

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS PT ANABATIC TECHNOLOGIES TBK

Oleh:

¹Muhammad Abiyyu Ramadhan, ²Nur Achmad

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta
Jl. A. Yani, Mendungan, Pabelan, Kec. Kartasura, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57162

e-mail : B100210134@student.ums.ac.id¹, nur.achmad@ums.ac.id²

ABSTRACT

Humans are the driving force and determinant of the direction of an organization, where employee performance is the main indicator of a company's success. This study aims to measure the influence of education level, work experience, and competence on employee performance. The approach used is quantitative, with a simple random sampling method through the distribution of questionnaires to employees of PT. Anabatic Technologies Tbk. A total of 110 respondents were collected and the data were analyzed using multiple linear regression. The results of the analysis show a coefficient of determination (Adjusted R-Square) of 0.378, which means that 37.8% of employee performance variability can be explained by the three independent variables in this study, namely education level, work experience, and competence. Simultaneously and partially, these three variables are proven to have a significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Education Level, Work Experience, Competence and Performance*

ABSTRAK

Manusia merupakan penggerak sekaligus penentu arah jalannya suatu organisasi, di mana kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan metode simple random sampling melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Anabatic Technologies Tbk. Sebanyak 110 responden berhasil dikumpulkan dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sebesar 0,378, yang berarti bahwa 37,8% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi. Secara simultan maupun parsial, ketiga variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun faktor yang lain

terpenuhi organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi (Razak, 2021). Kinerja karyawan yang tinggi dapat mendorong produktivitas dan efisiensi organisasi, serta meningkatkan daya saing dipasar. Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja (Pearl Dlamini et al., 2022).

Didalam Supardi & Aulia Anshari, (2022) menyatakan melaksanakan pekerjaan, pegawai membuat dan menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Mulang, (2021) menyatakan kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur melalui kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya Organisasi dan lingkungan kerja, dengan kata lain kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Sarboini et al., 2020).

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut (Usman & Nisa, 2023). Selain kompetensi, disiplin kerja merupakan salah satu variabel penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh sebab itu disiplin sangat penting dalam sistem organisasi yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Wijayanto & Riani, 2021).

Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya perlu adanya kompetensi sebagai keterampilan dan pengetahuan sebagai dorongan untuk bergerak cepat dalam pencapaian hasil kerja. Menurut Spencer dalam (Ariyanti & Sahputra, 2020) Kompetensi adalah suatu karakter atau ciri yang terlihat dari seseorang dan menjadikannya pola untuk berpikir dan bersikap pada segala hal dan dalam periode yang panjang. PT Unggul Sawitra Makmur adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kelapa sawit dan salah satu industri strategis yang bergerak pada sektor pertanian (agro-based industry) yang berada di kabupaten wajo. PT Unggul Sawitra Makmur, dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka, perusahaan ini membutuhkan SDM yang berkualitas khususnya kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat dan dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Bagaimanapun juga, dalam persaingan global saat ini, para manajer diwajibkan memiliki kemampuan yang baik dalam membuat rencana strategis yang benar.

Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Arifin & Rachman Putra, (2020) "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang". Selain tingkat pendidikan, pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Foster (2015:40), dalam penelitian (Pitri, 2020) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja meningkatkan kinerja karyawan. Karena mereka memiliki lebih

banyak pengalaman dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih mudah dan cepat menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal dan meningkatkan kinerja perusahaannya. Menurut (Rivai, 2003) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Dengan memperhatikan tingkat pendidikan sama saja usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, di dalam menjalankan tugas dari perusahaan karyawan tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki.

PT. Anabatic Technology tbk (ATIC) didirikan pada tahun 2002 untuk menyediakan solusi Teknologi Informasi (TI) bagi perusahaan-perusahaan besar di Indonesia. Perusahaan ini menyediakan berbagai bisnis, termasuk perbankan, telekomunikasi, farmasi dan pemerintahan. Grup Anabatic terdiri dari DEOS Grup (sumber daya manusia, pengalaman pelanggan dan layanan bernilai tambah) dan Computrade Technology Internasional/CTI (solusi infrastruktur TI). Kantor pusat berlokasi di Graha Anabatic, Jalan Scientia Boulevard, Kav U2, Summarecon, Tangerang, dengan kantor hub di Graha BIP lantai 7, Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang berarti hasil atau prestasi kerja nyata yang dicapai seseorang. Menurut Murniawati & Achmad, (2024) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Hal serupa juga dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Terkait penilaian kinerja, Pramesti & Waskito, (2025) menjelaskan bahwa hasil penilaian kinerja sangat bermanfaat dalam mendukung perencanaan kebijakan organisasi. Penilaian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam penyesuaian kompensasi, perbaikan kinerja, identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, serta pengambilan keputusan strategis seperti promosi, mutasi, atau pemberhentian pegawai. Selain itu, penilaian kinerja juga penting untuk keperluan penelitian karyawan dan evaluasi terhadap desain pekerjaan (Sarwar et al., 2020).

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan merupakan proses mengubah sikap dan perilaku individu atau kelompok dalam rangka pendewasaan melalui pengajaran dan pelatihan (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2002:263). Pendidikan juga dipahami sebagai upaya pembentukan karakter dan pencarian jati diri melalui pembelajaran serta pengembangan kemampuan yang berkaitan dengan pekerjaan. Oleh karena itu, tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan .

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui lamanya masa kerja, serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Susihono & Adiatmika, 2021). Pengalaman mencerminkan sejauh mana seseorang memahami pekerjaannya dan memengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan

organisasi (dwi astono, 2013:38). Semakin tinggi pengalaman, semakin besar kemungkinan seseorang mencapai kinerja yang baik, dan sebaliknya. Menurut kamus besar bahasa indonesia (depdiknas, 2005), pengalaman adalah sesuatu yang pernah dialami. Anastasya Sinambela, (2021) menyebutkan tiga dimensi utama pengalaman kerja: lama masa kerja, keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan (Kitta et al., 2023).

Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11), kompetensi merupakan kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan kinerja tinggi, sehingga seseorang yang menunjukkan kinerja baik dianggap memiliki kompetensi. Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi adalah kombinasi dari berbagai aspek yang berkontribusi pada pencapaian kinerja yang baik atau sangat baik. Sementara itu, Edison, Anwar, dan Komariyah (2017:143) menyatakan bahwa untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memiliki pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan formal maupun pelatihan, keahlian dalam menangani tugas secara detail dan efisien, serta sikap positif seperti menjunjung etika organisasi dan bertindak sopan. Ketiga unsur tersebut saling melengkapi dalam menunjang pelaksanaan tugas yang profesional dan berkontribusi terhadap citra organisasi (Administrare et al., 2022).

Pengembangan Hipotesis

Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Anggita dan Indayani (2023) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan kualifikasi akademik formal yang memengaruhi pemahaman terhadap instruksi kerja dan efisiensi pelaksanaan tugas. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif, sehingga berdampak positif pada kinerja. Dengan demikian, pendidikan yang lebih tinggi diyakini mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Timothy (2008:162) menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan, semakin cepat dan efisien mereka dalam menyelesaikan tugas. Hal ini diperkuat oleh Fajar dan Susanti (2023) yang menyebutkan bahwa pengalaman kerja mencerminkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang berpengalaman cenderung lebih mampu menghadapi tantangan dan mengambil keputusan secara tepat. Purnomo et al. (2023) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin terampil dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

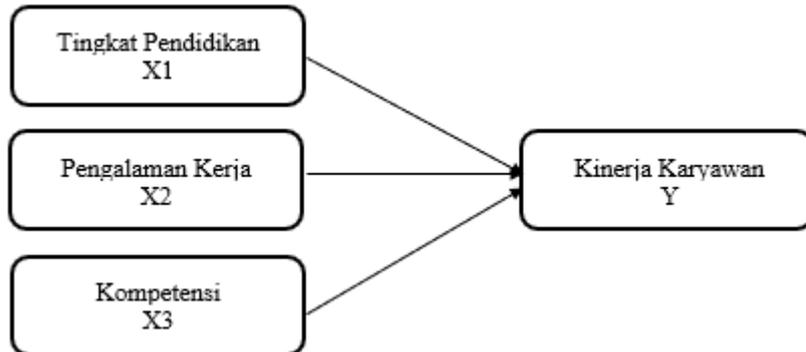
H2: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2008:8) menyatakan bahwa kompetensi adalah perilaku yang dapat diukur, yang merupakan kombinasi dari pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas. Kompetensi muncul dalam konteks pelaksanaan tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi serta lingkungan kerja. Wibowo (2007:325)

menambahkan bahwa kompetensi mencerminkan karakteristik individu yang bertahan lama dan menentukan cara berpikir, bertindak, serta menyesuaikan diri terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki karyawan menjadi faktor penting dalam pencapaian kinerja. Berdasarkan hal tersebut, dirumuskan hipotesis:

H3: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan melakukan metode kuantitatif, menurut pendapat Ali et al. (2022) kuantitatif disebut sebagai penelitian yang menekankan pada pengujian teori melalui variabel yang diujikan. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling (Achmad & Kuswati, 2021). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara menyebarkan kuisioner dengan penilaian skala likert dengan menggunakan penelitian sampel berjumlah 203 responden dan menggunakan metode Teknik simple random sampling. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anabatic Technologies Tbk yang berjumlah 203 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan oleh peneliti berjumlah 110 orang, yang selanjutnya akan dieksplorasi atau dianalisa melalui program software analisis data statistik SPSS v.25 dengan tahapan pada pengukuran asumsi klasik hingga pengukuran analisa regresi berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=252)

Variabel Penilaian	Frekuensi	Persentase
Umur		
20-25	25	22,8%
26-30	16	14,5%
31-35	32	29,1%
36-40	33	30%
>40	4	3,6%
Jenis Kelamin		
Perempuan	54	49,1%
Laki-laki	56	50,9%
Pendidikan Terakhir		
SMA SMK	31	28,2%
D1/D2/D3	16	14,5%
S1/S2	63	57,3%

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari tiga aspek utama, yaitu tingkat pendidikan terakhir, jenis kelamin, dan umur. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1/S2 sebanyak 63 orang (57,3%), diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 31 orang (28,2%), dan D1/D2/D3 sebanyak 16 orang (14,5%). Dari segi jenis kelamin, responden laki-laki sedikit lebih banyak dibandingkan perempuan, yaitu sebanyak 56 orang (50,9%) sementara perempuan sebanyak 54 orang (49,1%), sehingga responden laki-laki mendominasi dalam penelitian ini. Sementara itu, berdasarkan umur, responden terbanyak berada pada rentang usia 31–35 tahun sebanyak 32 orang (29,1%) dan usia 36–40 tahun juga sebanyak 33 orang (30%). Adapun responden dengan usia 20–25 tahun sebanyak 25 orang (22,8%), usia 26–30 tahun sebanyak 16 orang (14,5%), dan usia di atas 40 tahun sebanyak 4 orang (3,6%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, berusia antara 31–40 tahun, dan memiliki latar belakang pendidikan S1/S2.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Pearson

Variabel	Sub-Item	r (Pearson)	p-value	Interpretasi
X1	X1.1	0.471	< .001	Valid
	X1.2	0.375	< .001	Valid
	X1.3	0.513	< .001	Valid
	X1.4	0.491	< .001	Valid
	X1.5	0.474	< .001	Valid
X2	X2.1	0.310	0.001	Valid
	X2.2	0.485	< .001	Valid
	X2.3	0.541	< .001	Valid
	X2.4	0.377	< .001	Valid
	X2.5	0.409	< .001	Valid
X3	X3.1	0.372	< .001	Valid
	X3.2	0.471	< .001	Valid
	X3.3	0.589	< .001	Valid
	X3.4	0.354	< .001	Valid
	X3.5	0.367	< .001	Valid
Y	Y1	0.290	0.003	Valid
	Y2	0.351	< .001	Valid
	Y3	0.520	< .001	Valid
	Y4	0.517	< .001	Valid
	Y5	0.372	< .001	Valid

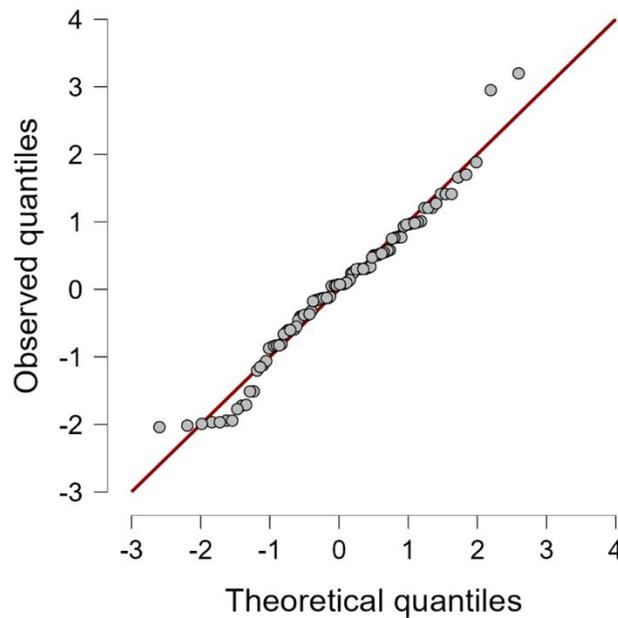
Hasil uji validitas konstruk menggunakan korelasi Pearson menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel X1, X2, X3, dan Y memiliki nilai korelasi yang signifikan terhadap total skor variabel masing-masing ($p < 0.05$), dengan nilai r berkisar antara 0.290 hingga 0.589. Dengan jumlah responden sebanyak 110 ($df = 108$), seluruh nilai r melebihi r tabel pada taraf signifikansi 1% (0.254), sehingga seluruh item dinyatakan valid secara statistik. Sebagian besar item berada dalam kategori korelasi sedang, sementara beberapa item seperti X2.1 dan Y1 memiliki korelasi lemah namun tetap signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator instrumen penelitian memiliki validitas konstruk yang memadai untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Konstruk	Coefficient α	Std. Error	95% CI (Lower – Upper)	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0.823	0.041	0.742 – 0.889	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.791	0.038	0.712 – 0.856	Reliabel
Kompetensi	0.815	0.044	0.726 – 0.884	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.840	0.036	0.764 – 0.902	Reliabel

Seluruh konstruk menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, yang menandakan bahwa setiap indikator dalam masing-masing variabel memiliki konsistensi internal yang tinggi dan mampu mengukur konsep yang sama secara stabil. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengumpulan data selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Q-Q Plot yang ditampilkan, terlihat bahwa sebagian besar titik berada di sekitar garis diagonal, yang menunjukkan bahwa sebaran residual mengikuti pola distribusi normal. Meskipun terdapat beberapa penyimpangan kecil di bagian ujung (ekor), hal tersebut masih dalam batas yang dapat diterima dan tidak mengindikasikan adanya pelanggaran serius terhadap asumsi normalitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual dalam model regresi ini telah terpenuhi, sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan dengan validitas yang memadai untuk uji inferensial.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
Tingkat Pendidikan	0.709	1.410	Tidak ada gejala multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0.602	1.662	Tidak ada gejala multikolinieritas
Kompetensi	0.716	1.397	Tidak ada gejala multikolinieritas

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa nilai tolerance pada ketiga variabel independen berada di atas 0,10, yaitu antara 0,602 hingga 0,716. Selain itu, nilai VIF untuk ketiga variabel juga berada di bawah 10, yaitu berkisar antara 1,397 hingga 1,662. Nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas yang berarti variabel-variabel independen dalam model regresi tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Unstandardized)	Beta (Standardized)	t	p-value
Intercept	5.427	-	2.614	0.010
Tingkat Pendidikan	0.253	0.282	3.082	0.003
Pengalaman Kerja	0.272	0.272	2.741	0.007
Kompetensi	0.225	0.226	2.484	0.015
Uji DW				1.520
Adj. R-Square				0.378

Hasil dari Analisis Regresi Linier

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 5,427 + 0,253X_1 + 0,272X_2 + 0,225X_3 + e$$

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Nilai konstanta (intercept) sebesar 5.427 berarti bahwa ketika seluruh variabel independen bernilai nol, maka nilai variabel dependen diprediksi sebesar 5.427, dan hal ini signifikan secara statistik ($p = 0.010$). Variabel Tingkat Pendidikan memiliki nilai koefisien $B = 0.253$ dan $\beta = 0.282$ dengan $p = 0.003$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Demikian pula, Pengalaman Kerja ($B = 0.272$; $\beta = 0.272$; $p = 0.007$) dan Kompetensi ($B = 0.225$; $\beta = 0.226$; $p = 0.015$) juga memberikan kontribusi signifikan dan positif.

Nilai Adjusted R-Square sebesar 0.378 mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 37,8% variasi pada variabel dependen, sementara sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan melalui analisis residual yang tidak menunjukkan pola tertentu (misalnya pada scatterplot), atau melalui metode statistik seperti Uji Glejser, di mana tidak terdapat nilai signifikansi di bawah 0.05. Dengan demikian, model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas, dan hasil analisisnya dapat dianggap valid secara statistik.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,253, nilai t hitung sebesar 3,082, dan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Pendidikan berperan penting dalam membentuk kemampuan intelektual, keterampilan teknis, serta cara berpikir yang sistematis. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan analitis dan adaptasi yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi dinamika pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan teori Human Capital yang dikemukakan oleh Hamzah & Idris, (2024) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan investasi terhadap sumber daya manusia yang berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, hasil ini juga didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. (Jurnal & Santi, 2020) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ, di mana pendidikan mampu membentuk pola pikir dan perilaku kerja yang lebih profesional. Selanjutnya, Rahmawati dan Surya (2020) dalam jurnal Manajemen dan Bisnis juga menyatakan bahwa pendidikan yang lebih tinggi membantu karyawan memahami prosedur kerja dengan lebih baik, sehingga meningkatkan efektivitas kerja. Penelitian oleh Saputra (2018) turut memperkuat hasil ini, dengan temuan bahwa karyawan berpendidikan tinggi memiliki kecenderungan lebih aktif dalam pengambilan keputusan dan menunjukkan performa kerja yang lebih konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu

mempertimbangkan latar belakang pendidikan dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia guna menciptakan tenaga kerja yang profesional, kompeten, dan produktif.

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,272, nilai t hitung sebesar 2,741, dan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Pengalaman kerja mencerminkan lamanya waktu seseorang terlibat dalam suatu bidang pekerjaan tertentu, yang berkontribusi terhadap peningkatan keterampilan teknis, pemahaman prosedur kerja, serta kemampuan dalam menghadapi situasi kerja yang kompleks.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep dalam teori experiential learning yang menyatakan bahwa individu akan belajar dan berkembang melalui pengalaman langsung di lapangan. Pengalaman kerja yang lebih banyak memungkinkan karyawan untuk menyempurnakan cara kerja, menghindari kesalahan yang sama, serta membuat keputusan dengan lebih cepat dan tepat. Selain itu, pengalaman juga membantu karyawan dalam beradaptasi dengan dinamika organisasi dan mampu bekerja lebih efisien dalam tim maupun secara mandiri.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian terdahulu oleh Nyoman et al., (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor industri manufaktur. Karyawan yang memiliki pengalaman panjang dinilai lebih produktif dan minim kesalahan dalam menjalankan tugas. Penelitian lain oleh Nuraini dan Hidayat (2018) juga menemukan bahwa pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan tanggung jawab dan efektivitas kerja, karena karyawan telah terbiasa menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Demikian pula, Febriyanti (2019) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja yang memadai mendukung pencapaian target organisasi karena meningkatkan kemampuan problem-solving dan pengambilan keputusan operasional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan masa kerja dan pengalaman fungsional karyawan dalam proses rekrutmen, penempatan, maupun pengembangan karier, agar potensi individu dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,225, nilai t hitung sebesar 2,484, dan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Karyawan yang kompeten mampu bekerja secara profesional, mandiri, serta dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Secara teoritis, hasil ini sesuai dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berhubungan langsung dengan kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu. Kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan

interpersonal, manajerial, dan etika kerja yang mendukung pencapaian hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu, kompetensi menjadi fondasi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier.

Hasil ini diperkuat oleh berbagai penelitian terdahulu. Wibowo (2020) dalam penelitiannya menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor jasa, karena karyawan yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan berkualitas. Selain itu, Fauzan dan Lestari (2019) juga menyatakan bahwa kompetensi yang baik meningkatkan kemampuan adaptasi dan daya saing individu dalam organisasi. Kotur & Anbazhagan, (2024) menunjukkan bahwa kompetensi kerja menjadi faktor kunci dalam peningkatan efektivitas kerja dan kepuasan pelanggan, terutama di lingkungan kerja yang dinamis dan menuntut pelayanan prima.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Organisasi perlu memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya, melalui program pelatihan, pengembangan keterampilan, dan sistem evaluasi yang berkelanjutan. Hal ini akan berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan berpikir yang lebih sistematis dan terampil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Begitu pula dengan pengalaman kerja, semakin lama seseorang terlibat dalam suatu bidang pekerjaan, semakin mahir pula ia dalam menjalankan tanggung jawabnya secara efisien. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja juga terbukti menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, ketiga variabel ini patut diperhatikan dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Organisasi perlu mempertimbangkan latar belakang pendidikan, masa kerja, dan kompetensi individu dalam proses rekrutmen maupun pengembangan sumber daya manusia. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa karyawan yang dimiliki benar-benar mampu menjalankan tugasnya secara profesional dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan agar perusahaan lebih selektif dalam proses rekrutmen dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan yang relevan sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja agar potensi mereka dapat dimaksimalkan. Peningkatan kompetensi karyawan juga perlu menjadi prioritas melalui pelatihan yang berkelanjutan, baik dalam aspek teknis maupun soft skills, guna meningkatkan efektivitas kerja. Dengan memperhatikan ketiga aspek tersebut pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi—perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N., & Kuswati, R. (2021). *Imronudin.(2021) Teori & Praktek Statistik Milenial*. Jasmine Publisher.
- Administrare, J., Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran, J., Arifai, M., Haris, A., Yasir, Y., & Dewi Kurra, S. (2022). *Influence Leadership, Competence and Motivation To Performance Employee Service Health Regency Bay Bintuni West Papua Province Vivid Violin 6*. <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Anastasya Sinambela, E. (2021). Analysis of the Role of Experience, Ability and Motivation on Employee Performance. In *Journal of Social Science Studies* (Vol. 1, Issue 2).
- Arifin, S., & Rachman Putra, A. (2020). *Employee Performance Development through Work Experience, Work Ethic, Compensation*. 22, 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Hamzah, A., & Idris, M. (2024). *The Influence Of Competence, Work Experience And Level Of Education On Employee Performance At Pt. Asia Jaya Prosperous Makassar*.
- Jurnal, L., & Santi, S. (2020). The Positive Impact of Education, Training, and Work Experience to Influencing Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 438–445. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Murniawati, A., & Achmad, N. (2024). The Effect of Transformational Leadership, Organizational Culture, and Work Life Balance on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2397–2406. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6>
- Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance*. <https://ajmesc.com/index.php/ajmesc>
- Pearl Dlamini, N., Suknunan, S., & Bhana, A. (2022). Influence of employee-manager relationship on employee performance and productivity. *Problems and Perspectives in Management*, 20(3), 28–42. [https://doi.org/10.21511/ppm.20\(3\).2022.03](https://doi.org/10.21511/ppm.20(3).2022.03)
- Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.

- Pramesti, A., & Waskito, J. (2025). The Impact Of Green Human Resource Management Practices On Employee Performance: The Mediating Role Of Job Satisfaction Among Employees At Pt Pos Indonesia Surakarta Branch. In *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE)* (Vol. 8, Issue 1).
- R. Kotur, B., & Anbazhagan, S. (2024). Education and Work-Experience - Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(5), 104–110. <https://doi.org/10.9790/487X-1653104110>
- Razak, N. (2021). The Effect of Training, Competence and Work Motivation on Employee Performance. *Jurnal Economic Resources*, 4, 1. <https://doi.org/10.33096/jer.v4i1.846>
- Sarboini, S., Rizal, S., Surya, J., & Yusuf, Z. (2020). The Effect of Leadership, Compensation and Competency on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 6(2), 215. <https://doi.org/10.26811/peuradeun.v6i2.199>
- Sarwar, H., Ishaq, M. I., Amin, A., & Ahmed, R. (2020). Ethical leadership, work engagement, employees' well-being, and performance: a cross-cultural comparison. *Journal of Sustainable Tourism*, 28(12), 2008–2026. <https://doi.org/10.1080/09669582.2020.1788039>
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Susihono, W., & Adiatmika, I. P. G. (2021). The effects of ergonomic intervention on the musculoskeletal complaints and fatigue experienced by workers in the traditional metal casting industry. *Heliyon*, 7(2). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06171>
- Usman, O., & Nisa, J. Z. (2023). *Effect Of Work Experience, Competency, Work Motivation On Employee Performance (Case Study On Unj Office Administration Students)*. www.onlinedoctranslator.com/Electroniccopyavailableat:https://ssrn.com/abstract=4131053
- Wijayanto, B. K., & Riani, A. L. (2021). The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance. *Society*, 9(1), 83–93. <https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290>