁾

Universitas Primagraha^{1,2,3)}

meldaivana2798@gmail.com¹⁾, enggus.eroy@gmail.com²⁾, wahyudiwidiachandra2@gmail.com³⁾

ABSTRAK

Tingkat pendidikan dan masa kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Supaya memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif dalam bekerja maka perusahaan perlu memperhatikan latar belakang tingkat pendidikan dan masa kerja secara baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani Cabang Serang. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner terhadap 32 karyawan dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan teknik sampel jenuh untuk pengambilan sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik uji hipotesis melalui uji-F dan uji-t serta uji regresi linear sederhana dan berganda, serta korelasi linear sederhana dan berganda, dan koefisien determinasi dengan bantuan software SPSS 25 For windows. Hasil penelitian ini adalah: (1) Variabel Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Masa Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) secara simultan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci

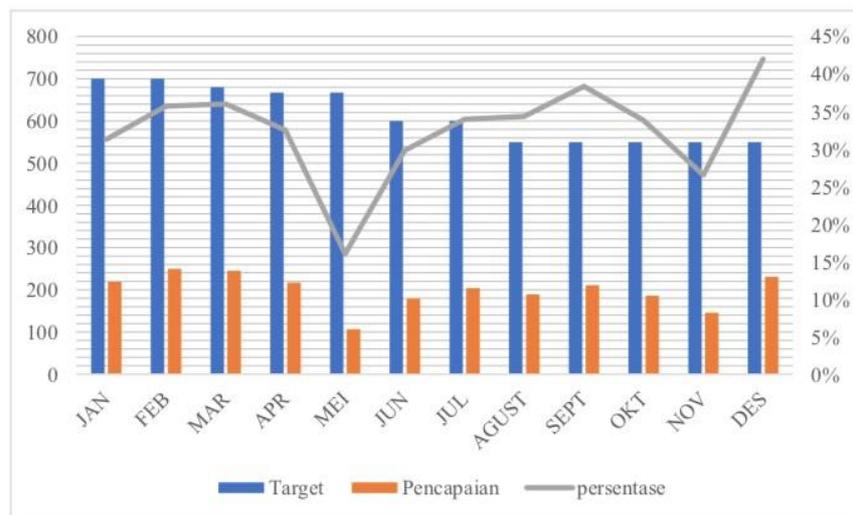
Kinerja Karyawan; Masa Kerja; Tingkat Pendidikan

PENDAHULUAN

Tujuan utama sebuah perusahaan dalam manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan guna mencapai suatu target yang diharapkan, salah satu sorotan masalah ini terdapat pada kualitas sumber daya manusia terhadap ketidaksiapan sumber daya manusia untuk beradaptasi terhadap teknologi serta perubahan. Sebab menurut Affandi et al. (2021:4) tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung pada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan

organisasi. Lebih jauh Wahyudi (2021) mengatakan bahwa tanpa sumber daya manusia yang mumpuni maka ini akan menghambat perkembangan suatu organisasi.

PT Kemakmurna Jaya Mandiri Cabang A.Yani merupakan perusahaan bergerak dibidang retail brand sepeda motor Honda. Berada di tengah Kota Serang menjadi tempat strategis dari beberapa Cabang lain dalam naungan PT Kemakmuran Jaya Mandiri. Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan keterampilan dan ilmu untuk dapat mengerjakan pekerjaannya guna mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya guna mencapai target.



Gambar 1. Grafik Laporan Penjualan Unit Tahun 2020
Sumber: PT.Kemakmuran Jaya Mandiri Cabang A.Yani

Dari data penjualan unit motor Honda dari bulan Mei sampai dengan Desember 2020 diperoleh pencapaian yang terjadi 3 bulan terendah. Pada bulan Juni target penjualan unit sebesar 600 unit serta pencapaian pada bulan tersebut sebanyak 179 unit atau jika di presentasekan senilai 30%. Pada bulan November target penjualan unit sebesar 550 unit serta pencapaian pada bulan tersebut sebanyak 146 unit atau jika di presentasekan senilai 27%. Pada bulan Mei target penjualan unit sebesar 667 unit serta pencapaian pada bulan tersebut sebanyak 107 unit atau jika di presentasekan senilai 16%. Maka dapat disimpulkan bahwa pencapaian terendah yaitu pada bulan Mei. Rendahnya pencapaian pada bulan tersebut terjadi beberapa faktor meliputi beberapa faktor meliputi berkurangnya pemasaran unit sepeda motor pada setiap karyawan diakibatkan oleh keterlambatan info mengenai promo serta launching unit baru ditambah dengan masa pandemi yang menurunkan minat konsumen.

Tabel 1. Standar Tingkat Pendidikan Karyawan

Posisi/Jabatan	Pendidikan
Kawil (Kepala Wilayah)	S1
SOH (sales office head)	S1
PIC CRM	S1
Marketing head	S1
Counter Sales	D3
Kepala bengkel	S1

Kepala mekanik	D3
Mekanik	STM
Sperpart	SMA
Admin CRM H1	S1
Admin CRM H2	S1
Kasir H1	S1
Kasih H2- H3	S1
PDI (Pre delivery inpection man)	SMA
Driver	SMA
Kernet	SMA
Masager	SMA
Kepala POS	S1
Admin POS	SMA
SA Bengkel	SMA
Final Check	SMA

Sumber: PT.Kemakmuran Jaya Mandiri Cabang A.Yani

Data diatas merupakan standar tingkat pendidikan karyawan PT Kemakmuran Jaya Mandiri A. Yani, kondisi yang terjadi saat ini di perusahaan tersebut masih adanya beberapa karyawan yang tingkat pendidikannya belum sesuai dengan standar operasional yang berlaku, sebagai contoh posisi admin CRM (customer relation management) pada perusahaan ini yang tingkat pendidikan akhirnya adalah tingkat SLTA/SMA yang belum sesuai dengan standar tingkat pendidikan di PT Kemakmuran Jaya Mandiri A. Yani. Hal ini mengakibatkan poisisi jabatan tertentu tidak memenuhi salah satu syarat standar tingkat pendidikan yang berlaku.

Tabel 2. Periode Masa Kerja PT Kemakmuran Jaya Mandiri

Masa kerja	Frekuensi
0-1 tahun	2
>1-4 tahun	14
>4 tahun	16

Sumber: PT.Kemakmuran Jaya Mandiri Cabang A.Yani

Dalam data masa kerja diatas, periode masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 2 karyawan, untuk masa kerja lebih dari 1-4 tahun sebanyak 14 karyawan dan untuk masa kerja lebih dari 4 tahun sejumlah 16 karyawan. rata-rata masa kerja diperusahaan tersebut selama 11 tahun. Faktor tinggi nya sama kerja di perusahaan tersebut dipengaruhi oleh status, masa kerja tanpa waktu tertentu, loyalitas tanpa batas, faktor umur, status kawin, comfort zone dan faktor lain. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan berdasarkan dengan tingkat pendidikan karyawan untuk menduduki suatu posisi tertentu dapat mengakibatkan ketimpangan kerja dimana beban kerja karyawan mengalami tumpang tindih, hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan. Maka perlu adanya perhatian khusus akan masalah penilaian kinerja pada setiap posisi yang dianggap bermasalah guna mengidentifikasi penyebab terjadinya penurunan kinerja disetiap posisi, baik yang berhubungan dengan tingkat pendidikan dan masa kerja dari

karyawan itu sendiri. Agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan maksimal dan memberikan dampak pada peningkatan kinerja PT. Kemakmuran Jaya Mandiri cabang Ayani.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Budianto dan Katini (2015:109) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Menurut Simanjuntak (2011:11) mengatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu: 1) Dukungan manajemen, 2) Kompetensi individu, 3) Dukungan organisasi. Setiap posisi jabatan yang dimiliki karyawan memiliki standar pencapaian yang berbeda, dengan motivasi kerja yang baik seorang karyawan akan dengan mudah memberikan hasil kerja sesuai kemampuan untuk memelihara masa kerja.

Tingkat Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2015:2) pendidikan adalah suatu upaya untuk meembangkan potensi manusia, sehingga mempunyai kemampuan mengolah sumber daya alam yang tersedia untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Pada dasarnya tujuan pendidikan adalah suatu deskripsi dari pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan, dan sebagainya yang diharapkan akan dimiliki sasaran pelatihan- pelatihan dalam periode tertentu. Menurut (Permendiknas nomor 16 tahun 2007) dalam Dahliah dan Wahyuni Sakka (2021:301). Indikator yang digunakan yaitu: 1) Tingkat Pendidikan: tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan, 2) Kesesuaian Program Studi: menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan tersebut untuk ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

Masa Kerja

Menurut Supriyatna (2020:50) Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu yang relatif masa kerja tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses produksi dalam kerja. Indikator dalam penelitian ini mengacu pada (Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan, 2013), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu: 1) Lamanya waktu masa percobaan atau magang, 2) Lamanya Bekerja yang dilihat dari lamanya waktu bekerja di perusahaan, dan amanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Kemakmuran Jaya Mandiri Cabang A. Yani Kota Serang yang berjumlah 32 karyawan. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 32 karyawan. Metode pengumpulan data yaitu dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan men *checklist* daftar pernyataan yang tersedia. Skala pengukuran yaitu dengan skala likert 1-5. Setelah seluruh kuesioner terisi kemudian dikembalikan lagi kepada peneliti untuk ditabulasi dan diolah. Pengolahan data menggunakan bantuan *software SPSS versi 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tidak ada perbedaan yang konsisten antara laki-laki dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Berikut dapat dijelaskan berdasarkan Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Prosentase
Jenis Kelamin Laki-Laki		
	22	68,75%
Perempuan	10	31,25%
Status Perkawinan		
Menikah	17	53,13%
Belum Menikah	15	46,87%
Tingkat Pendidikan		
SLTA Sederajat	22	68,75%
Diploma III	4	12,50%
S-1	5	15,63%
S-2	1	3,12%

Berdasarkan Tabel 3 jenis kelamin berdasarkan jumlah responden laki-laki sebanyak 22 orang atau sebesar 68,75 % dan perempuan sebanyak 10 orang atau sebesar 31, 25%. lebih dominannya jumlah karyawan laki laki pada perusahaan PT Kemakmuran Jaya Mandiri A.Yani dengan kondisi dilapangan disebabkan oleh jobdesk atau jenis pekerjaan yang lebih banyak dibutuhkan tenaga fisik seperti mekanik, driver, dan beberpa jenis pekerjaan lainnya.

Menurut Fadilla (2019:101:) Hubungan kinerja dengan status sangat erat kaitannya, alasannya adalah adanya status perkawinan menjadikan tanggung jawab terhadap pekerjaan menjadi lebih penting, sehingga karyawan yang telah menikah memiliki ketekunana terhadap pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang belum menikah, hal ini menjadikan salah satu hal yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan dari kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner berdasarkan status pernikahan tabel 3 jumlah karyawan berdasarkan status pernikahan menikah sebanyak 17 orang dengan persentase 53,12% dan status pernikahan yang belum menikah sebanyak 15 orang dengan persentase 46,87%. Sebagian besar karyawan sudah menikah atau berkeluarga

Pada umumnya tingkat pendidikan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas tenaga kerja tersebut, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan Tabel 3 berdasarkan hasil pengisian kuesioner karyawan pada tingkat pendidikan 32 karyawan PT Kemakmuran Jaya Mandiri A.Yani, tingkat pendidikan mulai dari tingkat SLTP/SMP sampai dengan S2. Tingkat SMA/MA/SMK sebanyak 22 orang dengan pesentase 68,75%, D3 (diploma) jumlah responden 4 orang dengan persentase 12,5%, S1 (sarjana) dengan jumlah responden 5 orang sebesar 15,625% dan S2 (magister) 1 orang dengan persentase 3,12%.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah setiap butir item dalam instrumen itu valid atau tidak, dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total menggunakan program komputer yaitu SPSS 25. Semua Variabel telah lolos uji Validitas, variabel X1 (Tingkat Pendidikan), variabel X2 (Masa Kerja) dan variabel Y (Kinerja)

Tabel 4. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket.
Tingkat Pendidikan	Tingkat Pendidikan	X1.1	0,701	0,349	Valid
		X1.2	0,824	0,349	Valid
		X1.3	0,568	0,349	Valid
	Kesesuaian Program Studi	X1.4	0,670	0,349	Valid
		X1.5	0,823	0,349	Valid
		X1.6	0,713	0,349	Valid
Masa Kerja	Lamanya Waktu Masa Percobaan/Magang	X2.1	0,733	0,349	Valid
		X2.2	0,792	0,349	Valid
		X2.3	0,865	0,349	Valid
	Lamanya bekerja	X2.4	0,370	0,349	Valid
		X2.5	0,888	0,349	Valid
		X2.6	0,511	0,349	Valid
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Y.1	0,633	0,349	Valid
		Y.2	0,886	0,349	Valid
		Y.3	0,733	0,349	Valid
	Kuantitas Kerja	Y.4	0,731	0,349	Valid
		Y.5	0,792	0,349	Valid
		Y.6	0,863	0,349	Valid
	Pelaksanaan Tugas	Y.7	0,850	0,349	Valid
		Y.8	0,787	0,349	Valid
		Y.9	0,803	0,349	Valid

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2021

Berdasarkan 4 bahwa variabel tingkat pendidikan dari kedua indikator dan 6 item pernyataan dapat disimpulkan termasuk kriteria valid, karena r hitung lebih besar dari r tabel. Selanjutnya hasil uji validitas pada variabel masa kerja dari kedua indikator dan 6 pernyataan dapat disimpulkan termasuk pada kriteria valid, karena karena r hitung lebih besar dari r tabel. Kemudian, pada variabel kinerja karyawan dari ketiga indikator dan 9 pernyataan dapat disimpulkan termasuk pada kriteria valid, karena karena r hitung lebih besar dari r tabel.

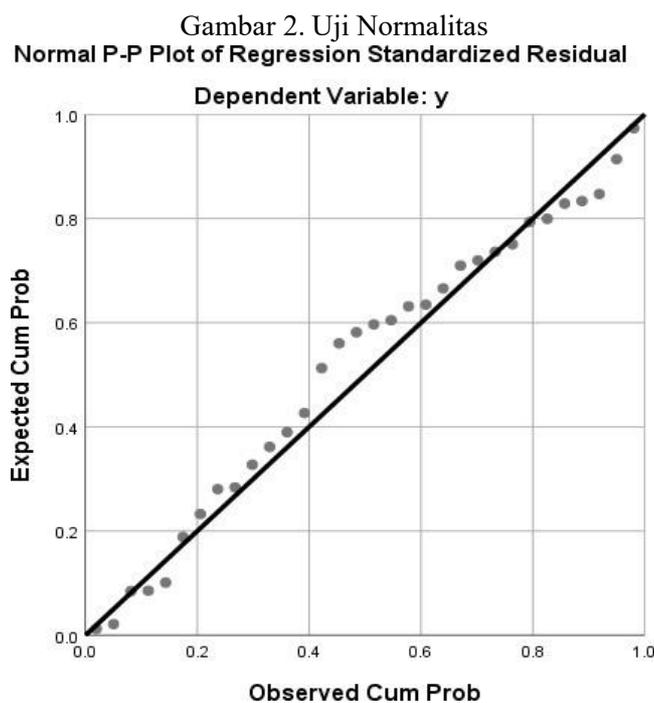
Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu yang diperoleh dengan cara menghitung koefisien alpha dengan metode uji statistik cronbach alpha (α) menggunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS 25. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliable jika memiliki Cronbach Alpha $> 0,60$. Berikut dapat dijelaskan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reabilitas Minimum	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0,794	0,600	Reliabel
Masa Kerja (X2)	0,764	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,914	0,600	Reliabel

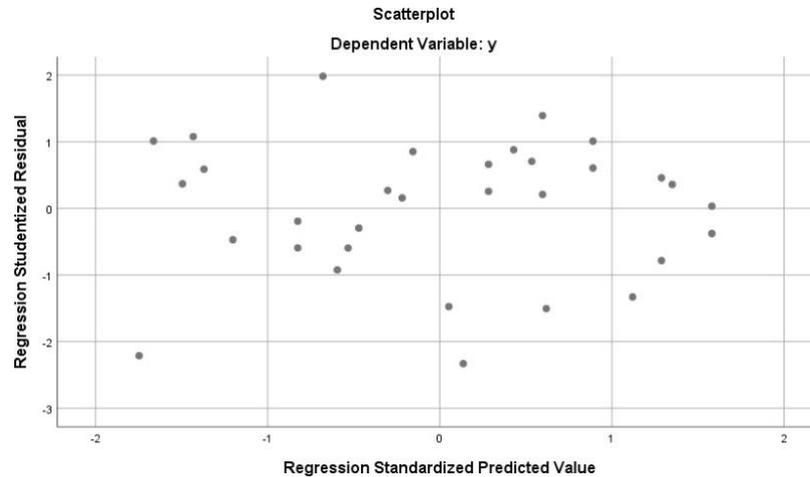
Sumber: Data hasil olah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan (X1), Masa Kerja (X2) dan Kinerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan bahwa keseluruhan variabel reliabel.



Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada Gambar 2 dapt dijelaskan bahwa data (titik) pada sumbu diagonal mendekati garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa hasil tersebut memenuhi asumsi normalitas dan distribusi normal.

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan analisis grafik Scartterplot terlihat dari Gambar 3.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3 diatas, gambar Scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Tabel 6. Hasil Uji Parsial

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.296	4.543		1.166	.253	
	X1	.513	.202	.366	2.537	.017	.560
	X2	.808	.222	.524	<u>3.631</u>	<u>.001</u>	<u>.560</u>

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2021

T Sig.

Dari data yang terdapat dalam Tabel 6 diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikan t tingkat pendidikan (X1) sebesar 0,017 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan thitung $2,537 > t_{tabel} 2,04227$. Dengan demikian bahwa dapat disimpulkan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.
- 2) Nilai signifikan t masa kerja (X2) sebesar 0,001 sehingga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan thitung $3,631 > t_{tabel} 2,04227$. Dengan demikian bahwa dapat disimpulkan H2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikansi $\alpha = 5\%$.

Dari Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 28,432 dan Ftabel sebesar 3,32 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,432 > 3,32$) dan nilai signifikan (Sig) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H3 yaitu

variabel tingkat pendidikan dan masa kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.128	2	190.564	28.432	.000 ^b
	Residual	194.372	29	6.702		
	Total	575.500	31			

a. Dependent Variable: y
b. Predictors: (Constant), x2, x1

Sumber: Data hasil olah SPSS, 2021

Pembahasan Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial yang sudah dilakukan, dapat diperoleh bahwa nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,017. Karena nilai signifikansi (Sig) $0,017 < \text{probabilitas } 0,05$ dan juga berdasarkan nilai t hitung pada variabel tingkat pendidikan (X1) yaitu 2,537 sedangkan nilai t tabel yaitu 2,04227. Karena nilai t hitung $2,537 > t \text{ tabel } 2,04227$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pendidikan menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seorang karyawan. Bisa dibayangkan, latar belakang pendidikan adalah hal kasat mata yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih karyawannya. Pendidikan menjadi salah satu cara termudah untuk menilai apakah seseorang layak untuk bekerja pada suatu posisi atau tidak. Berdasarkan fakta dilapangan dari analisa penulis, beberapa jobdesk atau jabatan di PT Kemakmuran Jaya Mandiri A.Yani belum memenuhi standar pendidikan yang berlaku diperusahaan. Dari salah satu contoh kasus pada karyawan berdasarkan hasil kuesioner, masih ada nya karyawan yang belum masuk spesifikasi untuk standar pendidikan yang berlaku pada saat proses rekrutmen atau seleksi. Dan pada prosesnya beberapa karyawan diharuskan untuk melanjutkan pendidikan guna memenuhi standar tingkat pendidikan perusahaan. Ungkapan tersebut didukung oleh hasil kuesioner dengan pernyataan “perusahaan mengharuskan saya memiliki ijazah sesuai dengan persyaratan jabatan” dari pernyataan tersebut sebanyak 27 responden menjawab sangat setuju dan setuju sisa nya menjawab kurang setuju, tidak setuju.

Menurut Supriyatna (2020:50) dengan bekal tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang individu akan mampu menghadapi persoalan-persoalan yang dihadapinya berkaitan dengan profesinya, dengan pendidikan yang tinggi seorang individu secara tidak langsung akan memberikan kontribusi lebih bagi organisasi untuk lebih berkembang lagi dimasa yang akan datang, karena akan sulit bagi seorang individu untuk dapat membuat organisasai berkembang tanpa pendidikan dan pengetahuan yang cukup pada latar belakang bidang pekerjaannya. Maka, pada teori ini dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan secara tidak langsung memberikan kontribusi guna menyelesaikan pekerjaannya. Ungkapan

tersebut didukung oleh hasil kuesioner dengan pernyataan “pengetahuan karyawan mempunyai peran penting dalam suatu jabatan/posisi” dari pernyataan tersebut sebanyak 32 responden menjawab sangat setuju dan setuju.

Hal ini juga didukung oleh penelitian sejalan dengan penelitian Nia Putri Astriyan, Andi Sessu, dan Budi Permana Yusuf (2021) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator menyatakan bahwa hasil uji Hasil uji signifikansi parameter individual (Uji T) ditarik kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima maka ada pengaruh positif tingkat pendidikan pada Kinerja Karyawan secara parsial. Sejalan dengan jurnal Jumawan (2021) berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening mengungkapkan bahwa Tingkat pendidikan (X_2) berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial yang sudah dilakukan dapat diperoleh bahwa nilai signifikansi (sig) sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi ($0,001$) < probabilitas 0,05 dan juga berdasarkan nilai t hitung pada variabel masa kerja (X_2) yaitu 3,631 sedangkan nilai t tabel yaitu 2,04227. Karena nilai t hitung 3,631 > t tabel 2,04227, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima, artinya variabel masa kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Ungkapan tersebut didukung oleh hasil kuesioner dengan pernyataan “Semakin lama saya bekerja, semakin membuat saya mampu memahami pekerjaan” dari pernyataan tersebut sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju, sebanyak 14 responden menjawab setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju. Hal ini didukung latar belakang penelitian berasal dari data sekunder pada tabel 2 periode masa kerja lebih dari 4 tahun sejumlah 16 karyawan, >1 – 4 tahun sebanyak 14 karyawan dan 0 – 1 tahun sebanyak 2 karyawan, serta rata-rata masa kerja karyawan PT Kemakmuran Jaya Mandiri A. Yani selama 11 tahun masa kerja. Masa kerja merupakan jenjang waktu seorang karyawan berkerja diperusahaan, masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karena semakin lama karyawan bekerja diperusahaan akan meningkatkan keterampilan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Eko dalam Harapah (2019: 22) Dari hasil penelitiannya, menyatakan bahwa semakin tinggi masa kerja seorang karyawan (pegawai) mempunyai asumsi bahwa kemampuan kerjanya akan semakin baik, sehingga dengan masa kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dibuktikan bahwa masa kerja berpengaruh terhadap kinerja yang berpengaruh dari beberapa faktor, sejalan dengan masa kerja yang terus bertambah dari waktu ke waktu karyawan dapat diharapkan berkembang dan menguasai pekerjaannya dengan lebih baik dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada. Dan penelitian ini sejalan dengan jurnal Martin (2020) menyatakan bahwa variabel masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delamibrands Kharisma Busana.

Pengaruh Tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan

Secara simultan dapat dijelaskan pengaruh variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Berdasarkan uji F secara simultan yang dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) yaitu 0,000, karena nilai signifikansi $0,000$ < 0,05 dan juga berdasarkan hasil perbandingan nilai F hitung dan F tabel antara tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai F hitung yaitu 28, 432 dan F tabel 3,32. Karena F hitung 28, 432 > f tabel 3,32 maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya Tingkat

pendidikan (X1) dan masa kerja (X2) terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,662 hal ini berarti 66,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen yaitu tingkat pendidikan dan masa kerja.

Tingkat pendidikan dan masa kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai karena keduanya secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat kuat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yudha Supriyatna (2020) yang menyatakan bahwa Tingkat pendidikan (X1) dan masa kerja (X2) terhadap kinerja karyawan secara simultan berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). selanjutnya sejalan dengan penelitian Imam Ariono (2017) dengan judul Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo menyatakan bahwa Tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perangkat desa (H4 diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki hubungan yang sangat kuat, dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berarti pula bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT kemakmuran Jaya Mandiri A.Yani.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari tiga hipotesis yang diajukan yaitu dapat diterima yang artinya bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan diantaranya: 1) Pendidikan memiliki hubungan yang sangat kuat dan memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, maka sebaiknya pada proses rekrutmen calon karyawan berdasarkan latar belakang pendidikan sesuai dengan spesifikasi posisi jabatan yang dibutuhkan, supaya memberikan kinerja yang diharapkan, 2) Semakin lama masa kerja karyawan maka semakin meningkat pula pengalaman karyawan, oleh karenanya disarankan untuk mengatur batas waktu masa kerja dan meningkatkan kepuasan kerja guna mampu mencapai keunggulan yang kompetitif.

REFERENSI

- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). *Manajemen SDM strategik*. Serang: Bintang Visitama Publisher
- Amperawati, E. D. (2022). E-Commerce Consumer Satisfaction Analysis: A Study on the Shopee Platform. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(1), 938-951.
- Amperawati, E. D. (2022). Review of Using Instagram Social Media as a Promotional Media on Online Shop Trustworth. id. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 1328-1337.
- Amperawati, E. D., Krisnanda, R., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2022, December). Kinerja Layanan Hotel Bintang Empat Kota Bandung-Jawa Barat Di Era New Normal. In *Seminar Nasional Kepariwisata (SENIORITA)# 3 2022*.
- Amperawati, E. D. (2020). Optimalisasi Reputasi Perusahaan Melalui Kinerja Layanan Hotel Di Industri Hospitalitas.
- Amperawati, E. D., Astuti, W., & Triatmanto, B. (2020). The role of service performance mediating the effect of management commitment to service quality structure on reputation of hospitality industry

- companies in West Java. *Management Science Letters*, 10(12), 2870-2874.
- Ariono, I. (2017). Analisa Pengaruh Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kaliwiro Wonosobo. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 4(3), 254-267.
- Astriyani, N. P., Sessu, A., & Yusuf, B. P. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 79-85.
- Bahri, D., & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Informatika)*, 17(3), 298-311.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100-125.
- Bustomi, T., Turmudzi, D., & Chaidir, J. (2020, March). Implementation Strategy of Village Fund Distribution Policy: Development of Rural in Serang District. In *International Conference on Public Administration, Policy and Governance (ICPAPG 2019)* (pp. 228-238). Atlantis Press.
- Chaidir, J. (2022). Algorithm Design in the Procurement of Manpower with a Specific Time Work Agreement (Case Study at PT. Professional Indonesia Lantera Raga). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 10304-10315.
- Chaidir, J. (2022). Management of Village Funds for Development in Serang District (Case Study in Teluk Terate Village). *PINISI Discretion Review*, 5(2), 417-426.
- Chaidir, J. (2022). *Model Problem Based Learning Dalam Pembelajaran Menulis Teks Eksplanasi Berpola Kausalitas Dan Hubungannya Dengan Berpikir Kritis Peserta Didik Kelas VIII SMPN 1 Kramatwatu* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Fadilla, W. S., & Syamsir, S. (2019). Pengaruh Umur dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 98-109.
- Harahap, S. S. (2019). Hubungan usia, tingkat pendidikan, kemampuan bekerja dan masa bekerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode Pearson Correlation. *Jurnal Teknografi*, 6(2), 12-26.
- Jumawa. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Tunjangan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika*. 19(2), 342-351.
- Kania, D. (2022). Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan pada Hotel Grandia Bandung. *Bisman (Bisnis dan Manajemen): The Journal of Business and Management*, 5(1), 95-105.
- Kania, D., & Mudayat, M. (2022). Kinerja karyawan hotel bintang 4 dan bintang 5 di Bandung Raya. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-20.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka cipta.
- Regiasa, T. (2022). Pengaruh Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Kapur Pada PT. Surya Besindo Sakti Di Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 268-276.
- Shiratina, A., Indika, D. R., Komariyah, I., Kania, D., & Solihin, E. H. (2020). Pemasaran Online Melalui Penerapan Iklan Secara Digital. *Jurnal Sains Manajemen*, 2(1), 15-23.
- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan dan masas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47-60.
- Wahyudi, W. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja. *eCo-Buss*, 4(2), 265-273.
- Wirtadipura, D. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT SDN Cilayang Guha. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(1), 183-

192.

- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 3(1), 354-363.
- Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Perencanaan dan Koordinasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Serang. *DESANTA (Indonesian of Interdisciplinary Journal)*, 2(2), 323-332.
- Wirtadipura, D., Madhakomala, R., & Supriyati, Y. (2020). The Evaluation Impact Program of Open Selection on High Leadership Position Career Employee in Banten Provincial Government.