

## **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. IPSOS JAKARTA SELATAN**

**Endah Dwi Rosanti, Halimah**

STIE UniShaduGuna Business School Jakarta, Indonesia  
Email: halimah4@gmail.com, endahdwi@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT IPSOS di Jakarta Selatan. Hipotesis pertama menguji apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT IPSOS. Hipotesis kedua menguji apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga adalah apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT IPSOS di Jakarta Selatan. Data penelitian dikumpulkan dengan metode survei dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT IPSOS di Jakarta Selatan. Hasil lain yang dapat disimpulkan adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin pegawai.

**Kata kunci:** Tingkat Pendidikan; Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

*This study aims to determine whether there is an influence of the level of education and work experience on the performance of PT IPSOS employees in South Jakarta. The first hypothesis tests whether the level of education has an effect on the performance of PT IPSOS employees. The second hypothesis examines whether work experience has an effect on employee performance. The third hypothesis is whether the level of education and work experience have a simultaneous effect on employee performance. The population in this study were employees of PT IPSOS in South Jakarta. Research data were collected by survey method and analyzed by multiple linear regression. The results of the study indicate that the level of education and work experience partially affect the performance of PT IPSOS employees in South Jakarta. Another result that can be concluded is that the level of education and work experience simultaneously affects employee discipline.*

**Keywords:** Education level; Work Experience and Employee Performance.

### **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Prof. Dr. Moehariono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis

Kompetensi”, kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

Pendidikan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008) yaitu proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan. Dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 ayat (1) Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Rasulullah SAW bersabda:

“Barangsiapa yang menghendaki kebaikan di dunia maka dengan ilmu, Barangsiapa yang menghendaki kebaikan di akhirat maka dengan ilmu, Barangsiapa yang menghendaki keduanya maka dengan ilmu” (HR. Bukhori dan Muslim). Menurut para ahli maka Menurut Sondang P. Siagian (2013:180) “pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang yang lain dengan standart yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan tingkat pendidikan menurut Tirta Rahadja dan La Sulo, dalam Pengantar Pendidikan (Jakarta; DEPDIKBUD, 1994), hal 37 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. Menurut (Suhardjo, 2007) Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perubahan sikap dan perilaku hidup sehat. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikannya dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal kesehatan. Pendidikan formal membentuk nilai bagi seseorang terutama dalam menerima hal baru.

Pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan

dijalankannya. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan.

Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki kualitas kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia. Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan.

Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Edy Sutrisno (2015, hlm149). Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas. Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan. Ketatnya persaingan dalam mendapatkan posisi pekerjaan mempengaruhi profesi seseorang tidak sesuai dengan kompetensi atau bidang yang dimiliki. Akibatnya banyak karyawan yang kesulitan, kurang menguasai, dan kurang menyenangkan pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi tidak efektif (Zahrotul, 2017:4).

**Metode**

Menurut Sugiyono (2013:215) “sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun ketentuan pengambilan sampel sebagai berikut: Apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang maka di ambil seluruhnya namun yang mengembalikan kuesioner hanya sebanyak 50 orang responden. Pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling.

Di sini penelitian lapangan dilakukan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan kondisi nyata atau fakta yang ada dilapangan. Langkah-langkah yang ditempuh antara lain:

1. Kuesioner (Questionnaire)

Merupakan suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada para karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan dengan harapan dapat memberikan respon terhadap daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner disusun menggunakan pertanyaan tertutup diberi skor menurut skala Likert.

**Tabel 1. Aspek Aspek Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas	Pekerjaan Yang Karyawan Selesaikan Telah Memenuhi Standar Yang Ditetapkan Oleh Perusahaan
		Karyawan Memiliki Inisiatif Agar Hasil Kerjanya Maksimal Dan Memuaskan
	Kuantitas	Pekerjaan Yang Karyawan Hasilkan Telah Memenuhi Target Yang Diberikan
		Karyawan Dapat Menyelesaikan Semua Pekerjaan Yang Diberikan Sebaik Mungkin Untuk Memperoleh Hasil Yang Maksimal
Ketepatan Waktu	Karyawan Berusaha Agar Selalu Hadir Di Kantor Tepat Waktu	

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS  
Jakarta Selatan

		Karyawan Selalu Menyelesaikan Tugas Tepat Pada Waktunya
	Efektivitas	Adanya Kerjasama Yang Baik Antar Karyawan Dan Rekan Kerjanya Perusahaan Memberikan Edukasi Kepada Paara Karyawan
	Kemandirian	Karyawan Memiliki Motivasi Yang Tinggi Dalam Bekerja Karyawandapat Menyelesaikan Pekerjaannya Baik Secara Individu Maupun Kelompok Dengan Hasil Yang Memuaskan
Pengalaman Kerja	Latar Belakang Pribadi	Pengalaman Kerja Yang Saya Miliki Membantu Saya, Membantu Saya Menyelesaikan Tugas-Tugas Secara Efektif Dan Efisien Pelatihan Yang Sya Lakukan Sangat Membantu Dalam Menyelesaikan Tugas Tugas Yang Sulit
	Bakat Dan Minat	Saya Sangat Menghargai Pekerjaan Yang Saya Lakukan Pekerjaan Yang Saja Lakukan Sangat Sesuai Dengan Bidang Yang Saya Kuasai
	Sikap Dan Tanggung Jawab	Saya Selalu Masuk Kerja Tepat Waktu Dan Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu Saya Mampu Bekerja Sama Dengan Baik Dengan Sesama Rekan Kerja Di Kantor
	Kemampuan Analisis	Saya Mampu Menganalisa Pekerjaan Sesuai Dengan Skala Prioritas Saya Berpikir Secara Trategis Dalam Melakukan Pekerjaan Yang Saya Lakukan
	Kemampuan Dan Keterampilan Teknik Pekerjaan	Saya Memiliki Pengetahuan Dan Ketrampilan Yang Dapat Mempermudah Pekerjaan Saya Mampu Menguasai Peralatan Yang Disediakan Perusahaan
	Materi Yang Di Ajarkan	Materi Pelajaran Yang Diajarkan Dan Diberikan Oleh Perusahaan Dapat Menunjang Pekerjaan
	Metode Yang Di Gunakan	Metode pendidikan telah sesuai dengan subjek yang diajarkan Metode pendidikan yang Digunakan mudah dimengerti
Tingkat Pendidikan	Sarana/Fasilitas Pendukung	Kondisi ruang kelas saat mengikuti pendidikan kondusif Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja
	Kemampuan Instruktur	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti Instruktur menguasai terhadap materi yang diberikan
	Kemampuan	Saya menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat

Peserta	Setelah meningkatkan tingkat pendidikan, saya dapat menaikkan jenjang karir saya ke tahap selanjutnya
---------	---

**Hasil dan Pembahasan**  
**Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas Variabel Tingkat pendidikan (X1)**

Pernyataan	Tingkat pendidikan (X1)		Keterangan
	Rhitung	rtabel n = 50	
1	0.687	0.279	Valid
2	0.236	0.279	Valid
3	0.652	0.279	Valid
4	0.564	0.279	Valid
5	0.592	0.279	Valid
6	0.551	0.279	Valid
7	0.786	0.279	Valid
8	0.611	0.279	Valid
9	0.771	0.279	Valid
10	0.747	0.279	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kompensasi (X1) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai rtabel yang ada untuk n = 50 (Lima Puluh) yaitu 0,279.

**Tabel 3. Uji Validitas Variabel Pengalaman kerja (X2)**

Pernyataan	Pengalamankerja (X2)		Keterangan
	Rhitung	rtabel n = 50	
1	0.658	0.279	Valid
2	0.520	0.279	Valid
3	0.423	0.279	Valid
4	0.758	0.279	Valid
5	0.691	0.279	Valid
6	0.604	0.279	Valid
7	0.679	0.279	Valid
8	0.373	0.279	Valid
9	0.577	0.279	Valid
10	0.791	0.279	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Pengembangan Karier (X2) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 50$  (lima puluh) yaitu 0,279.

**Tabel 4. Uji Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)**

Pernyataan	Kinerja karyawan (Y)		Keterangan
	Rhitung	$r_{tabel} n = 50$	
1	0.290	0.279	Valid
2	0.675	0.279	Valid
3	0.426	0.279	Valid
4	0.374	0.279	Valid
5	0.461	0.279	Valid
6	0.456	0.279	Valid
7	0.483	0.279	Valid
8	0.655	0.279	Valid
9	0.626	0.279	Valid
10	0.654	0.279	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa untuk masing-masing pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) seluruh instrumen dapat dikatakan valid, karena nilai  $r_{hitung}$  yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai  $r_{tabel}$  yang ada untuk  $n = 50$  (lima puluh) yaitu 0,279.

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel Tingkat pendidikan (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji instrumen penelitian mengenai variabel Tingkat pendidikan (X1) adalah Reliabel tinggi.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.806	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 22)

Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja karyawan (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.628, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian mengenai variabel Kinerja karyawan (Y) adalah Reliabel tinggi.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Data  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardize d Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.97937923
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.053
Test Statistic		.102
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0.200, dapat diartikan bahwa nilai signifikansi (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05. Berdasarkan tabel di atas, untuk uji reliabilitas variabel Tingkat pendidikan (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.824, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan nilai Kolmogorov- Smirnov sebesar 0.102, berarti data residual terdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.485	3.308		3.170	.003		
X1	.352	.090	.434	3.897	.000	.669	1.495

X2	.360	.090	.446	4.000	.000	.669	1.495
----	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independent tidak memiliki nilai yang lebih dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengandung multikolinieritas.

### Uji Linier Berganda

**Tabel 9. Hasil Uji Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10.485	3.308
X1	.352	.090
X2	.360	.090

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.485 + 0.352 (X1) + 0.360 (X2)$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien intersep sebesar 10.485 menyatakan bahwa jika variabel Tingkat pendidikan (X1), variabel Pengalaman kerja (X2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai variabel untuk Kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 10.485.
2. Nilai koefisien regresi variabel Tingkat pendidikan (X1) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.352. Hal ini berarti jika variabel Tingkat pendidikan (X1) naik maka akan meningkatkan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.352 persen, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Tingkat pendidikan berkorelasi positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Yang berarti semakin tinggi Tingkat pendidikan yang diberikan, maka semakin tinggi pula kualitas Kinerja karyawan, begitupula sebaliknya, semakin rendah Tingkat pendidikan yang diberikan, maka semakin rendah pula kualitas Kinerja karyawan.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.360. Hal ini berarti jika variabel Pengalaman kerja (X2) naik satu persen akan meningkatkan variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 0.360 persen, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sama dengan variabel Tingkat pendidikan, variabel Pengalaman kerja juga berkorelasi positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Yang berarti semakin banyak pengalaman kerja maka

semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan, begitupun sebaliknya sedikit pengalaman yang dimiliki karyawan, semakin rendah kualitas kinerja karyawan.

**Uji T**

**Tabel 10. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.485	3.308		3.170	.003
	X1	.352	.090	.434	3.897	.000
	X2	.360	.090	.446	4.000	.000

a. Dependent Variable: Y

1. Hubungan Variabel Tingkat pendidikan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) Jika diperhatikan hasil tabel coefficients di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 22, maka nilai thitung untuk variabel X1 (Tingkat pendidikan) sebesar 3.897, sedangkan nilai ttabel untuk n = 50 sebesar 2.009. Jadi  $3.897 > 3.170$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Tingkat pendidikan (X1) berkorelasi positif terhadap Kinerja karyawan (Y).
2. Hubungan Variabel Pengalaman kerja (X2) dengan Kinerja karyawan (Y) Jika diperhatikan hasil tabel coefficients di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 22, maka nilai thitung untuk variabel X2 (Pengalaman kerja) sebesar 4.000, sedangkan nilai ttabel untuk n = 50 sebesar 2.009. Jadi  $4.000 > 3.170$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengalaman kerja (X2) berkorelasi positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

**Uji F**

**Tabel 11. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	318.340	2	159.170	36.718	.000 <sup>b</sup>
	Residual	203.740	47	4.335		
	Total	522.080	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari hasil uji ANOVA atau fhitung didapat nilai fhitung sebesar 36.718 dimana lebih besar dari nilai ftabel untuk n = 50 sebesar 3.10 atau  $36.718 > 3.10$  dengan tingkat

signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan Tingkat pendidikan (X1) dan Pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) pada  $\alpha = 5\%$ .

**Tabel 12. Model Summary**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 <sup>a</sup>	.610	.593	2.08204

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary Angka R sebesar 0.781(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi dari 0.5.

Berdasarkan pada tabel tersebut di atas yakni Model Summary yang menghasilkan nilai R Square sebesar 0.610, artinya bahwa Tingkat pendidikan dan Pengalaman kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja karyawan 61.0% sedangkan sisanya sebesar 39.0% adalah faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Hasil regresi memperoleh persamaan  $Y = 10.485 + 0.352 (X1) + 0.360 (X2)$  yang artinya kinerja karyawan di pengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh Angka R sebesar 0.781(a), menunjukkan bahwa besarnya hubungan positif antara Tingkat Pendidikan dengan Kinerja adalah kuat, karena nilainya melebihi dari 0.5. Nilai R Square sebesar 0.610, artinya bahwa Tingkat pendidikan dan Pengalaman kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja karyawan 61.0% sedangkan sisanya sebesar 39.0% adalah faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ipsos Field Force Jakarta selatan. Hal ini terbukti dari hasil memperoleh t hitung untuk variabel X1 (Tingkat pendidikan) sebesar 3.897, sedangkan nilai ttabel untuk  $n = 50$  sebesar 2.009. Jadi  $3.897 > 3.170$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Tingkat pendidikan (X1) berkorelasi positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Ipsos Field Force Jakarta selatan. Hal ini terbukti dari hasil memperoleh t hitung untuk variable X2 (Pengalaman kerja) sebesar 4.000, sedangkan nilai ttabel untuk  $n = 50$  sebesar 2.009. Jadi  $4.000 > 3.170$ , dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Pengalaman kerja (X2) berkorelasi positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersamaan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Ipsos Field Force Jakarta selatan hal ini terbukti

## Endah Dwi Rosanti, Halimah

dari hasil uji nilai  $f$  yang menunjukkan nilai 36.718 dengan tingkat probabilitas 0.000 yang jauh di bawah alpha 5%.

Menurut latar belakang masalah bahwa tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan paling rendah sebesar 72% tertinggi sebesar 81% sedangkan perusahaan mengharapkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan 100% agar perusahaan dapat berjalan dengan baik maka tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sangat berperan penting agar dapat memperoleh kinerja yang baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama RI, Al- Quran dan terjemahnya. Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2008. Hamriani, Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Tirta Rahadja dan La Sulo pengantar pendidikan (Jakarta; DEPDIKBUD, 1994), hal 37
- Suharjo 2008 Pengantar Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta.
- Pengantar Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: IKIP Yogyakarta, 1998 Suryani and Hendryadi.
- Makassar: Alauddin University Press, 2014. Handoko, Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, S.P Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2001.
- Moleong. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007: 330-331
- Ardana, I Komang, Mujiati Ni Wayan, dan Utama I Wayan Mudiarta. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta. Bangun, W. 2012. Manajemen sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung. Dessler, G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Klaten. Fauziah, H. 2012. Hasibuan, H. Malayu S.P. Organisasi dan motivasi Dasar peningkatan produktivitas, Jakarta: Bumi
- Pengantar Pendidikan, Jakarta: Depdikbud, 1994.digilib.unila.ac.id/5538/14/BAB%20I.pdf
- Foster, Bill. 2001. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM. 12
- Ghozali, Imam. 2011.
- Edy Sutrisno 2015.faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja (hal 151-152):
- Anwar Prabu Mangkunegara 2001.Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja (hlm 67-68):
- Hani Hartono 2015. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja hal 179.
- Sugiyono, 2011.Manajemen pengertian observasi hal 245.Bandung
- Wisnu dan Nurhasanah 2005. Desain Organisasi hal 11.
- Sadili Samsudin 2015.Sistem penilaian kerja memiliki elemen pokok hal 121.
- H. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia, Yogyakarta: BPFE UGM, 2005 Hariandja, Marihot T.E.
- Ricky W,2015.Pengantar Manajemen hal 190, Jakarta indonesia.
- Kotler dan Armstrong (2001).Pengertian Characteristics Demographic (Penduduk).
- Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi".
- Moleong 2011.metode penelitian kualitatif hal 6, yogyakarta.

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS  
Jakarta Selatan

- Stainback (1988) dalam Sugiyono (2007 ) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Manajemen sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung. Dessler, G. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. PT. Indeks. Klaten. Fauziah, H. 2012.
- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Terhadap Kinerja Karyawan Pengalaman Kerja.
- Mufidah, Zahrotul. 2017. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Cabang Kediri. Jurnal Ekonomi Manajemen. Volume 1 Nomor 5.