

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD. PASAR MAKASSAR RAYA  
KOTA MAKASSAR**

**Hendrayani**  
STIMI YAPMI Makassar  
Email : hendrayanikadir@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dengan rumus Slovin. Populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 128 orang, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 74 responden. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitas, juga telah diuji asumsi klasik berupa asumsi normalitas, asumsi multikolinearitas dan asumsi heterokedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci :** Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja

**INFLUENCE OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE  
ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PD. PASAR MAKASSAR RAYA  
MAKASSAR CITY**

**Hendrayani**  
STIMI YAPMI Makassar  
Email : hendrayanikadir@gmail.com

**ABSTRACT**

This study aims to determine whether the level of education and work experience has an effect on employee performance in PD. Pasar Makassar Raya Makassar City. Data collection using primary data obtained from questionnaires with Slovin formula. The population is all 128 employees, while the sample taken is 74 respondents. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, also classic test assumptions in the form of normality assumptions, multicollinearity assumptions and heterokedasticity assumptions. The method of data analysis uses multiple regression techniques. The results showed that the level of education had a positive and not significant effect on employee performance and work experience had a positive and significant effect on employee performance while simultaneously the level of education and work experience had a positive and significant effect on employee performance.

**Key Words :** Education Level, Work Experience, Performance

**PENDAHULUAN**

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya

manusia yang digunakan untuk memanfaatkan teknologi yang ada. Mengingat semakin pesatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang tidak menguntungkan memaksa para pengusaha untuk selalu giat dalam berusaha agar perusahaannya dapat tetap menghasilkan laba yang maksimal, sehingga dapat membantu perkembangan usahanya.

Perusahaan yang memakai tenaga kerja manusia akan mendapat hasil yang lebih tinggi bila tenaga kerja tersebut mempunyai pengalaman kerja yang banyak. Tenaga kerja yang berpengalaman akan bisa dan semakin terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai kemampuannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja, perusahaan harus menjalankan usaha dengan lebih memfokuskan pada upaya mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran sumber daya manusia sangatlah menentukan kesuksesan perusahaan. Dalam hal ini perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya hendaknya memperhatikan kesejahteraan karyawan dalam bekerja.

Fenomena tentang perkembangan dunia usaha yang semakin pesat membuat para pelaku usaha baik yang berskala kecil maupun besar lebih meningkatkan kinerja karyawannya dengan memperhatikan jenjang pendidikan maupun bekal pengalaman kerja yang cukup bagi karyawannya. Dengan memperhatikan tingkat pendidikan serta pengalaman kerja karyawan, perusahaan akan dapat berkembang dan bersaing dengan perusahaan yang lain. Untuk mewujudkan efektifitas kerja karyawan, maka perusahaan harus menjalankan usaha-usaha perbaikan atau peningkatan efektifitas kerja karyawan yang dilakukan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilannya. Produktifitas kerja karyawan akan selalu dipengaruhi oleh faktor ekstern dan intern. Faktor pendidikan dan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Dengan adanya pendidikan dan pengalaman kerja serta motivasi tersebut, maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan hasil yang terbaik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai manifestasi dari fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang dimiliki organisasi harus diberi pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi. Program pendidikan dan pengalaman kerja merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi-kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan.

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.

Terdapat tiga macam tingkat pendidikan yaitu : 1) Jenjang Pendidikan Dasar, 2) Jenjang Pendidikan Menengah, 3) Jenjang Pendidikan Atas. Menurut Todaro (Widyastuti, 2012), bahwa pendidikan memainkan peran kunci dalam membentuk kemampuan sebuah negara berkembang untuk menyerap teknologi modern dan untuk mengembangkan kapasitas pertumbuhan dan pembangunan yang berkelanjutan. Seseorang yang berpendidikan tinggi akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilakunya. Semakin tinggi pendidikan dan kualitas pendidikan yang lebih baik serta memiliki keterampilan yang melengkapi pendidikan formal memungkinkan mereka mendapat keuntungan yang lebih tinggi.

Selain daripada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut

dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2006). Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya dalam mencapai tujuan perusahaan. Padahal Usman (2011 : 489), 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.

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan PD. Pasar Makassar Raya dalam menjalankan usahanya. PD. Pasar Makassar Raya senantiasa melakukan pendekatan yang lebih mengutamakan dalam pencapaian visi dan misi. Maka dari itu peran sumber daya manusia/karyawan sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya pencapaian tersebut. Dengan adanya tingkat pendidikan yang tinggi akan membuat karyawannya siap dalam menghadapi persaingan global yang semakin hari semakin maju. Begitupun dengan pengalaman kerja, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut siap dengan segala kondisi yang akan dihadapi karena sudah memiliki jam terbang yang tinggi terhadap segala macam situasi persaingan kerja yang semakin ketat.

Pada saat ini PD. Pasar Makassar Raya dalam hal tingkat pendidikan masih tergolong relatif rendah. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya pendidikan tingkat SMA dibanding dengan pendidikan tingkat S1 maupun S2. Dengan begini kinerja yang diharapkan oleh PD. Pasar Makassar Raya masih belum mencapai titik yang optimal. Begitu pun pengalaman kerja pegawai, meski sering diadakannya promosi, demosi dan mutasi, hal ini tidak terlalu menunjang akan kinerja yang baik oleh pegawai PD. Pasar Makassar Raya. Data ini diperoleh dari observasi peneliti secara langsung dan beberapa wawancara kepada pegawai PD. Pasar Makassar Raya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam hal ini memilih PD. Pasar Makassar Raya sebagai objek penelitian. Pemilihan PD. Pasar Makassar Raya dikarenakan berbagai macam pertimbangan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka ditarik suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar?
3. Apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Tingkat Pendidikan**

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja adalah melalui pendidikan. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Menurut Hasbullah (2009 : 1), menyatakan bahwa pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat. Lebih lanjut Hasbullah (2009 : 1), menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspon.

Widi (2011), menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa akan datang melalui organisasi ataupun tidak terorganisir.

Tingkat pendidikan pada dasarnya mengulas hal tingkat-tingkat atau jenjang-jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal. Tingkat pendidikan adalah suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan para peserta didik serta keluasan dan kedalaman pengajaran (Mahamit, dikutip Ardiansyah, dkk. 2014). Sikula dikutip dalam Pakpahan, dkk (2014) disebutkan bahwa pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan umum dan pemahaman terhadap lingkungan kehidupan manusia secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya. Pendidikan merupakan suatu bentuk investasi sumber daya manusia. Tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap tingkat kemiskinan karena pendidikan merupakan salah satu komponen penyebab lingkaran setan kemiskinan (Faisal, 2013).

Dalam Siswoyo dkk (2007), fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preserveratif dan fungsi direktif. Fungsi preserveratif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan berfungsi menyiapkan manusia, menyiapkan tenaga kerja dan menyiapkan warga negara yang baik.

Ditulis dalam fungsi pendidikan adalah menyiapkan tenaga kerja. Hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

Widi (2011), menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi :

1. Dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi.
2. Dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan.

### **Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah

bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Martoyo (2007 : 113), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Handoko (2009 : 27), menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Martoyo (2007), menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

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

#### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja Karyawan**

Beberapa faktor menurut Handoko (2009), yaitu :

1. Latar belakang pribadi (pendidikan, kursus, latihan, bekerja) untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat untuk memperkirakan minat dan kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Menurut Syafaruddin (2008 : 237), orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja, maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan 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 Foster (2008), ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja sebagai berikut :

1. Lama waktu/masa kerja.  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.  
Pendidikan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pendidikan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.  
Tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

### **Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut Mangkunegara (2009 : 67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011 : 260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Sutrisno (2010 : 172), menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi.

Moeheriono (dalam Rosyida 2010 : 11), menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai 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.

Menurut Wibowo (2010 : 7), mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Gilbert (1977), yang dikutip Notoatmodjo (2009 : 124), mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikutsertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu. Faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerja dan materi, waktu untuk bekerja, pengawasan dan pelatihan, desain organisasi dan iklim organisasi (Adisty, 2013).

Menurut Armstrong (Moeheriono, 2012 : 6), kompetensi adalah dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik (pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual) dan ekstrinsik (lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan

horizontal, kompensasi, kontrol berupa kepenyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya).

Mangkunegara (2009 : 75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.  
Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
3. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

### **Hipotesis**

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.
2. H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.
3. H3 : Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara bersama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar.

#### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar Jl. Kerung Kerung No. 68 Kota Makassar dan karyawan dijadikan sebagai responden. Waktu penelitian dan penulisan kurang lebih dua bulan yaitu bulan Juni sampai Juli 2017.

#### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2013 : 148), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tentang apa yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD. Pasar Makassar Raya sebanyak 128 orang.

#### **Sampel**

Menurut Sunyoto (2011 : 18), sampel adalah bagian dari suatu populasi yang karakteristiknya diteliti dan dianggap dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

$N$  : Ukuran Populasi Karyawan PD. Pasar Makassar Raya

$n$  : Jumlah Sampel

$e$  : Persen Kelonggaran Ketidaktelitian/Tingkat Kesalahan (10 %)

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{128}{1+128 (5\%)^2} = 74 \text{ Responden}$$

Dalam menentukan sampel, teknik sampling yang digunakan adalah teknik *accidental sampling*, yaitu siapa saja yang kebetulan bertemu dengan peneliti dapat dipilih menjadi sampel.

### **Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis Data
  - a. Data kuantitatif yaitu data dalam bentuk angka yang diperoleh dari perhitungan kuesioner yang dilakukan berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.
  - b. Data kualitatif yaitu data yang berhubungan dengan kategorisasi, dinyatakan dalam bentuk bukan angka tetapi berbentuk kalimat, gambar atau bagan.
2. Sumber Data
  - a. Data primer yaitu data yang diperoleh penulis secara langsung dari perusahaan yang diteliti melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan karyawan mengenai masalah yang diteliti.
  - b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan tersebut dan dari hasil penelitian kepustakaan maupun dari internet mengenai hal yang berhubungan dengan penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca buku dan majalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti, skripsi maupun thesis sebagai acuan penelitian terdahulu, dan dengan cara *browsing* di internet untuk mencari artikel, jurnal atau data yang dapat membantu hasil penelitian.
2. Penelitian lapangan, penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner, wawancara dan dokumentasi.

### **Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu :

1. Variabel Independen
  - a. Tingkat Pendidikan (X1), suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir, dengan indikator yaitu : Pendidikan Formal dan Pendidikan Informal.
  - b. Pengalaman Kerja (X2), tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya, dengan indikator yaitu : Lama Waktu/Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki, dan Penguasaan terhadap Pekerjaan dan Peralatan.
2. Variabel Dependen  
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan, dengan indikator yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.

### **Metode Analisis**

Metode analisis penelitian ini menggunakan Analisis Inferensial. Analisis Inferensial adalah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan data sampel dan hasilnya akan digeneralisasikan (diinferensialkan) untuk populasi dimana sampel diambil. Analisis ini digunakan untuk menjawab masalah sekaligus untuk menguji hipotesis.

**UJI HIPOTESIS**

**Uji Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda kegunaannya untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) apabila variabel independen dua atau lebih ( $X_1, X_2$ ). Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
- $X_1$  dan  $X_2$  = Variabel Independen
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi

**Analisis Koefisien Korelasi**

Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ( $X_1, X_2$ ) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, semakin mendekati 1 berarti hubungan semakin kuat, sebaliknya semakin mendekati 0, maka hubungan semakin lemah.

**Uji Signifikansi Simultan (Uji F)**

Uji F hitung dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$f_{hitung} = \frac{\frac{R^2}{K}}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan :

- $R^2$  : Koefisien Determinasi Korelasi Ganda
- n : Jumlah Sampel
- K : Banyaknya Parameter/Jumlah Variabel Independen

**Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Uji t hitung dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-(r)^2}$$

Keterangan :

- t : Nilai t yang Dihitung
- n : Jumlah Sampel
- r : Koefisien Korelasi

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Berganda**

Hasil perhitungan Analisis Regresi Berganda diperoleh hasil berikut :

Tabel 1.

Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,664	,319	
1 Tingkat Pendidikan	,142	,104	,110
Pengalaman Kerja	,713	,071	,803

Dari tabel di atas, maka diperoleh suatu model persamaan regresi linear berganda, dimana nilai beta diambil dari *Unstandardized Coefficients* sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,664 + 0,142 + 0,713$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat diuraikan :

1.  $b_0 = 0,664$ , artinya bahwa jika variabel independen Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja tidak ada perubahan, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 0,664 sebagai nilai konstan untuk variabel dependen.
2.  $b_1 = 0,142$ , artinya setiap terjadinya peningkatan Tingkat Pendidikan pada perusahaan akan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,142.
3.  $b_2 = 0,713$ , artinya setiap terjadinya Pengalaman Kerja pada perusahaan akan mempengaruhi Kinerja Karyawan 0,713.

Hasil analisis regresi linear berganda di atas, menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan koefisien Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

### **Interpretasi Hasil Penelitian**

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa :

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebagaimana ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil daripada nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan dalam Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar selama ini tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan memiliki  $Y = 0,664 + 0,142$ , yang dimana nilai 0,664 merupakan angka konstan dan 0,142 besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial sebagaimana ditunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$ . Hal ini membuktikan bahwa Pengalaman Kerja dalam Kinerja Karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar selama ini perusahaan memperhatikan Pengalaman Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Sedangkan besarnya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki  $Y = 0,664 + 0,713$ , yang dimana nilai 0,664 merupakan angka konstan dan 0,713 besarnya pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Sedangkan apabila dilihat secara bersama-sama atau secara simultan, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan (uji F), menunjukkan besaran  $F_{hitung} 131,245 > \text{nilai } F_{tabel} 3,120$  yang artinya terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Sedangkan besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki persamaan  $Y = 0,664 + 0,142 + 0,713$ , yang dimana nilai 0,664 merupakan angka konstan dan 0,142 merupakan besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan serta 0,713 merupakan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan dimana hasil penelitian ini secara umum membenarkan model hipotesis yang dikemukakan, yang mengungkapkan pengaruh yang signifikan secara positif pada Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian, bahwa tinggi rendahnya variabel Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pada tingkat pendidikan setelah melakukan uji hipotesis diketahui tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada

- PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang bersifat positif dan tidak signifikan, yang berarti kinerja karyawan tidak memandang dari seberapa tinggi pendidikan karyawan itu.
2. Pada pengalaman kerja setelah melakukan uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan memiliki pengalaman kerja.
  3. Sedangkan apabila dilihat bersama-sama, setelah melakukan hipotesis secara simultan diketahui terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang bersifat positif, yang berarti kinerja karyawan akan meningkat jika tingkat pendidikan dan pengalaman kerja direalisasikan secara bersama-sama.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Untuk para karyawan.
  - a. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu hendaknya karyawan selalu memahami dan menjalani instruksi dari pimpinan agar dapat melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya serta mampu menambah pengetahuan.
  - b. Hendaknya perusahaan dan karyawan berusaha mematuhi tata tertib yang berlaku di perusahaan.
2. Untuk perusahaan.
  - a. Diharapkan pimpinan perusahaan dalam membuat kebijakan maupun memberikan instruksi selalu memperhatikan kondisi karyawan.
  - b. Diharapkan perusahaan selalu memberikan agenda kegiatan karyawan baik itu berupa pengetahuan tentang masalah pekerjaan yang dihadapi selama ini.
3. Untuk peneliti selanjutnya.
  - a. Menggunakan populasi yang lebih luas.
  - b. Dapat menguasai materinya agar menjadi peneliti yang berkualitas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Adisty, H. S. 2013. *Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di R.S. Muji Rahayu Surabaya*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, Vol. 02, No. 1.
- Alwi, Syafarudin. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Ariwibowo, R. 2013. *Hubungan antara Umur, Tingkat Pendidikan, Pengetahuan, Sikap terhadap Praktik Safety Riding Awareness pada Pengendara Ojek Sepeda Motor di Kecamatan Banyumanik*. Jurnal Kesehatan Masyarakat, Vol. 2, No. 1.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH : South Western-Cengage Learning.
- Danang, Sunyoto. 2011. *Metode Penelitian untuk Ekonomi (Alat Statistik dan Analisis Output Komputer)*. Yogyakarta : CAPS.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Indeks.
- Efferin, Sujoko dkk. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi*. Yogyakarta : Graha Ilmu. Edisi Pertama, Cetakan Pertama.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-2. Yogyakarta. Penerbit : BPFEE.
- Hasbullah. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi.
- M, Manullang. 2006. *Manajemen Personalia*. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira Shafri, Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFEE Yogyakarta.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Panggabean, S. Mutiara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Salam, Darma Setyawan. 2007. *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (Cetakan Kelima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Siswoyo, Dwi dkk. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFEE.
- Usman, Husain. 2013. *Manajemen Teori Praktek dan Pendidikan*. Edisi 4, Cetakan 1. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widi, Lestari. 2011. *Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati*. Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang.