

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA**

(Studi Kasus Pada Karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu)

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Sastra Satu(S1) Program Studi Manajemen

Nama : Rinda Dwi Pangestu

NIM. C0118028

Pembimbing 1 : Dr. Rini Adiyani, S.E, M.M

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum , S.E, M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA**

2022

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA**

(Studi Kasus Pada Karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu)

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Sastra Satu(S1) Program Studi Manajemen

Nama : Rinda Dwi Pangestu

NIM. C0118028

Pembimbing 1 : Dr. Rini Adiyani, S.E, M.M

Pembimbing 2 : Kurniawati Darmaningrum , S.E, M.M

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN
SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Pernyataan Penulis

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada CV.Ti Aval Tasikmadu)

Nama : Rinda Dwi Pangestu

NIM : C0118028

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada saat suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasi secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dosen pembimbing.



Rinda Dwi Pangestu



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pngalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada CV.Ti Aval Tasikmadu)
Nama : Rinda Dwi Pangestu
NIM : C0118028

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Surakarta, 11 Juli 2022.....

Pembimbing 2

Kurniawati Darmaningrum, SE.MM

NIDN. 0621019302

Pembimbing 1

Dr. Rini Adiyani, SE.MM

NIDN . 0622046501



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. (Studi kasus pada CV.Ti Aval Tasikmadu)
Nama : Rinda Dwi Pangestu
NIM : C0118028

Naskah Publikasi ini telah diajukan didepan dewan penguji

Pada hari / tanggal : 19 July 2022

1. Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si (Ketua Penguji)
2. Zandra Dwanita Widodo, S.Pd.,SE., MM (Sekretaris)
3. Dr.Rini Adiyani, SE, S.Sos., MM (Anggota)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Trio Handoko, M.M.
NIDN. 0630055901

Ketua Program Studi Manajemen

Kurniawati Darmaningrum, S.E., M.M.
NIDN. 0621019302

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENULIS	ii
LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI	iii
LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL.....	vi
ABSTRAK.....	vii
A. PENDAHULUAN	1
1) Latar Belakang	1
2) Rumusan Masalah.....	1
3) Tujuan Penelitian	2
B. Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	3
1) Tinjauan Pustaka	3
2) Kerangka Pemikiran.....	6
3) Hipotesis	6
C. METODELOGI PENELITIAN	7
1) Uji Validitas	7
2) Uji Realiabilitas	7
3) Uji Asumsi Klasik.....	7
4) Regresi Linier Berganda	8
5) Uji Hipotesis	8
D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.	8
1) Uji Validits.....	8
2) Uji Reliabilitas	9
3) Uji Asumsi Klasik.....	9
4) Analisis Regresi Linier Berganda	10
5) Uji Hipotesis	11
E. PEMBAHASAN	12
F. KESIMPULAN DAN SARAN.....	13
G. DAFTAR PUSTAKA	14

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

GAMBAR 1 KERANGKA PEMIKIRAN	6
GAMBAR 2 P-P Plot.....	9
GAMBAR 3 HISTOGRAM	9
TABEL 1 Hasil Uji Reliabilitas.....	9
TABEL 2 Hasil Uji Normalitas	9
Tabel 3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	10

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada CV.Ti Aval Tasikmadu)

Rinda Dwi Pangestu, Rini Adiyani, Kurniawati Darmaningrum

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

Email : rindadwi789@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *tingkat pendidikan, pengalaman kerja* dan *kemampuan kerja* secara simultan terhadap *kinerja karyawan* pada CV.Ti Aval Tasikmadu. Jenis dari penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Dimana populasi dari penelitian ini adalah 115 karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu dan telah diperoleh sampel sebanyak 58 orang. Teknik pengambilan yang digunakan dalam sampel penelitian ini ialah teknik *purposive sample*. Data responden didapatkan dengan menyebarkan kuisioner yang sudah dijawab dari responden melalui angket. Hasil penelitian uji parsial (T) variabel tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji Simultan (F) variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh simultan dan signifikan.

Kata kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract : This study aims to determine the effect of education level, work experience and work ability simultaneously on employee performance at CV.Ti Aval Tasikmadu. The type of this research is quantitative research. Where the population of this study is 115 employees of CV.Ti Aval Tasikmadu and a sample of 58 people has been obtained. The sampling technique used in this research is a purposive sample technique. Respondent data is obtained by distributing questionnaires that have been answered from respondents through questionnaires. The results of the partial test (T) of the educational level variable have a positive and significant effect on employee performance, the work experience variable has a positive and significant effect on employee performance, the work ability variable has no significant effect on employee performance. And the results of the Simultaneous test (F) of the variables of education level, work experience, and work ability have a simultaneous and significant effect.

Keywords: Education Level, Work Experience, Work Ability, Employee Performance.

A. PENDAHULUAN

1) Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia yang berguna adalah bidang kontrol yang mengkhususkan diri dalam menganalisis hubungan dan peran manusia dalam perusahaan. Hal ini karena pengendalian sumber daya manusia mengatur tim pekerja di perusahaan tersebut, sehingga impian organisasi dan kepuasan kinerja karyawan terwujud. Manajemen sumber manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang benar dalam CV. Ti Aval yang bergerak dibidang teksil dengan cara memberikan pendidikan dan motivasi pada setiap orang anggota pemberi kerja sesuai dengan potensi kerjanya. Berdasarkan Handoko (2008) kinerja karyawan artinya suatu gerakan yang diambil oleh karyawan dalam memakai pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan perusahaan. setiap perusahaan mengharapkan karyawan memiliki prestasi, karena memiliki karyawan yang unggul akan memberikan kontribusi standar emas bagi perusahaan. Didalam melaksanakan pekerjaan karyawan juga tidak terlepas dari pendidikan yang dimilikinya. Tingkat pendidikan adalah suatu aktivitas seorang pada saat mengembangkan kemampuan, perilaku serta bentuk perilaku. Baik untuk kehidupan masa yang akan tiba dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir

Disamping itu, pengalaman kerja tambah berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja merupakan lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat pertama diterima sampai berakhirnya masa kerja di perusahaan. Pengalaman kerja dapat dilihat dari lamanya waktu bekerja, tingkat informasi dan bakat yang dimiliki karyawan serta jenis pekerjaannya. Pada saat melakukan pekerjaan disuatu perusahaan karyawan tidak bisa dipisahkan dari kemampuan kerja. kemampuan kerja artinya suatu kapasitas seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas pada pekerjaannya. Salah satu faktor yang begitu penting dan mempengaruhi keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah kemampuan kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. (studi kasus pada CV.Ti Aval Tasikmadu).

2) Rumusan Masalah

Menurut latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu?
- b. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Ti aval Tasikmadu?
- c. Apakah Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu?
- d. Apakah Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ?

3) Tujuan Penelitian

Tujuan dari suatu penelitian ialah

- a. Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu.
- b. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Ti Avala Tasikmadu.
- c. Untuk mengetahui Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu.
- d. Untuk mengetahui Tingkat Pendidikan, Pengalaman

Kerja, Kemampuan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

1. Manfaat penelitian

dengan melakukan penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat untuk beberapa pihak, diantaranya :

a. Bagi Peneliti

Bisa menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah untuk ditetapkan kedalam praktek terkhusus dalam topik penelitian ini.

b. Bagi Universitas

Dapat memberikan tambahan ilmu pemahaman informasi terkait tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja.

c. Bagi CV.Ti Aval Tasikmadu

Bisa dipergunakan untuk bahan evaluasi serta pertimbangan untuk perkembangan kelangsungan usaha serta sistem perusahaan pada CV. Ti Aval dalam hal sesuai topik tersebut.

d. Bagi Peneliti selanjutnya.

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi sebuah referensi untuk peneliti selanjutnya yang lebih mendalam, khususnya dalam

hal Tingkat Pendidikan,
Pengalaman Kerja dan
Kemampuan Kerja.

B. Tinjauan Pustaka, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.

1) Tinjauan Pustaka

1) Tingkat Pendidikan.

a. Pengertian

Tingkat pendidikan merupakan proses jangka panjang yang menggunakan proses sistematis dan terorganisir dimana manajer mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Selain itu motivasi para pekerja outsourcing rata-rata tinggi, mereka sering menyelesaikan kursus pelatihan dan memiliki pengalaman kerja yang mumpuni, namun tidak didukung. Dengan tingkat pendidikan pada akhirnya akan sulit untuk mencapai prestasi yang maksimal. Lebih dari

satu institusi mengurus pembangunan Bangsa dan bernegara tentunya jika jenjang pendidikan tidak sesuai dengan jadwal kerja yang dijalankan, akibatnya kinerja pegawai tidak sesuai rencana yang pada akhirnya harus diperhatikan oleh instansi atau instansi pemerintah. sumber daya manusia dalam hal tingkat pendidikan mereka (Suhardjo, 2018).

Pendidikan

adalah segala upaya untuk kemajuan kepribadian dan perkembangan kemampuan fisik dan mental bangsa Indonesia seumur hidup baik di dalam batinnya. dan di luar sekolah sebagai bagian dari pembangunan persatuan bangsa Indonesia dan

masyarakat adil dan makmur yang berlandaskan Pancasila.

2) Pengalaman Kerja

a. Pengertian

Berdasarkan John Dewey pengalaman sekarang tidak menyebabkan sesuatu yang terjadi di dalam kehidupan hidup batin, atau sesuatu yang ada di dalam dunia indrawi yang paling efektif dicapai dengan logika atau insting. Pandangan Dewey tentang pengalaman adalah menyeluruh dan mencakup segalanya. Ulasan tentang alam semesta yang terdiri dari kehidupan tumbuhan, hewan, batu, kesehatan, penyakit, energi, suhu, cinta, pengakuan, pemujaan, kemegahan, misteri, semua kekayaan pengalaman itu sendiri. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai kapasitas karyawan untuk melakukan tugasnya. Dengan menggunakan pengalaman yang banyak diperkirakan bahwa mereka mungkin memiliki lebih banyak bakat daripada orang-orang tanpa

pengalaman. seseorang yang berpengalaman mungkin memiliki kompetensi kerja yang lebih baik daripada manusia yang baru saja memasuki dunia kerja, karena karakter telah ditemukan dari kegiatan dan konflik yang muncul dalam pekerjaannya.

b. Faktor - faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja.

Ada 4 faktor yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang pekerja adalah periode waktu atau lama bekerja, tahap informasi dan kemampuan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan perangkat peralatan, dan jenis pekerjaan.

c. Tujuan pengalaman kerja

Adapun Tujuan dari pengalaman kerja yaitu akan mendapatkan rekan kerja yang banyak dan dapat menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.

3) Kemampuan Kerja

a. Pengertian

Istilah kemampuan yang diartikan sebagai tersedianya modal kecakapan, ketangkasan

atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya. Lebih lanjut dikatakan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan atau kekuatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya, Oleh karena itu kemampuan merupakan salah satu unsur kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari pendidikan

a. Pengertian

Kinerja merupakan hasil akhir dari kinerja yang berkualitas yang dicapai dengan bantuan seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, (Mangkunegaran, 2016:67). Sedangkan Asri Laksmi R(2011:2) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil seorang secara holistik selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, termasuk target atau standar yang telah didorong sebelumnya dan disepakati bersama. Secara garis umum Kinerja ialah hasil

kerja yang dapat dilaksanakan dengan bantuan seseorang atau lembaga dalam suatu organisasi sesuai dengan pemerintahan dan tanggung jawabnya masing-masing dengan cara yang baik untuk mencapai impian perusahaan secara legal, tidak melanggar pedoman dan tidak lagi bertentangan dengan moral dan etika.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegaran (2016 : 67) faktor yang memberi efek pada kinerja karyawan secara keseluruhan yaitu faktor kemauan dan faktor motivasi.

c. Indikator kinerja karyawan.

Berdasarkan Setiawan (2014:147) dapat diukur dengan menggunakan indikator yang terdiri :

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas adalah manajemen dalam bekerja dan ketepatan karyawan dalam menuntaskan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja adalah kepatuhan terhadap jam kerja serta kesediaan untuk

mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan saat masuk serta pulang kerja dan jumlah kehadiran karyawan.

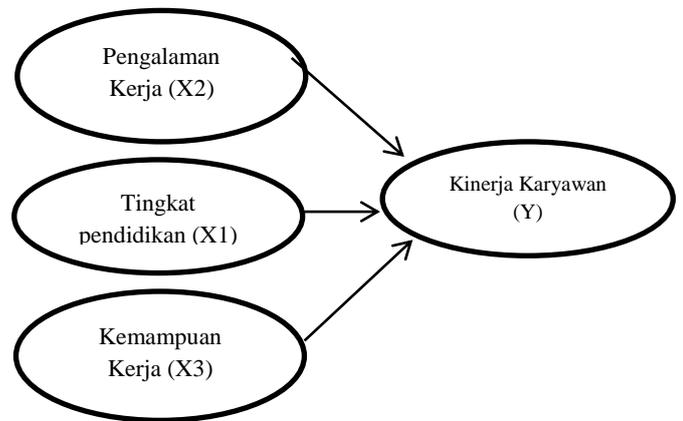
- 3) Tingkat kehadiran merupakan jumlah ketidakhadiran pada suatu perusahaan selama tahap tertentu dalam kurun waktu tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan pada karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menuntaskan suatu tugas yang dipengaruhi sehingga tercapai hasil dan kegunaan yang sangat besar.
- 5) Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan karyawan dengan bentuk pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pada perusahaan.

2) Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2009:60) kerangka berfikir adalah contoh konseptual tentang bagaimana teori bekerjasama dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi menjadi persoalan yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan mengungkapkan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi untuk memberikan suatu arah dari penyusunan supaya bisa memperoleh ilustrasi yang lebih jelas, maka pada penelitian ini penulis membuat suatu kerangka pemikiran.

Yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3) Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dinyatakan bersifat sementara sementara karena jawaban yang diberikan paling efektif berdasarkan teori, Sugiyono (2014:132). Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berfikir yang artinya jawaban sementara atas rumusan masalah.

H1: Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu.

H2: Pengalaman kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu.

H3 : Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu.

C. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan menjadi metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Selain itu pendekatan kuantitatif untuk memperoleh signifikansi serta pengaruh antar variabel yang diteliti yaitu Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuisioner angket yang diberikan kepada karyawan CV.Ti Aval Tasikmadu dengan jumlah pertanyaan 20.

1) Uji Validitas

Untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang

akan diukur oleh kuisioner tersebut, (Ghozali, 2011).

2) Uji Reliabilitas

Untuk melihat apakah hasil suatu pengukuran bisa dipercaya atau tidak. Teknik yang diperlukan pada penelitian ini ialah Koefisien Alpha Cronbach's dengan Rrt kurang dari 0,06 menunjukkan tingkat reliabilitas rendah. Jika Rrt lebih dari 0,60 atau semakin mendekati angka 1,00 berarti memiliki reliabilitas tinggi atau reliable.

3) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

untuk melakukan pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid serta statistik parametik tidak dapat digunakan. (Imam Ghozali, 2013:110).

b) Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas linier antara variabel - variabel independem dalam model regresi. Uji multikolonieritas ini

menggunakan metode korelasi. Jika terdapat nilai korelasi bebas artinya satu, maka koefisiennya adalah koefisien untuk nilai-nilai regresi tidak dapat diperkirakan. Nilai *standart* error dari setiap koefisien regresi menjadi nilai yang tak terhingga.

c) Uji Heteroskedastisitas

Suatu fenomena dimana estimator regresi bias, namun varian tidak efisien atau semakin besar sampel, maka akan semakin besar varian. Heteroskedastisitas berarti bahwa variabel terikat menunjukkan tingkat varian yang berbeda antara variabel pedoctor. Dalam model regresi diharapkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

4) Regresi Linier Berganda

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015 :157) analisis regresi berganda adalah variabel dependen dan variabel independen yang dihubungkan dengan menggunakan analisis statistic. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

5) Uji Hipotesis

a) Uji T

Digunakan untuk menguji beda mean dari dua kelompok sampel yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari uji parsial adalah untuk perbandingan dari rata-rata dua kelompok sampel yang tidak saling berhubungan antara satu dengan yang lain.

b) Uji F

Digunakan untuk mendapati apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

1) Koefisien Determinan R².

Nilai koefisien determinasi merupakan antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen menyediakan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk menaksir variasi variabel dependen. (Imam Ghozali, 2013:97).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

1) Uji Validits

Berdasarkan hasil uji validitas dari penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25 diketahui bahwa seluruh pertanyaan dari semua variabel independen dan dependen yakni tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan yang dimana variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki 5 pertanyaan, variabel kemampuan kerja memiliki 6 pertanyaan dan variabel kinerja karyawan memiliki 4 pertanyaan telah diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan ini dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dari variabel tersebut dapat digunakan di dalam penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Dikatakan reliabel apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ $\alpha = 5\%$ (0,60).

Variabel	Cronbach's Alpha	r tabel	keterangan
Tingkat Pendidikan	0,738	0,60	reliabel
Pengalaman Kerja	0,742	0,60	reliabel
Kemampuan Kerja	0,714	0,60	reliabel
Kinerja Karyawan	0,787	0,60	reliabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas.

Daopat diketahui bahwa dari hasil penelitian ini reliabel dengan hasil nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

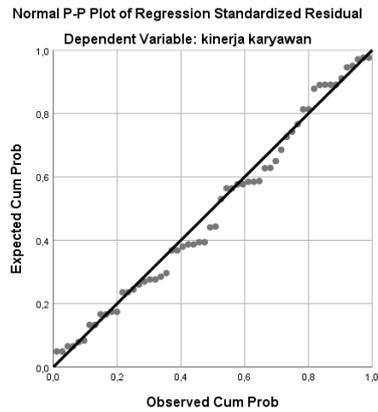
Pada pengujian ini disimoukan bahwa uji normalitas dengan hasil uji kolmogrov-smimov dinyatakan signifikan sebesar 0,200 dengan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka hasil dari penelitian ini dikatakan normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,86553897
Most Extreme Differences	Absolute	0,092
	Positive	0,092
	Negative	-0,074
Test Statistic		0,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber = Data SPSS 2022

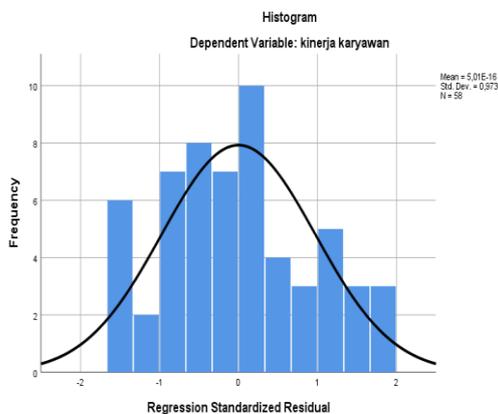
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smimov

Dari grafik P-P Plot dibawah ini menunjukkan bahwa garis distribusi berada disekitar garis artinya data dari penelitian ini berdistribusi normal.



Sumber = Data SPSS 2022
Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Berdasarkan gambar histogram ordinarieness dibawah ini yang menunjukkan bahwa informasi menyebar dari sudut ke sudut dan mengikuti arah garis miring atau diagram histogram, model relaps memenuhi kecurigaan kewajaran



Sumber = Data SPSS 2022

Gambar 3. Uji Normalitas Histogram

b. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari program SPSS Versi 25 diketahui bahwa nilai tolerance pada seluruh variabel independen yakni tingkat pendidikan, pengalaman kerja,

dan kemampuan kerja $> 0,01$ dan nilai VIF $< 10,00$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Kekambuhan dapat dikatakan heterokedastisitas jika tidak ada nilai sig $> 0,05$. Dari hasil pengujian dibawah ini dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,214	1,307	
	tingkat pendidikan	0,033	0,053	0,087
	pengalaman kerja	-0,008	0,069	-0,020
	kemampuan kerja	-0,053	0,068	-0,131

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber = Data SPSS 2022

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Nilai koefisien konstanta sebesar 1,437, artinya nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel independen Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja dianggap konstanta atau bernilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 1,437.

Nilai koefisien konstanta regresi untuk variabel Tingkat Pendidikan sebesar 0,355 terhadap Kinerja

Karyawan, artinya apabila variabel Tingkat Pendidikan mengalami kenaikan dan variabel Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja dianggap tetap maka didapatkan hasil Kinerja Karyawan meningkat sebesar 35,5%.

Nilai koefisien konstanta regresi untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,380 terhadap Kinerja Karyawan, artinya apabila variabel Pengalaman Kerja mengalami kenaikan satuan dan variabel Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Kerja dianggap tetap maka didapatkan hasil Kinerja Karyawan meningkat sebesar 38%.

Nilai koefisien konstanta regresi untuk variabel Kemampuan Kerja sebesar 0,059 terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya apabila variabel Kemampuan Kerja mengalami kenaikan satuan dan variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja dianggap tetap maka didapatkan hasil Kinerja Karyawan meningkat sebesar 59%.

5) Uji Hipotesis

a. Uji T

Pengaruh variabel *Tingkat Pendidikan* (X1) pada variabel *Kinerja Karyawan* (Y) adalah 3,709 dengan tingkat signifikan 0,05, artinya $3,709 > 2,004$ dan

$0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel *Tingkat Pendidikan* berpengaruh positif terhadap variabel *Kinerja Karyawan*.

Pengaruh variabel *Pengalaman Kerja* (X2) pada variabel *Kinerja Karyawan* (Y) adalah 3,040 dengan tingkat signifikan 0,05, artinya $3,040 > 2,004$ dan $0,004 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel *Pengalaman Kerja* berpengaruh positif terhadap variabel *Kinerja Karyawan*.

Pengaruh variabel *Kemampuan Kerja* (X3) pada variabel *Kinerja Karyawan* (Y) adalah 0,474 dengan tingkat signifikan 0,05, artinya $0,474 < 2,004$ dan $0,638 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel *Kemampuan Kerja* tidak berpengaruh terhadap variabel *Kinerja Karyawan*.

b. Uji F

Jika f hitung dan nilai sig $< 0,05$ dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap keputusan pembeli. Pengujian variabel penelitian secara simultan dilakukan melalui output spss sebagai ANOVA. $Df_2 = 58 - 3 = 55$ dan $Df_1 = 4 - 1$. Jadi nilai f tabel adalah 2,77 dan nilai sig 0,000. Maka diperoleh $14,142 > 2,77$ dan

nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan ini dapat diartikan bahwa *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.

c. Uji Koefisien Determinan R^2

Dari hasil penelitian didapatkan Angka Adjusted R Square yaitu 0,409 atau 40,9%. Presentase pengaruh variabel independen terhadap dependen diperoleh 40,9%.

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa *Tingkat Pendidikan* terhadap *Kinerja Karyawan* berpengaruh positif, hal ini menunjukkan H_a diterima. Dengan dibuktikannya hasil Uji T yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,709 > 2,004$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$,

H_0 : *Tingkat Pendidikan* tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*

H_1 : *Tingkat Pendidikan* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*.

Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh antara variabel *Tingkat*

Pendidikan terhadap *Kinerja Karyawan* diterima.

Peneliti menunjukkan bahwa *Pengalaman Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* berpengaruh positif, hal ini menunjukkan H_a diterima. Dengan dibuktikannya hasil Uji T yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,040 > 2,004$) dan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$,

H_0 : *Pengalaman Kerja* tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*

H_2 : *Pengalaman Kerja* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*.

Maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pengaruh antara variabel *Pengalaman Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* diterima.

Peneliti menunjukkan bahwa *Kemampuan Kerja* terhadap *Kinerja Karyawan* tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*. Hal ini diketahui dari hasil penelitian dengan uji t yang menunjukkan t hitung $< t$ tabel ($0,474 < 2,004$) dengan tingkat signifikan sebesar $0,638 > 0,05$.

H_0 : *Kemampuan Kerja* tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*

H₃ : Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Maka hasil penelitian ini dapat dikatakan bahwa H₃ ditolak, diperoleh hasil bahwa tidak terdapat pengaruh positif signifikan antara Kemampuan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil Uji T yang menunjukkan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,474 < 2,004$ dan nilai signifikansinya lebih besar dari nilai α $0,638 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi Kemampuan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak terbukti atau ditolak.

Ho : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka H4

diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai f tabel adalah 2,77 dan nilai sig 0,000 diperoleh $14,142 > 2,77$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

F. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

- 1) *Tingkat Pendidikan* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.
- 2) *Pengalaman Kerja* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.
- 3) *Kemampuan Kerja* secara parsial tidak berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan*.
- 4) *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja* secara simultan menunjukkan bahwa berpengaruh signifikan terhadap *Kinerja Karyawan*.
- 5) Uji Koefisien Determinan (R²) menunjukkan bahwa *Kinerja Karyawan* dipengaruhi oleh variabel *Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja* sebesar 40,9%, sedangkan sisanya 59,1% *Kinerja Karyawan* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dan disertakan dalam penelitian ini.

b. Saran

- a. Bagi CV.Ti Aval Tasikmadu
- 1) CV.Ti Aval diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan. Dengan memperhatikan karyawan terhadap tingkat pendidikan yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
 - 2) CV. Ti Aval untuk lebih meningkatkan dan memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan, hubungan antara karyawan dengan rekan kerja perlu mendapat perhatian untuk menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan kerjanya
 - 3) CV.Ti Aval diharapkan meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan cara memberikan pelatihan. Dengan adanya pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi efektivitas karyawan saat melakukan tugasnya. Tercapainya tujuan perusahaan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan saat melaksanakan tugas atau pekerjaannya.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam penyajian

informasi serta referensi untuk penelitian selanjutnya. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambahkan variasi variabel-variabel lain. Selain itu perlu meneliti dengan populasi yang luas dengan data yang lebih berkualitas.

G. DAFTAR PUSTAKA

- Agus Jana Susila, G. P., Bagia, I. W., & Wirawan, K. E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 60-66.
- Hamid, D., Pamungkas, A. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT.INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Lestari, U. P., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 178-190.
- Lestari, W. (2011). Pengaruh Upah Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Prodyktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. *Jurusan Ekonomi*

- Pembangunan Universitas Negeri Semarang*, 15-23.
- Pratama, A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. *Jurnal Mustasid*, 119- 129.
- Ronal, A., & Suwarno. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 58-73.
- Setiawati. (2014). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan (Studi Kasus Di Kecamatan Tanjung Karang Timur). *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Negeri Lampung*, 21-34.
- Shabrina, A. S., & Yuniningsih, T. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Semarang. *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Univesitas Dipinegoro*, 1-9.
- Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Outsourcing Pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma Medan*, 11-16.
- Wulansih, H. (2015). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Boyolali. *Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Surakarta*, 17-21.