



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARYA MENTARI SERAYA

Kevin Djordian

kevindjordan@gmail.com

Kristin Handayani, S.Si.,M.M.

kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

**Institut Bisnis Dan Informatika Kwik
Kian Gie Jl. Yos Sudarso Kav. 87, Jakarta,
14350**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode *Non-Probability Sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel yang berjumlah 39 responden yang dikumpulkan melalui survei elektronik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, dan analisis regresi ganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 25. Kesimpulan dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah terbukti bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine the role of Education Level, Work Experience towards the Performance. The method used in this study is the Non- Probability Sampling. The data used in this research is a sample of answers from 39 respondents gathered via electronic survey. Data analysis techniques used is the validity test, reliability test, descriptive analysis, and multiple regression analysis with the use of SPSS 25. In conclusion the results of the analysis proves that Education Level has no effect on performance and work experience has a positive effect on performance

Keyword: education level, work experience, performance

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya oleh orang lain di media cetak, elektronik dan online

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan revolusi industri yang sangat cepat dimulai dari penemuan mesin uap dan pada jaman sekarang pada revolusi industri 4.0 tren yang berlaku adalah Big data dan pertukaran data. Perkembangan ini menanamkan teknologi ke setiap aspek kehidupan masyarakat.

Perusahaan di Indonesia senantiasa meningkatkan target agar menjadi perusahaan yang menjadi pemimpin di pasar baik secara internasional dan nasional . Hal ini juga memaksa perusahaan di Indonesia agar menyesuaikan dengan situasi pasar global agar konsumen tidak meninggalkan mereka dan memilih kompetitor dari luar negeri yang senantiasa meningkatkan kualitas produk dan pelayanan. Mengacu pada perkembangan Industri yang semakin berbasis teknologi maka perusahaan mengharapkan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan perkembangan industri yang telah memasuki tahap 4.0. Kualitas sumber daya manusia menjadi kunci penting dari perkembangan perusahaan yang mengikuti arus perubahan ini

Salah satu sektor industri yang berhubungan dengan pemanfaatan teknologi adalah industri kreatif. Industri kreatif menurut Kementerian Perdagangan Indonesia adalah industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, keterampilan serta bakat individu untuk menciptakan kesejahteraan serta lapangan kerja dengan menghasilkan dan mengeksploitasi daya kreasi dan daya cipta dari individu tersebut. Namun industri ini juga mengalami masalah yakni adanya kenaikan produk domestik bruto sebesar 5.07% dibandingkan pada tahun 2018 yang sebesar 5.17 yang tidak diiringi dengan subsektor nya yakni desain interior dimana subsektor tersebut mengalami penurunan produk domestik bruto sebesar 6.01 menjadi 5.95 pada tahun 2018

Salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang desain interior adalah PT.Karya Mentari Seraya. Perusahaan ini juga memiliki misi untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan nya. Peningkatan kompetensi karyawan yang menjadi salah satu tujuan dari PT.Karya Mentari Seraya.menjadi erat kaitan nya dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dari tenaga kerja. Michael Zwell dalam Wibowo yang dikutip dalam Sastra (2017) berpendapat bahwa yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut yakni keyakinan, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, kemampuan intelektual dan budaya kerja

Sementara itu pengertian tingkat pendidikan menurut ahli adalah sebagai berikut. Andrew dalam Mangkunegara yang dikutip oleh Krisdiana & Marimin (2014) berpendapat bahwa “tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum”.

Lalu, Pengalaman kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam usaha perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Siagian dalam Muamarizal (2015;7) pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya dan berapa periode masa kerjanya pada masing masing pekerjaan atau jabatan tersebut

Kinerja menjadi penting dalam tiap perusahaan . Sebagaimana dikemukakan Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016;2) bahwa Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasaan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sebagaimana dijelaskan bahwa salah satu tujuan dari PT. Karya Mentari Seraya adalah meningkatkan kompetensi karyawan nya dimana hal itu tercapai apabila kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga kinerja menjadi salah satu hal penting yang berkaitan dengan kompetensi karyawan di perusahaan.

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berdasarkan latar belakang diatas, Peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan objek PT.Karya Mentari Seraya, karena peneliti tertarik untuk menganalisa lebih jauh mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Karya Mentari Seraya.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT.Karya Mentari Seraya
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Karya Mentari Seraya

Hipotesis Penelitian

- H1 Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja
- H2 Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kuantitatif. Penelitian ini melakukan pengelolaan data dalam bentuk angka, lalu diberi penjelasan atau pandangan terhadap data tersebut.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian data yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

3. Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah karyawan PT.Karya Mentari Seraya

4. Sampel

Kriteria yang dijadikan sampel yaitu karyawan PT. Karya Mentari Seraya.

5. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu berupa hasil jawaban 39 responden yang dikumpulkan melalui survei elektronik yang disebarkan melalui tautan kepada responden dengan pertanyaan-pertanyaan mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komunikasi dengan menggunakan survei elektronik.

7. Analisis Data

Dalam melakukan pengolahan dan analisis data, peneliti menggunakan alat bantu pengolahan data berupa perangkat lunak, SPSS 25. Pengujian yang dilakukan adalah uji statistik deskriptif, uji kesamaan koefisien, dan analisis regresi logistik

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Validitas	Cronbach's Alpha	Reliabilitas
Tingkat Pendidikan	TP1	0,625	Valid	0,738	Reliabel
	TP2	0,506	Valid		
	TP3	0,714	Valid		
	TP4	0,661	Valid		
	TP5	0,807	Valid		
	TP6	0,647	Valid		
Pengalaman Kerja	PK1	0,472	Valid	0,637	Reliabel
	PK2	0,485	Valid		
	PK3	0,559	Valid		
	PK4	0,691	Valid		
	PK5	0,667	Valid		
Kinerja	PK6	0,685	Valid	0,772	Reliabel
	K1	0,678	Valid		
	K2	0,568	Valid		
	K3	0,722	Valid		
	K4	0,568	Valid		
	K5	0,578	Valid		
	K6	0,443	Valid		
	K7	0,628	Valid		
	K8	0,604	Valid		
K9	0,546	Valid			

Dari uji validitas dapat dilihat bahwa semua hasil Corrected Item-Total Correlation memiliki hasil yang lebih besar daripada angka 0.325, maka data diatas dapat digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Sedangkan dari uji reliabilitas dapat dilihat bahwa semua hasil Cronbach Alpha nya melebihi angka 0.6, berarti jawaban dari responden dikatakan reliabel/stabil dari waktu ke waktu.

Analisis Deskriptif

Tabel 2 Hasil Uji Deskriptif

Hasil Uji Deskriptif Tingkat Pendidikan

Hak cipta dilindungi. Ulangi, Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat pendidikan1	39	3	5	3.67	.530
Tingkat pendidikan2	39	3	5	3.64	.628
Tingkat pendidikan3	39	3	5	3.74	.549
Tingkat pendidikan4	39	3	5	3.72	.605
Tingkat pendidikan5	39	3	5	4.00	.688
Tingkat pendidikan6	39	3	5	4.00	.725
Valid N (listwise)	39				

Hasil Uji Deskriptif Pengalaman Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja1	39	2	5	3.59	.637
Pengalaman Kerja2	39	3	5	3.64	.584
Pengalaman Kerja3	39	3	5	3.62	.544
Pengalaman Kerja4	39	2	5	3.56	.680
Pengalaman Kerja5	39	3	5	3.67	.737
Pengalaman Kerja6	39	3	5	3.69	.655
Valid N (listwise)	39				

Hasil Uji Deskriptif Kinerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja1	39	2	5	3.23	.810
Kinerja2	39	3	5	4.00	.725
Kinerja3	39	2	5	3.44	.912
Kinerja4	39	2	5	3.69	.800
Kinerja5	39	2	5	3.54	.790
Kinerja6	39	2	5	3.26	.751
Kinerja7	39	2	5	3.33	.772
Kinerja8	39	2	5	3.54	.756
Kinerja9	39	2	5	3.54	.756
Valid N (listwise)	39				

Dari hasil uji deskriptif peneliti bertujuan untuk melihat kualitas data penelitian yang ditunjukkan dengan nilai yang terdapat pada mean dan standard deviasi. Jika mean lebih besar daripada standard deviasi maka artinya kualitas data lebih baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3 Analisis Regresi Ganda

a. Estimasi Persamaan Regresi

Tabel 3 Persamaan Regresi

Variabel	Koefisien Regresi
Tingkat Pendidikan (X_1)	-0.452
Pengalaman Kerja (X_2)	2.800

Hasil analisis regresi ganda yang terlihat dalam tabel 3 menghasilkan persamaan regresi estimasi yang distandarisasi sebagai berikut:

$$\hat{\gamma} = 17.097 + -0.119\chi_1 + 0.789\chi_2$$

Dimana X_1 merupakan variabel tingkat pendidikan dan X_2 merupakan variabel pengalaman kerja.

X_1 memiliki hasil angka -0.119 yang artinya tidak mempengaruhi $\hat{\gamma}$ (kinerja), lalu X_2 memiliki hasil angka 0.789 yang artinya mempengaruhi $\hat{\gamma}$ secara positif

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4 Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Residual	0.200	Normal

Nilai Sig di dalam tabel lebih besar daripada 0.05, sehingga dapat dikatakan residual pada penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi syarat

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
Tingkat Pendidikan	1.070	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengalaman Kerja	1.070	

Pengujian multikolinieritas diketahui dari nilai VIF setiap variabel independen.. Pada tabel 4.8, nilai VIF tidak melebihi 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Linearitas

Tabel 6 Uji Linearitas

Variabel	Sig	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.495	Terdapat hubungan linear
Pengalaman Kerja	0.754	

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa hasil nilai linearitas dengan nilai sig variabel tingkat pendidikan dan pengalaman lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linear

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Uji Heteroskedastisitas

Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.211	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0.655	



Dari hasil tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai sig kualitas tingkat pendidikan, pengalaman kerja diatas 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas di dalam model regresi.

b. Uji Goodness of Fit (Uji F)

Tabel 8 Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.680	2	69.340	4.649	.016 ^b
	Residual	536.910	36	14.914		
	Total	675.590	38			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), tingkat pendidikan, pengalaman kerja

Tabel 8 menunjukkan nilai sig. < 0.05 maka model regresi sesuai dan dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja.

d. Uji Hipotesis Penelitian (Uji t)

Tabel 9 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.097	9.624		1.776	.084
	Tingkat pendidikan	-.119	.263	-.070	-.452	.654
	Pengalaman kerja	.789	.282	.430	2.800	.008

a. Dependent Variable: kinerja

Dapat dilihat bahwa hasil nilai sig dari ketiga variabel kualitas produk, harga, dan citra merek memiliki nilai yang lebih kecil dari 0.05, berarti kualitas produk, harga, dan citra merek terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap keputusan pembelian.

B. Pembahasan

Untuk variabel Tingkat Pendidikan, berdasarkan pengujian signifikansi t, hasil menunjukkan variabel tingkat pendidikan mendapat hasil t hitung < t tabel (-0.452 < 2.026) dan signifikansi 0.654 < 0.05.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Lalu, hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan rata-rata jawaban responden pada kuesioner maka dapat dijelaskan bahwa indikator pendidikan informal lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan indikator pendidikan formal tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena pelatihan di luar sekolah maupun pelatihan yang diterima selama bekerja lebih mempengaruhi prestasi yang diterima saat bekerja di PT.Karya Mentari Seraya.

Dengan demikian hasil penelitian tingkat pendidikan yang berpengaruh pada kinerja karyawan dapat dijelaskan dalam pengertian tingkat pendidikan menurut Hariandja dalam Nuruni (2014:14) menambahkan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Serta hal ini juga tertuang dalam fungsi dari tingkat pendidikan yakni bahwa sistem pendidikan menciptakan dan mempertahankan penawaran keterampilan manusia di pasar tenaga kerja. Yang dimana hal ini menjelaskan bahwa tingkat pendidikan membuat kinerja dari karyawan dapat meningkat agar tetap bersaing dalam pasar tenaga kerja.

Selanjutnya, untuk variabel Pengalaman Kerja, berdasarkan pengujian signifikansi t, hasil menunjukkan diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.800 > 2.026$) dan signifikansi $0.008 < 0.05$

Lalu, hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan rata-rata jawaban responden pada kuesioner maka dapat dijelaskan bahwa rata-rata durasi bekerja responden sudah cukup lama sehingga sudah terbiasa melakukan tugas yang diberikan, hal ini berhubungan dengan indikator kinerja yakni pada indikator kualitas. Hasil pengalaman yang lama membuat meningkatnya persepsi, keterampilan dan kemampuan karyawan.

Sementara itu dalam bidang pengalaman kerja menurut Sulaeman (2014:93) berpendapat bahwa “Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut”. Dari pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa apabila pengalaman kerja pegawai sudah cukup lama maka dapat meningkatkan kinerja dari pekerja itu sendiri yang berakibat pada meningkatnya pertumbuhan usaha dari tempat karyawan itu bekerja.

Lebih lanjut fenomena ini dapat dihubungkan dengan pengertian pengalaman kerja itu sendiri yang dicetuskan oleh Anhar (2017:29) berpendapat bahwa dapat disimpulkan pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Bahwa faktor yang dapat meningkatkan kinerja nya adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap dari pekerja itu sendiri.



KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT.Karya Mentari Seraya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mentari Seraya.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mentari Seraya

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, makaterdapat beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk penelitian selanjutnya:

1. Diharapkan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja perusahaan dapat meningkatkan kinerja dengan melakukan pelatihan dan pengembangan skill yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan juga diharapkan dapat mengarahkan rekrutmen yang memperhatikan kepada latar belakang pendidikan calon karyawan agar karyawan dapat langsung menghasilkan kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel diluar dari variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas, sebaiknya jumlah responden diperbanyak lagi.

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Eva Fauziah & Rizal Sukma Aliyudin (2020), “Pengaruh Implementasi Big Data Terhadap Audit Di Lembaga Pemerintah (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Majalengka)”, Jurnal Ilmiah Indonesia, Vol. 5, No. 5 Mei 2020
- Candra D Decky & Mochammad Djudi Mukzam (2018) “Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri)”, Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 63 No. 1 Oktober 2018
- Dewi, Sindia, I Wayan Bagia & Gede Putu Agus Jana Susila, (2016)” Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Cetakan Delapan, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kosilah & Septian (2020) “Penerapan Model Pembelajaran Kooperatif tipe Assure Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa”, Jurnal Inovasi Penelitian, Vol 1 no 6 November 2020
- Laporan Kinerja Badan Ekonomi Kreatif Tahun 2019, diakses 16 Februari 2021
<https://www.kememparekraf.go.id>
- Marimin, Krisdiana (2014) “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Fasilitas Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Se-Kota Tegal” ,Economic Education Analysis Journal 3
- Muamarizal, Said & Said Samsir (2015) “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan pada PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru” JOM FEKON, Vol. 2 No. 1 Februari 2015
- Nuruni, Tri (2014),” Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Pai Sa Negeri Di Kecamatan Sidoharjo Kabupaten Sragen”, Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta
- Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, No. 4301. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Samosir, Azrul Anhar (2017) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan”, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan
- Sari, Novita (2018) “Pengembangan Ekonomi Kreatif Bidang Kuliner Khas Daerah Jambi”. Jurnal Sains Sosio Humaniora Volume 2 Nomor 1 Januari - Juni 2018
- Sastra, Boy Aulia (2017) “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Danamon Cabang Tuanku Tambusai Pekanbaru”, Jom Fekon Vol.4 Februari No.1
- Sigarlaki, Mariani E. , S. Moniharapon & Rita N. Taroreh (2019) “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie
 Jl. Cipinang Duri, No. 1, Cipinang Duri, Jakarta Timur 10410
 Telp. (021) 87540000, Fax. (021) 87540001, Email: info@kwikgiangie.ac.id
 Website: www.kwikgiangie.ac.id



Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara”, Jurnal Emba, Vol.7 No.7

Sitinjak, Tumpal Janji Raja ,Leonardus Saiman, Felix ,Samuel J. Daniel Djunaidi& Andre Cahyadi (2020) “*Pengaruh Kualitas Produk Dan Kualitas Layanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Dengan Kepuasan Pelanggan Sebagai Pemediasi*” Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie Jakarta

Sopiah & Etta Mamang Sangadji (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*

Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Cetakan Ke Dua Puluh Tujuh, Jakarta, Alfabeta

Sulaeman, Ardika (2014) “*Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang Trikonomika*”, Volume 13, No. 1, Juni 2014

Suwarno & Donni Juni Priansa, (2018) *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* ,Cetakan Ke Enam, Jakarta, Alfabeta

Ukis, Magdalena, Wahyudi, & Amrazi Zakso, (2015) “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Fkip Untan Pontianak*”

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Jakarta : Rajawali Pers

Widiyansyah, Apriyanti (2017), “*Peran Ekonomi dalam Pendidikan dan Pendidikan dalam Pembangunan Ekonomi*” Cakrawala, Vol. XVII, No. 2, September 2017

Wirawan, Ketut Edy, I Wayan Bagia, & Gede Putu Agus Jana Susila (2016) “*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016)