

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan baik swasta maupun negeri dengan peranan yang sangat penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan, Itu disebabkan sumber daya manusia merupakan sebagai penentu atau tolak ukur dalam kegiatan perusahaan baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengambilan keputusan. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja merupakan dua faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang baik secara optimal

Pendidikan merupakan suatu proses belajar seseorang dari lahir hingga dewasa yang dilakukan secara berulang-ulang untuk menemukan kepribadian dan kemampuan berpikir dan akan menjadikan pribadi yang baik. Pendidikan berfungsi untuk mengasah dan menambah wawasan agar seorang bisa mengembangkan diri sendiri dalam keseluruhan dimensi kepribadian, seoptimal mungkin dalam kaitannya dengan proses”menjadi” maka pendidikan adalah membantu, membina, dan mengarahkan agar seseorang berkembang sesuai dengan jati dirinya, seseorang diberi kebebasan seluas-luasnya berdasarkan potensi yang ada pada dirinya. Untuk menjadi apa seseorang itu kelak, tentu pendidikan akan mengarahkan kearah yang baik, kearah yang dapat membawa seseorang kepada sesuatu yang lebih berarti dan lebih bermakna bagi dirinya dan bagi diri orang lain.

Menurut Notoatmojo (Ariwibowo, 2013), “Pendidikan adalah proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya dalam masyarakat tempat ia hidup”. Proses sosial yakni orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol, sehingga dia dapat

memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal.

Disamping itu dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja juga merupakan hal yang dibutuhkan. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pribadi seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kompetensi yang dimiliki karyawan akan sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan mampu mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Sugeng (2012) “ Pengalaman Kerja merupakan jumlah masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya dan hasil yang diperoleh adalah keterampilan dan pengetahuan yang semakin baik terhadap pekerjaan tersebut

Kinerja karyawan merupakan kemampuan dalam melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama dalam periode bekerja Istilah kinerja berasal dari kata. *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2015:67) “ Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

PT.Bara Prima Pratama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam sebuah industri dibidang pertambangan dalam mencapai tujuan perusahaan telah ditetapkan, maka setiap bidang-bidang organisasi di PT.Bara Prima Pratama Slensen telah menetapkan standar pendidikan dan pengalaman yang dimilikinya untuk menempati suatu bidang tertentu dalam perusahaan. Hal ini dimaksudkan, agar karyawan yang nantinya menempati suatu jabatan tertentu, mampu menjalankan tugas sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimilikinya

Tabel 1.1
Data Pendidikan Karyawan PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi
Riau

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Tidak Memiliki Pendidikan	2 Orang
2	SD	4 Orang
3	SMP	6 Orang
4	SMA/SMK	21 Orang
5	D3	2 Orang
6	Strata 1/ Sarjana	10 Orang
	Jumlah	45 Orang

Sumber : PT.Bara Prima Pratama Slensen

PT.Bara Prima Pratama ini memiliki jumlah karyawan 45 orang dimana tiap karyawan sudah diberikan bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuannya bekerja. Hal ini dapat dilihat masih ada dari beberapa karyawan PT.Bara Prima Pratama pendidikannya masih tergolong relatif rendah diuraikan berdasarkan besarnya pendidikannya masih SMP-SMA bahkan masih ada beberapa hanya tamatan SD dan juga tidak memiliki pendidikan dibanding dengan pendidikan tingkat D1,D2,D3, maupun S1. Dengan latar belakang pendidikan yang rendah tersebut perusahaan ini melakukan pelatihan atau rutin melakukan training selama 3 bulan sekali seperti Retraining atau pelatihan ulang merupakan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara berkala. Karena tuntutan teknologi dan perkembangan isu yang berhubungan dengan perusahaan semakin berkembang. Maka karyawan akan dituntut untuk maju dan menyesuaikan diri untuk berpikir inovatif akan pekerjaan mereka.

Tabel 1.2
Data Lama Kerja karyawan PT.Bara Prima Pratama slensen Provinsi
Riau

No	Pengalaman Kerja	Frekuensi/Jumlah orang
1	1-2 Tahun	2 Orang
2	3-4 Tahun	18 Orang
3	4-5 Tahun	22 Orang
4	6-8 Tahun	3 Orang
	Jumlah	45 Orang

Sumber : PT.Bara Prima Pratama Slensen

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai peningkatan kinerja dan melalui pengalaman kerja akan menjadi tolak ukur dalam hal kemahiran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah karyawan yang memiliki masa kerja yang lama semakin sedikit hal ini dapat menggambarkan bahwa perusahaan saat ini memiliki karyawan baru yang belum sepenuhnya memiliki kemampuan dalam menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja

Dalam penilaian kinerja terdapat 6 unsur penilaian yaitu:

1. Hasil kerja dapat dilihat dari unsur kecakapan ,keterampilan ,pengalaman,dan kualitas karyawan yang bersangkutan.
2. Kehadiran dapat dilihat dari waktu datang/pulang, waktu terlambat, dan izin atau cuti.

3. Kerjasama (Team work) dapat dilihat dari memberikan tujuan dan aturan yang jelas, memperjelas peran dari masing-masing karyawan, dan mengumpulkan banyak ide.

4. Tanggung jawab dapat dilihat dari komitmen yang dimiliki diri sendiri dalam melaksanakan sebuah tugas, menjalankan tugas sesuai standar yang diberikan, dan memiliki keberanian guna menanggung segala resiko yang diperbuatnya.

5. Loyalitas dapat dilihat dari memiliki sifat integritas dalam diri sendiri seperti contoh menaati peraturan yang dibuat perusahaan.

Tabel 1.3

PT. Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau

Hasil Penilaian Kinerja dari tahun 2019-2021

Unsur Penilaian	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Hasil Kerja	75,95	78,25	80,18
Kehadiran	70,35	68,15	75,15
Kerjasama (team work)	60,12	63,27	64,30
Tanggung jawab	65,68	59,75	67,25
Loyalitas	70,75	77,55	75,12

Sumber: PT. Bara Prima Pratama Slensen

Terlihat dari hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2019-2021 mengalami penurunan dan peningkatan. Dapat diketahui

bahwa tingkat kehadiran yang terendah adalah pada tahun 2020 diakibatkan oleh tingginya karyawan yang tidak hadir bekerja, mangkir dan menambahkan waktu cuti yang diberikan begitu juga dengan tanggung jawab yang rendah pada tahun 2020 itu disebabkan kurangnya kemampuan sumber daya manusia dalam mengemban tugas dan pengetahuan yang kurang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditetapkan perusahaan dengan terjadinya penurunan ini maka berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis menyimpulkan bahwa Selain pendidikan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan perlu melakukan 224pelatihan yang baik,menarik dan sesuai dengan kebutuhan secara berkesinambungan agar dapat memperoleh karyawan yang memberikan kinerja yang bagus. Karena, dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dalam upaya mencapai peningkatan kinerja dan dengan adanya pengalaman kerja yang memadai karyawan akan memiliki keterampilan dan pengetahuan pada pekerjaannya

Oleh karena itu,penulis mengambil judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dilampirkan, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau?
- b. Bagaimana Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau?
- c. Bagaimana pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau
- c. Untuk mengetahui pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang berkepentingan ,yaitu:

- a. Bagi Penulis
Memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau
- b. Bagi Universitas
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau masukan dan evaluasi tentang bagaimana pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau.Selain itu dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dan menambah literatur mengenai bentuk penelitian tersebut bagi lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.
- c. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan khususnya PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau

d. Bagi Peneliti lain

Manfaat penelitian ini bagi peneliti lain dapat menjadi rujukan , sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar bisa lebih dikembangkan dalam materi-materi lainnya untuk meningkatkan pengetahuan,wawasan,dan kemampuan terkait dengan pemahaman pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah pencapaian untuk mendapatkan sebuah pengetahuan yang didorong oleh kebutuhan dan tujuan yang ingin hendak dicapai untuk mendapatkan hasil yang maksimal dan optimal dengan baik. Setiap kinerja karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Seseorang dengan pendidikan yang tinggi akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik karena memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas sehingga banyak mempunyai ide-ide baru yang kreatif dan inovatif yang dapat memberikan masukan yang baik untuk keberlangsungan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya pemahaman yang berbeda mengenai pendidikan dari beberapa pakar menyebabkan penekanan definisi pendidikan yang berbeda-beda. Namun pada dasarnya definisi pendidikan mengarah kepada pemikiran yang baru yang bersifat positif. Pendidikan yang dilakukan oleh pegawai sangat menentukan kepribadiannya sendiri.

Hasibuan (2011:69) menyatakan bahwa pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kerja secara menyeluruh. Arah pembangunan SDM di Indonesia ditujukan pada pengembangan kualitas SDM secara komprehensif meliputi aspek kepribadian dan

sikap mental, penguasaan ilmu dan teknologi, serta profesionalisme dan kompetensi yang ke semuanya dijiwai oleh nilai-nilai religius sesuai dengan agamanya. Pengembangan SDM di Indonesia meliputi pengembangan kecerdasan akal (IQ), kecerdasan sosial (EQ) dan kecerdasan spiritual (SQ).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses pembelajaran yang berupa seperti kompetisi,tantangan,perbedaan,hambatan,gangguan,ancaman,bahkan yang akan ditemukannya didunia yang nyata atau realita yang sesungguhnya.Pada hakekatnya pendidikan itu bukan hanya saja membentuk bahkan menciptakan seperti apa yang kita inginkan tetapi pendidikan itu sangat luas pengertiannya yaitu menolong ,dan membantu dalam arti membantu menyadarkan seseorang tentang potensi yang ada pada dirinya seoptimal mungkin dan dapat mencerminkan kemampuan intelektual,memberikan pengetahuan dan keterampilan ,memberikan latihan-latihan memotivasi untuk terlibat dalam pengalaman-pengalaman yang berguna,mengusahakan lingkungan yang serasi dan kondusif.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi pendidikan

Untuk mendapatkan sebuah pendidikan yang baik,banyak sekali faktor yang perlu harus kita perhatikan.Dengan berbagai faktor atau usaha maka seseorang akan mendapatkan hasil yang optimal.Dengan hasil yang optimal maka seseorang akan semakin percaya diri dalam melakukan pekerjaannya didalam sebuah perusahaan kecil maupun besar.

Menurut Notoatmodjo (2017:5) faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan bimbingan yang diberikan seseorang terhadap perkembangan orang lain menuju impian atau cita-cita tertentu yang menentukan manusia untuk berbuat dan mengisi kehidupan agar tercapai keselamatan dan kebahagiaan. Pendidikan diperlukan untuk mendapatkan informasi berupa halhal yang menunjang kesehatan sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup. Menurut Notoatmodjo, pendidikan dapat

mempengaruhi seseorang termasuk juga perilaku akan pola hidup terutama dalam memotivasi untuk sikap berpesan serta dalam pembangunan pada umumnya makin tinggi pendidikan seseorang maka semakin mudah menerima informasi.

2. Pekerjaan

pekerjaan adalah suatu keburukan yang harus dilakukan demi menunjang kehidupannya dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan tidak diartikan sebagai sumber kesenangan, akan tetapi merupakan cara mencari nafkah yang membosankan, berulang, dan memiliki banyak tantangan. Sedangkan bekerja merupakan kagiatan yang menyita waktu.

3. Umur

Umur adalah umur individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun, semakin cukup umur, tingkat kematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang dalam berfikir dan bekerja. Dari segi kepercayaan masyarakat seseorang yang lebih dewasa dipercaya dari orang yang belum tinggi kedewasaannya.

4. Faktor Lingkungan

Lingkungan ialah seluruh kondisi yang ada sekitar manusia dan pengaruhnya dapat mempengaruhi perkembangan dan perilaku individu atau kelompok.

5. Sosial Budaya

Sistem sosial budaya pada masyarakat dapat memberikan pengaruh dari sikap dalam menerima informasi

Berdasarkan pemaparan diatas penulis dapat menyimpulkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan karyawan seperti utama adalah pendidikan dimana pendidikan ini menjadi sarana utama yang perlu dikelola atau dikembangkan dari diri masing-masing secara sistematis dan konsisten dan akan terorganisir dengan baik sehingga pendidikan dengan faktor-faktor yang lainnya bisa menentukan kearah mana karyawan itu dibawa.

2.1.3 Indikator Pendidikan

Menurut (Liza, 2013), indikator pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Jenjang Pendidikan

Terdiri dari pendidikan formal dan pendidikan informal. Pendidikan formal merupakan pendidikan melalui kegiatan belajar mengajar secara berkesinambungan dan pendidikan informal merupakan pendidikan yang didapat dari keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri

2. Pelatihan

Menambah pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat memaksimalkan kemampuan karyawan guna meningkatkan kualitas diri dan mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang dengan mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sehingga melalui pelatihan para pekerja akan menjadi terampil dan karenanya akan lebih produktif , serta mencapai kemampuan baru yang berguna

3. Kesesuaian jurusan

Menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan agar dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai kualifikasi pendidikan tersebut dengan demikian karyawan dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan

2.1.4 Tujuan pendidikan

Pendidikan bukan hanya sekedar untuk mendapatkan sebuah ilmu tetapi tujuannya sangat dalam yaitu sebuah proses pembentukan kepribadian seseorang dan mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya melalui pendidikan ini akan menjadikan seseorang yang mandiri, kreatif dan pribadi yang lebih bertanggung jawab. Tujuan pendidikan juga disebutkan didalam undang-undang Republik Indonesia, diantaranya :

1. UU No. 2 Tahun 1985

Tujuan pendidikan menurut UU No. 2 Tahun 1985 adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia yang seutuhnya, yaitu bertakwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memiliki pengetahuan, sehat jasmani dan rohani, memiliki budi pekerti luhur, mandiri, kepribadian yang mantap, dan bertanggung jawab terhadap bangsa.

2. UU No. 20 Tahun 2003

Menurut UU No. 20 Tahun 2003 pasal 3 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

3. MPRS No. 2 Tahun 1960

Sesuai dengan MPRS No. 2 Tahun 1960, tujuan pendidikan adalah untuk membentuk manusia yang memiliki jiwa Pancasila sejati berdasarkan ketentuan-ketentuan yang dikehendaki oleh pembukaan UUD 1945 dan isi UUD 1945.

2.1.5 Manfaat Pendidikan

Melalui pendidikan mengajarkan tingkah laku umum dan untuk mempersiapkan individu untuk peranan-peranan tertentu. Sehubungan dengan itu pendidikan bertugas untuk mengajarkan berbagai macam pengetahuan, keterampilan dan keahlian dalam rangka mempersiapkan anak untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dengan adanya pendidikan akan memberi manfaat terhadap seseorang seperti membentuk kualitas diri, mengembangkan setiap potensi-potensi yang dimilikinya untuk memperluas suatu pengetahuan dari segala hal dan menjadi peluang untuk menjadi orang yang sukses dan mempunyai masa depan dan melalui pendidikan akan mendapatkan ide-ide baru. Sehingga dengan

kualitas pendidikan yang baik akan memiliki sumber daya manusia yang baik dan penuh tanggung jawab dalam setiap pekerjaan. Beberapa manfaat pendidikan, yaitu:

1. Memberikan Informasi dan Pemahaman
2. Untuk memberikan informasi dan pemahaman betapa pentingnya pendidikan kepada setiap peserta didik.
3. Mampu untuk menciptakan generasi penerus bangsa yang ahli dalam berbagai bidang.
4. Untuk mendapatkan gelar yang pastinya berguna untuk keperluan karier di masa yang akan datang. Meskipun gelar bukanlah segala-segalanya, tapi merujuk kepada keahlian pada karier
5. Untuk membentuk karakter bangsa yang bermartabat dan juga berbudi pekerti luhur.

2.1.6 Pengalaman Kerja

Pada umumnya, perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang yang ditekuninya karena sudah dianggap telah memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi tersendiri dan karyawan akan lebih mudah dalam memecahkan masalah dan menemukan solusi terbaik apabila sewaktu-waktu masalah muncul dalam sebuah perusahaan. Dengan memperkerjakan seseorang yang berpengalaman dalam sebuah instansi maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mengerti cara membawa diri didalam lingkungan pekerjaannya.

Menurut Foster (2015:40), “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”. Menurut Basari (2013:45) “ Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki”. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalam

bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman kerja itu sendiri merupakan hal yang sangat penting dalam setiap perusahaan, baik itu dalam perusahaan berskala kecil maupun berskala besar. Karena dengan banyaknya pengalaman kerja, maka pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dapat dilakukan dengan cepat dan tepat sehingga bisa memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan itu sendiri dan memberikan keuntungan karena mampu mencapai sebuah hasil yang optimal. Berdasarkan hasil uraian di atas pengertian pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu proses pembentukan kepribadian seseorang melalui pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dimasa waktu dia bekerja yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik lagi.

2.1.7 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Pada hakikatnya pengalaman adalah suatu pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dikerjakannya melalui penghayatan tersebut akan memperoleh sebuah pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Dengan adanya pengalaman kerja, maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan, wawasan yang luas dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

Menurut Djauzak (2013:61) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Waktu

Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

2. Frekuensi

Semakin sering seseorang melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak

3. Jenis Tugas

Semakin banyak jenis tugas yang yang dilaksanakan seseorang maka akan memperoleh pengalaman yang lebih banyak

4. Penerapan

Semakin banyak penerapan pengetahuan,keterampilan,dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas nya tentu akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut

5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak atau dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas,dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah seseorang itu sendiri.Faktor yang berasal dari dalam diri seseorang itu berupa tingkat berapa banyak nya waktu,frekuensi,jenis tugas,penerapan,dan hasil yang selama ini diterapkan nya dalam sebuah perusahaan.

2.1.8 Manfaat Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu modal utama selain tingkat pendidikan ,apabila seseorang ingin memasuki dunia kerja. Pada umumnya perusahaan mengharapkan tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman kerja yang banyak terhadap bidang yang ditekuni seseorang sehingga perusahaan akan lebih percaya dalam memberikan tanggungjawab terhadap karyawan itu sendiri karena ia sudah mampu menyelesaikannya dengan baik karena mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dan mampu bertanggungjawab sesuai dengan ketentuan dari pihak perusahaan seseorang yang berpengalaman merupakan salah

satu modal nya dalam melamar sebuah pekerjaan Maka dari itu Pengalaman kerja sangat mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan. Berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan menjadi pertimbangan bagi tenaga kerja yang belum memiliki pengalaman kerja ada beberapa manfaat dari pengalaman kerja. Manfaat pengalaman kerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja dapat berpengaruh terhadap kecermatan individu dalam memberikan suatu persepsi
2. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Karyawan yang sudah banyak memperoleh pengalaman kerja dari tempat ia bekerja sebelumnya akan sudah memiliki potensi keahlian dibidangnya, Sehingga dalam melaksanakan suatu pekerjaan tidak akan merasa kesulitan dan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat dalam sebuah pencapaian tujuan. Seperti contoh dalam sebuah pekerjaannya dia melakukan kesalahan yang dianggap masalah sepele atas kelalaiannya sendiri tapi seiring berjalannya waktu ia akan menyesali perbuatannya karena atas dasar kelalaiannya sehingga itu menjadi contoh untuk tidak kembali membuat kesalahan itu dalam melakukan pekerjaannya dan itu menjadi dorongan untuk memperbaiki dirinya

2.1.9 Indikator Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang menunjukkan seberapa banyak bidang pekerjaan yang dilakukannya pada masa ia bekerja di sebuah perusahaan dan akan memberikan kesempatan untuk dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik untuk kedepannya. Semakin banyak nya pengalaman yang dimiliki seseorang akan semakin terampil dalam melakukan pekerjaannya

Menurut Foster (2015) Indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/ Masa bekerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Tingkat keterampilan yang dimiliki
Keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.1.10 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas terhadap tanggungjawab yang diberikan pihak perusahaan kepada seseorang. Keberhasilan atau kegagalan karyawan dalam melakukan pekerjaannya didalam perusahaan itu dipengaruhi oleh tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas dalam bekerja dan dalam pencapaian kinerja karyawan faktor penting adalah perusahaan dimana yang selalu memberi dukungan, motivasi, dan semangat sehingga karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa dampak positif bagi perusahaan sehingga karyawan yang bekerja didalam perusahaan itu memiliki tingkat kinerja yang baik dan optimal untuk

Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”. Wibowo (2016:3) “menjelaskan bahwa kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan”. Kasmir (2016:182) “mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan”.

Berdasarkan uraian dari para ahli mengenai kinerja karyawan peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada nya yang meliputi kuantitas dan kualitas yang dicapainya selama bekerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pihak manajemen harus mengetahui hal yang dibutuhkan karyawan, seperti contoh memberikan motivasi dan dukungan yang tinggi sehingga memberikan kesan yang baik kepada karyawan dan seolah-olah karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan karena sejatinya tujuan perusahaan adalah sejalan dengan karyawan juga guna dalam mencapai keberhasilan yang efektif dan efisien.

2.1.11 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Malayu (2021:96-97) indikator kinerja yaitu:

1. Quality (Kualitas)
Tingkatan dimana proses atau penyesuain pada cara yang ideal didalam melaakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai dengan harapan
2. Quantity (Kuantitas)
Jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, umlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan
3. Timeliness (Ketepatan waktu)
Tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada

4. Cost effectiveness (Efektivitas biaya)

Tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit

5. Need for supervision (Pengawasan)

Tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Interpersonal impact (Hubungan antar perseorangan)

Tingkatan yang menunjukkan seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama di antara rekan kerja

2.1.12 Faktor-faktor Kinerja karyawan

Kinerja karyawan tidak cukup hanya diketahui oleh karyawan tetapi perlu dikembangkan mulai dari pribadinya masing-masing sehingga mendapatkan hasil yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga memunculkan rasa ingin tahu untuk melakukan hal-hal yang baru. Pengaruh kinerja karyawan ini sangat berdampak pada maju mundurnya sebuah perusahaan.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Logahan et al. (2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Prawirosentono Riyadi & Mulyapradana (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1 Efektifitas dan efisiensi, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- 2 Otoritas (wewenang), sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
- 3 Displin, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4 Inisiatif, berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan faktor penting dalam sebuah keberhasilan tujuan perusahaan yang sangat berpengaruh dalam menentukan perkembangan perusahaan dimasa sekarang ini. Perusahaan harus membuat sebuah strategi dalam mendorong kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang hendak ingin dicapai

2.1.13 Manfaat penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dan Dewi (2019:208) ada dua (2) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

- 1 Penilaian kinerja secara Reguler (Teratur) Bertujuan melindungi perusahaan dalam mencapai tujuannya.
- 2 Penilaian kinerja secara Objektif yaitu tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerja nya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Disamping itu, penilaian kinerja atas karyawan, sebenarnya membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini justru akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja semakin baik lagi, karena mereka masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar (*doing right*)

Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat penilaian kinerja karyawan dari sebuah perusahaan apabila dilakukan secara berulang akan menghasilkan hasil yang lebih baik. Hal ini sangat penting tujuannya untuk mengoptimalkan kinerja setiap karyawan dapat tercapai secara efektif. Dan

sebagai upaya dalam menilai setiap prestasi karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan maupun pihak perusahaan sehingga dari penilaian kinerja karyawan tersebut menjadikan karyawan akan mengetahui setiap kelebihan dan kelemahannya dan akan menjadi acuan untuk memperbaikinya dan yang paling penting sumber daya manusi menjadi sumber penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pihak manajemen harus membangun kebijakan tentang frekuensi penilaian kinerja para karyawan untuk berbagai tingkat lapisan dalam suatu organisasi

2.1.14 Tujuan Kinerja karyawan

Menurut Wibowo (2019:43-44) “Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Dalam sebuah perusahaan tujuan kinerja karyawan adalah sebagai ukuran untuk seorang karyawan dalam memberikan gaji maupun reward apabila kinerja dilakukan dengan baik akan dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan optimal.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Dan hasil tersebut dapat dijadikan sebagai bahan acuan

Berikut beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Novalasari	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. IKONOA WAREHOUSE	Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan kinerja karyawan sebesar 0.812 yang artinya memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika Latar Belakang Pendidikan meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0.773 yang artinya memiliki hubungan yang kuat dan searah. Sifat hubungan positif yang artinya jika pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh latar

			belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berkontribusi sebesar 78%, dan sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2	Malik (2020)	Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap karyawan PT.Tirta Investama-AIRMADIDI (AQUA)	Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Pendidikan dan Pelatihan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Secara Parsial hanya Pelatihan yang berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil Uji t
3	Waristi (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada Departemen filling PT. Glico Wings Indonesia	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebagaimana ditunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} . Hal ini dengan nilai $5,712 > 1,665$ dengan nilai signifikansi 0,000
4	Octavianus (2018)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan pelatihan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh

		terhadap kinerja karyawan PT.TELKOM INDONESIA CABANG MANADO	signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Telkom Indonesia cabang Manado sebaiknya dapat meningkatkan standard kualitas kinerja karyawannya sehingga pelayanan yang diberikan kepada konsumen memuaskan dan diterima.
--	--	---	---

2.3 Kerangka berpikir

2.3.1 Pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Syukur (2012:88) “Pendidikan merupakan usaha atau kegiatan untuk memperoleh pengetahuan, proses intelektual, perolehan kompetensi, bersifat luas atau fokus pada hal yang luas terdapat dalam lingkup sesuatu yang sedang ditekuninya ataupun tidak bertahap dan kegiatan tersebut dilakukan dalam waktu yang relative yang lama. Dalam hasil penelitian Waristi (2019) menunjukkan bahwa hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Begitu juga dengan hasil Penelitian Andriana (2020) bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan dan perubahan

organisasi karena mempengaruhi keefektifan dan keefisienan peran, fungsi dan tujuan organisasi. Untuk itu, perhatian organisasi untuk sumber daya manusia harus dilakukan terus menerus dengan memelihara dan melatih sumber daya manusia dengan berbagai cara, serangkaian kegiatan dan program-program yang bersifat pengetahuan dan keterampilan guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong & Baron dalam Wibowo (2011) bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu elemen *personal factor* yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Dalam hasil penelitian Raymond dan Adolfinia (2018) hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan suatu pembelajaran untuk mendapatkan ilmu yang baru yang tidak bisa kita dapatkan didalam dunia pendidikan dan mengasah keahlian dan juga kemampuan kita dalam suatu pekerjaan. Dengan pengalaman kerja seseorang akan lebih mampu dalam mengembangkan potensinya dan dengan pengalaman kerja memungkinkan seseorang mendapatkan pengetahuan yang luas dan memberikan solusi dalam memecahkan sebuah permasalahan yang dihadapi dalam dunia pekerjaan, untuk melakukan sesuatu pekerjaan-pekerjaan dibidang tertentu maka semakin lama seseorang bekerja dalam sebuah perusahaan maka kemampuan bekerja dalam pekerjaannya akan semakin baik.

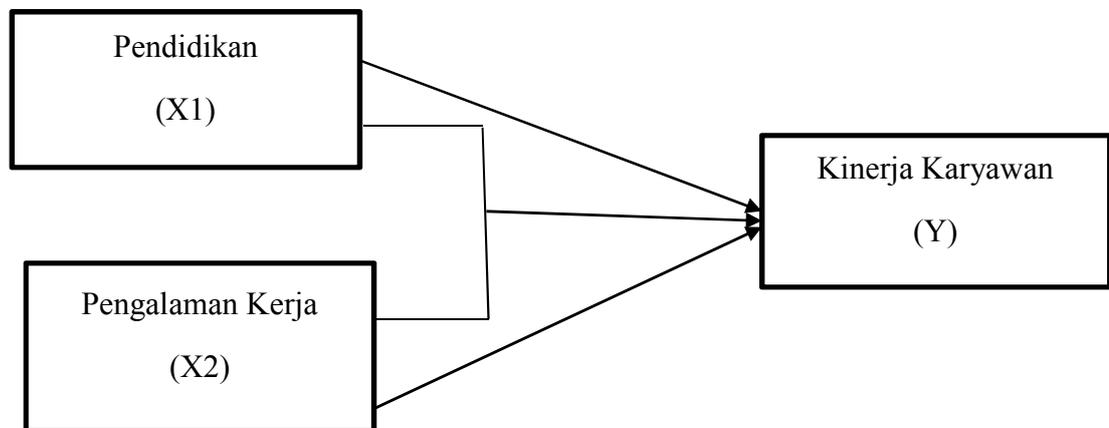
2.3.3 Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Usman (2011), “Menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan”. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Zakso (2010) bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian Pitri (2021) menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengalaman

kerja dan pendidikan perusahaan akan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki sikap kerja keras sehingga mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien. Bagi organisasi yang sedang meningkatkan Tingkat Pendidikan perusahaan dan pengalaman kerja merupakan yang sangat dibutuhkan sebagai salah satu elemen suksesnya target kinerja karyawan. Jika organisasi berhasil menggabungkan antara tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam organisasi tersebut

Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas maka Kerangka Berpikir dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran penelitian maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau

2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau
3. Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Bara Prima Pratama Slensen Provinsi Riau

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020:16-17) “Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan suatu proses dalam menemukan pengetahuan dan dengan menggunakan data berdasarkan angka yang valid untuk pengumpulan data dan pengukuran terhadap suatu penelitian yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian yang memaparkan tentang penilaian tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan

3.2 Waktu dan lokasi penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Tambang Batu Bara PT. Bara Prima Pratama Slensen, Kelurahan slensen Kecamatan kemuning, kabupaten Indragiri Hilir provinsi Riau, Indonesia. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada semester ganjil pada bulan November 2021 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Penelitian

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:126) “Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh jumlah karyawan Tetap di PT.Bara Prima Pratama Slensen adalah sebanyak 45 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, maka jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu 45 orang karyawan tetap

3.3.3 Teknik Sampling

Sampel Pada penelitian ini ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:142) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Jenis Data penelitian

3.4.1 Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner dan berbagai pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada karyawan PT.Bara Prima Pratama slensen. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bara Prima Pratama Slensen.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2020:194) “Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

3.5 Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020:195-203) Teknik pengumpulan data dapat dilakukan Interview (wawancara), Kuesioner (angket), dan observasi (Pengamatan).

3.5.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah

respondennya sedikit/kecil. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Bapak Bayu bagian Hrd di PT.Bara Prima Prtama Slensen.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.5.3 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada variabel pendidikan dan pengalamn kerja terhadap Kinerja karyawan di PT.Bara Prima Pratama Slensen

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi terhadap karyawan berupa kuesioner atau pertanyaan yang disusun berdasarkan skala likert. Dengan Skala likert maka variabel penelitian yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan.

Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif ukuran skala yang digunakan ada 5 skala, yang berupa kata-kata antara lain:

- | | |
|------------------------------|---------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | :Skor 5 |
| 2. Setuju (S) | :Skor 4 |
| 3. Ragu-Ragu (RR) | :Skor 3 |
| 4. Tidak Setuju | :Skor 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | :Skor 1 |

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas daftar pernyataan terlebih dahulu. Tujuan pengujian daftar pertanyaan ini adalah untuk menghasilkan daftar pernyataan yang valid dan reliabel sehingga dapat secara tepat digunakan untuk menyimpulkan hipotesis.

3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka di bawah ini diungkapkan variabel penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Penelitian

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Pendidikan (X1)	Pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir”	1.Jenjang Pendidikan 2.Pelatihan 3.Kesesuain Jurusan	Skala Likert
Pengalaman kerja (X2)	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	1.Lama waktu atau masa kerja 2.Tingkat pengetahuan yang dimiliki 3.Tingkat keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan	Skala Likert

		terhadap pekerjaan/Peralatan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan Waktu 4.Efektivitas Biaya 5.Pengawasan 6.Hubungan antar perseorangan	Skala Likert

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2015:108) Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n$ dengan sig 5%. Jika r tabel < r hitung maka maka valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Sujarweni 2015:110). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\alpha > 0,60$ maka reliable.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan Metode yang baik yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kolmogrovsmirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji *kolmogrovsmirnov* adalah uji beda antara data yang di uji normalitasnya dengan data normal baku.

1. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varian berbeda satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel independent dan variabel bebas. Apabila terjadi kolerasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinearitas (multiko) pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antarvariabel independen dan variabel bebas haruslah lemah dibawah 0,05 jika korelasi kuat maka terjadi problem. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF)

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai didalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

X1 = Pendidikan

X2 = Pengalaman Kerja

b1 = Koefisien regresi Pendidikan

b2 = Koefisien regresi Pengalaman kerja

ϵ = Error

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen yaitu pengaruh masing-masing variabel independent yaitu pendidikan dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang merupakan variable dependennya.

Kriteria pengujian sebagai berikut:

1. $H_a: b_1, b_2 > 0$, maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. $H_o: b_1, b_2 \leq 0$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Uji t dilakukan dengan ketentuan:

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_o diterima

3.9.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. $H_0: b_1, b_2 = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
2. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$ Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan antara variabel pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan suliyanto (2011:16).

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linier berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefien determinasi totalnya (R^2). Jika determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) makin mendekati nol (0) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel