



PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SAMUDRA BANTEN JAYA DI LEBAK BANTEN

THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. SAMUDRA BANTEN JAYA IN LEBAK BANTEN

Evi Febriani¹, Dodi Prasada²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email : evifeb100203@gmail.com¹, dosen02454@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 03-09-2026

Revised : 05-09-2026

Accepted : 07-09-2026

Published : 09-09-2026

Abstract

This study aims to determine the effect of education level and work experience on employee performance at PT Samudra Banten Jaya in Lebak, Banten. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The population in this study consisted of 56 employees, and all members of the population were used as samples through a saturated sampling technique. Data were collected through observation, interviews, and questionnaires using a Likert scale. The data analysis techniques employed included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination analysis using SPSS software. The results of the study indicate that the level of education has a positive and significant effect on employee performance, work experience also has a positive and significant effect on employee performance, and simultaneously, education level and work experience significantly affect employee performance at PT Samudra Banten Jaya. These findings indicate that higher levels of education and better work experience can improve employee performance. Therefore, companies need to enhance the quality of human resources through educational development and work experience improvement in order to optimize employee performance

Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Samudra Banten Jaya di Lebak, Banten. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 karyawan, dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samudra Banten Jaya. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pendidikan dan pengalaman kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan



PENDAHULUAN

Faktor manusia sangat diperlukan sebuah perusahaan atau organisasi yang pada dasarnya sumber daya manusia memiliki peran sentral sekaligus roda penggerak untuk mewujudkan tujuan organisasi yang optimal sesuai visi dan misi organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pendidikan dan pengalaman kerja. Seperti itu tahu bahwa persoalan pro dan kontra atas posisi organisasi yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang akan berdampak pada keseimbangan kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu proses pencapaian belajar seseorang dalam menambah dan mengembangkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan tingkah laku untuk meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

Perbedaan tingkat pendidikan akan menciptakan perbedaan dari segi pengetahuan dan pola pikir karyawan dengan karyawan lainnya. Sama halnya dengan pengalaman kerja membuat karyawan memiliki perbedaan dari segi keterampilan dan kemampuan kerja.

Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karyawan akan dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman tentu sangat berpotensi untuk mewujudkan prestasi dan kinerja yang cukup baik, dan sebaliknya apabila tidak cukup berpengalaman maka dalam melaksanakan tugasnya, karyawan akan memiliki peluang kegagalan cukup besar.

Dengan karyawan memiliki pengalaman kerja maka akan menciptakan kondisi perusahaan yang lebih berdaya saing tinggi sehingga akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dalam hal ini, diperlukan pengelolaan SDM dengan melakukan penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja dianggap penting mengingat penilaian tersebut menunjukkan kualitas dan seberapa baik kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Menilai kinerja seorang karyawan tidak hanya diperoleh dengan proses yang pendek dan tanpa sistematis yang jelas. Melainkan penilaian kinerja karyawan diperoleh melalui proses.

PT. Samudra Banten Jaya terletak di Desa Warungbanten, Kecamatan Cibeber, Kabupaten Lebak, Banten bergerak di bidang tambang emas. Karyawan PT. Samudra Banten Jaya memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda sesuai dengan departemen yang diduduki.

Dalam rangka mengetahui kondisi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan, diperlukan analisis mengenai Tingkat pendidikan serta masa kerja karyawan. Data mengenai komposisi pendidikan karyawan memberikan gambaran sejauh mana perusahaan telah memenuhi kebutuhan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, informasi tersebut juga dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen serta arah pengembangan SDM perusahaan.

Tabel berikut menyajikan data tingkat pendidikan dan masa kerja karyawan PT. Samudra Banten Jaya selama periode tahun 2022 hingga 2024. Data ini mencakup jumlah karyawan per tahun, distribusi pendidikan terakhir (SMA, D3, S1, dan S2), persentase lulusan pendidikan tinggi (S1–S2), serta catatan yang menggambarkan kondisi SDM pada masing-masing tahun.



Tabel 1. 1
Data Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja PT. Samudra Banten Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	SMA	D3	S1	S2	Persentase Lulusan S1–S2	Catatan
2022	56	22 (39%)	14 (25%)	17 (30%)	3 (6%)	36%	Mayoritas masih SMA/D3
2023	56	20 (36%)	13 (23%)	19 (34%)	4 (7%)	41%	Rekrutmen belum berorientasi pendidikan tinggi
2024	56	18 (32%)	11 (20%)	22 (39%)	5 (9%)	48%	Kenaikan lulusan S1-S2 lambat

Sumber: PT. Samudra Banten Jaya

Tabel 1.1 menunjukkan perkembangan tingkat Pendidikan karyawan PT. Samudra Banten Jaya selama periode 2022 hingga 2024 dengan jumlah karyawan yang tetap yaitu 56 orang setiap tahunnya. Secara umum, data pada tabel menggambarkan bahwa komposisi pendidikan karyawan masih didominasi oleh lulusan SMA dan D3, meskipun terdapat peningkatan jumlah lulusan S1 dan S2 dari tahun ke tahun

Tabel 1. 2
Data Pengalaman Kerja PT. Samudra Banten Jaya

Tahun	Jumlah Karyawan	< 3 Tahun	3–5 Tahun	6–10 Tahun	>10 Tahun	Rata-rata Pengalaman (Tahun)	Catatan
2022	56	18 (32%)	17 (30%)	15 (27%)	6 (11%)	4,5	Banyak karyawan baru, pengalaman masih rendah
2023	56	19 (34%)	16 (29%)	15 (27%)	6 (10%)	4,3	Turnover moderat, pengalaman stagna
2024	56	20 (36%)	15 (27%)	14 (25%)	7 (12%)	4,1	Dominasi karyawan muda, pengalaman panjang berkurang.

Sumber: PT. Samudra Banten Jaya

Tabel 1.2 menunjukkan pengalaman kerja karyawan PT. Samudra Banten Jaya untuk periode 2022 hingga 2024 menunjukkan perubahan komposisi pengalaman kerja dari tahun ke tahun dengan jumlah karyawan yang tetap, yaitu 56 orang. Pada tahun 2022, distribusi pengalaman karyawan masih relatif seimbang antara karyawan baru dan karyawan berpengalaman, dengan 32% karyawan memiliki pengalaman kurang dari tiga tahun dan rata-rata pengalaman mencapai 4,5 tahun. Namun, pada tahun 2023 jumlah karyawan baru mengalami peningkatan menjadi 34% sehingga membuat rata-rata pengalaman menurun menjadi 4,3 tahun. Kondisi ini menggambarkan adanya turnover yang cukup moderat, sehingga komposisi pengalaman kerja tidak berkembang signifikan. Memasuki tahun 2024, tren meningkatnya jumlah karyawan baru berlanjut hingga mencapai 36%, sementara kelompok karyawan dengan pengalaman panjang tetap berada pada jumlah yang rendah. Hal ini mengakibatkan rata-rata pengalaman kembali menurun menjadi 4,1 tahun. Secara keseluruhan, data dalam tabel menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah karyawan dengan pengalaman rendah, sedangkan kelompok karyawan dengan pengalaman 6–10 tahun serta lebih dari 10 tahun tidak mengalami pertumbuhan yang berarti. Fenomena ini mengindikasikan bahwa struktur tenaga kerja perusahaan semakin didominasi oleh karyawan muda dengan pengalaman yang relatif pendek, sementara kontribusi karyawan berpengalaman semakin



mengecil sehingga dapat memengaruhi kemampuan transfer pengetahuan dan stabilitas organisasi dalam jangka Panjang.

Tabel 1. 3
Key Performance Indicator PT. SAMUDRA BANTEN JAYA 2020-2024

NO	Key performance indicator (KPI)	Bobot KPI	Target	Relasi Per – Tahun			Rata Rata Relasi	Kriteria
				Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024		
1	Kualitas: Tingkat ketelitian kerja, Kepatuhan terhadap SOP	25	100%	90%	92%	94%	92%	Baik
2	Inisiatif: Kemauan mengambil tindakan tanpa menunggu perintah.	15	100%	79%	83%	86%	82,6%	Baik
3	Kerja sama: Kolaborasi dengan tim, komunikasi & kontribusi.	20	100%	91%	94%	95%	90,3%	Sangat Baik
4	Kuantitas kerja: Jumlah tugas terselesaikan & ketepatan waktu.	20	100%	50%	68%	75%	64,3%	Cukup
5	Tanggung jawab: Kepatuhan terhadap aturan & penyelesaian tugas.	20	100%	93%	95%	96%	94,6%	Sangat Baik
	TOTAL	100					84,7%	

Sumber: PT. Samudra Banten Jaya

Tabel 1.3 Berdasarkan hasil penilaian Key Performance Indicator (KPI) pegawai PT Samudra Banten Jaya untuk periode 2022–2024, diperoleh rata-rata capaian sebesar 84,7% yang termasuk dalam kategori Baik. Aspek kualitas kerja, inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab menunjukkan hasil baik hingga sangat baik, mencerminkan konsistensi pegawai dalam menjalankan tugas serta.

TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat Pendidikan

Pengertian Pendidikan Menurut Sutrisno (2020:98), “Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan seseorang, termasuk peningkatan penguasaan teori dan keterampilan dalam memutuskan persoalan yang berkaitan dengan kegiatan untuk mencapai tujuan”.

Pengalaman Kerja

Menurut Khaeruman et al. (2021), pengalaman kerja merupakan aktivitas atau kegiatan yang pernah dijalani seseorang dalam dunia kerja dan pengalaman tersebut memberikan nilai bagi individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan

Menurut Thenu, Adolfina, dan Taroreh (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai



dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan

METODE PENELITIAN

Menurut Waruwu (2023) Metode kuantitatif berkaitan dengan angka atau nominal yang sering digunakan pada penelitian survei atau jajak pendapat. Dalam penelitian survei, Peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang.

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Menurut Nuryadi (2022:5) Data primer adalah data yang secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti baik perorangan maupun kelompok. Dengan menggunakan data primer akan memungkinkan bagi peneliti untuk mendapatkan data yang akurat dan relevan langsung dari sumbernya. Teknik dalam pengumpulan data primer ada berbagai cara diantaranya dengan wawancara, kuesioner (angket), dan observasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Objek dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Subjek penelitian adalah karyawan PT. Samudra Banten Jaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 1
Validitas Butir Pernyataan Dari Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Saya telah menyelesaikan Pendidikan formal hingga jenjang sekolah (SMA/SMK) atau sederajat	0,644	0,263	Valid
Pendidikan terakhir yang saya tempuh merupakan Pendidikan formal yang diakui secara nasional	0,605	0,263	Valid
Saya telah menyelesaikan Pendidikan formal hingga jenjang Dipolma atau Sarjana	0,739	0,263	Valid
Jenjang Pendidikan terakhir yang saya miliki sesuai dengan kualifikasi Pendidikan yang dipersyaratkan	0,768	0,263	Valid
Bidang Pendidikan yang saya tempuh sesuai dengan pekerjaan atau aktivitas yang saya jalani saat ini.	0,691	0,263	Valid
Pengetahuan yang saya peroleh dari bidang Pendidikan saya mendukung pelaksanaan tugas atau pekerjaan saya	0,765	0,263	Valid
Latar belakang bidang Pendidikan saya relevan dengan kebutuhan kompetensi yang diperlukan	0,808	0,263	Valid
Bidang Pendidikan yang saya miliki membantu saya dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik	0,758	0,263	Valid
Saya memahami konsep-konsep dasar yang berkaitan dengan bidang studi atau pekerjaan saya	0,616	0,263	Valid
Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam menjelaskan konsep atau permasalahan secara tepat	0,603	0,263	Valid
Saya mampu menghubungkan teori yang saya pelajari dengan praktik atau kondisi nyata	0,703	0,263	Valid
Saya mampu menghubungkan teori yang saya pelajari dengan praktik atau kondisi nyata	0,790	0,263	Valid



Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan atau kondisi yang terjadi	0,794	0,263	Valid
Saya dapat dengan cepat beradaptasi ketika terdapat perubahan dalam cara kerja atau lingkungan	0,833	0,263	Valid
Perubahan yang terjadi tidak menghambat saya dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan	0,799	0,263	Valid
Saya bersikap terbuka dan siap menerima perubahan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan saya	0,766	0,263	Valid
Saya mampu menyampaikan ide atau pendapat dengan jelas kepada orang lain	0,734	0,263	Valid
Saya dapat memahami informasi atau instruksi yang disampaikan secara lisan maupun tertulis.	0,805	0,263	Valid
Saya mampu menganalisis permasalahan secara logis sebelum mengambil keputusan	0,758	0,263	Valid
Saya dapat mengemukakan hasil analisis atau pemikiran saya secara sistematis dan mudah dipahami	0,568	0,263	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan perhitungan validitas seperti terlihat pada tabel menunjukkan bahwa semua item atau pernyataan dalam kuesioner tingkat pendidikan (X_1) adalah valid, karena nilai r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti semua item tepat digunakan untuk mengukur variabel tingkat pendidikan

Tabel 4. 2
Validitas Butir Pernyataan Dari Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Pernyataan	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Lama masa kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif.	0,604	0,263	Valid
Pengalaman kerja yang saya peroleh selama masa kerja meningkatkan kemampuan saya dalam menghadapi permasalahan	0,736	0,263	Valid
Masa kerja yang saya miliki membuat saya lebih terbiasa dan terampil dalam menjalankan pekerjaan	0,809	0,263	Valid
Saya telah bekerja dalam waktu yang cukup lama sehingga memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya	0,861	0,263	Valid
Saya memiliki pengetahuan yang memadai terkait bidang tugas atau pekerjaan saya	0,770	0,263	Valid
Pengetahuan yang saya miliki membantu saya dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,818	0,263	Valid
Saya memahami informasi dan prosedur yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan saya	0,817	0,263	Valid
Pengetahuan yang saya miliki mendukung saya dalam mengambil keputusan yang tepat	0,818	0,263	Valid
Saya memiliki keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan saya	0,754	0,263	Valid
Keterampilan yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.	0,737	0,263	Valid
Saya mampu menerapkan keterampilan yang saya miliki dalam situasi kerja atau tugas yang berbeda	0,862	0,263	Valid
Keterampilan yang saya miliki terus berkembang seiring dengan pengalaman dan pembelajaran yang saya jalani	0,657	0,263	Valid
Saya menguasai tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang saya lakukan	0,753	0,263	Valid
Saya mampu menggunakan peralatan atau teknologi kerja yang diperlukan dengan baik.	0,580	0,263	Valid
Penguasaan saya terhadap pekerjaan dan peralatan membantu meningkatkan kualitas hasil kerja	0,655	0,263	Valid
Saya dapat mengoperasikan peralatan kerja sesuai dengan prosedur yang ditetapkan	0,705	0,263	Valid



Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi meskipun menghadapi kondisi yang tidak terduga	0,540	0,263	Valid
Ketika menghadapi tantangan baru, saya berusaha mencari solusi daripada menghindarinya	0,511	0,263	Valid
Saya dapat belajar dari kegagalan dan menggunakannya sebagai pengalaman untuk memperbaiki diri	0,559	0,263	Valid
Saya tetap berusaha bersikap positif dan fleksibel saat menghadapi tekanan atau kesulitan	0,583	0,263	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan perhitungan validitas seperti terlihat pada tabel menunjukkan bahwa semua item atau pernyataan dalam kuesioner pengalaman kerja (X2) adalah valid, karena nilai rhitung yang diperoleh lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti semua item tepat digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja

Tabel 4. 3
Validitas Butir Pernyataan Dari Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pekerjaan yang karyawan hasilkan selalu memenuhi standar kualitas perusahaan	0,410	0,263	Valid
Karyawan konsisten menghasilkan output atau hasil kerja yang akurat dan tepat	0,555	0,263	Valid
Karyawan selalu memperhatikan detail dalam setiap tugas yang dikerjakan	0,468	0,263	Valid
Karyawan selalu berupaya meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan	0,548	0,263	Valid
Saya berusaha mengambil tindakan tanpa harus menunggu perintah dari orang lain	0,637	0,263	Valid
Saya aktif mencari peluang untuk memperbaiki atau mengembangkan cara kerja yang ada	0,667	0,263	Valid
Saya berani mengemukakan ide atau gagasan baru untuk menyelesaikan masalah.	0,591	0,263	Valid
Saya segera bertindak ketika melihat masalah, meskipun belum diminta secara langsung	0,695	0,263	Valid
Saya mampu bekerja dengan baik bersama orang lain untuk mencapai tujuan bersama	0,776	0,263	Valid
Saya bersedia mendengarkan pendapat anggota tim dan menghargai perbedaan pandangan	0,764	0,263	Valid
Saya aktif berkontribusi dalam kelompok dan menjalankan peran yang menjadi tanggung jawab saya	0,667	0,263	Valid
Saya membantu anggota tim yang mengalami kesulitan demi kelancaran kerja Bersama	0,653	0,263	Valid
Karyawan mampu menyelesaikan volume pekerjaan sesuai target yang ditetapkan	0,737	0,263	Valid
Karyawan sering mengalami kesulitan dalam mencapai jumlah pekerjaan yang ditargetkan	0,729	0,263	Valid
Karyawan dapat menyelesaikan tugas tambahan di luar pekerjaan rutin.	0,645	0,263	Valid
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai dengan harapan perusahaan	0,762	0,263	Valid
Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sungguh-sungguh dan tepat waktu	0,771	0,263	Valid
Saya berani menerima konsekuensi atas keputusan dan tindakan yang saya lakukan	0,780	0,263	Valid
Saya menjaga komitmen dan melaksanakan kewajiban sesuai dengan peran saya	0,678	0,263	Valid
Saya berusaha memberikan hasil terbaik atas setiap tanggung jawab yang dipercayakan kepada saya.	0,572	0,263	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan perhitungan validitas seperti terlihat pada tabel menunjukkan bahwa semua item atau pernyataan dalam kuesioner kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena nilai rhitung yang diperoleh lebih besar dari rtabel. Hal ini berarti semua item tepat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan



Uji Reliabilitas

Tabel 4. 4
Reliabilitas butir pernyataan dari variabel penelitian

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kriteria <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,928	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,953	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,946	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach alpha* dari variabel kinerja karyawan (0,928), tingkat pendidikan (0,953) dan pengalaman kerja (0,946). Oleh karena itu variabel kinerja karyawan, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dinyatakan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Uji Normalitas

Variabel	<i>Unstandarized Residual</i>
N	56
<i>Asymp. Sig (2- tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2026

Seperti dapat dilihat dari tabel di atas, *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari nilai alpha. Nilai untuk *Asymp. Sig (2-tailed)* 0,200 lebih besar dari 0,05 maka penelitian berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6
Uji Multikolinearitas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0,310	3,229	Tidak Terjadi Multikolinearitas
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,310	3,229	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel tingkat pendidikan (0,310) dan pengalaman kerja (0,310). Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 7
Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
1	Tingkat Pendidikan (X1)	0,930	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,878	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikan dari variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja $> 0,05$ ($0,930, 0,878 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada semua variabel independen tersebut



Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 8
Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi
1	Konstanta	16,774
2	Tingkat Pendidikan (X ₁)	0,323
3	Pengalaman Kerja (X ₂)	0,482

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 16,774 + 0,323 X_1 + 0,482 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 16,774 artinya nilai tingkat pendidikan (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) sebesar nol, maka besarnya kinerja karyawan sebesar 16,774 satuan
2. Koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X₁) sejumlah 0,323 yang berarti bahwa tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel tingkat pendidikan (X₁) meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,323 satuan, dengan mengasumsikan variabel lainnya tetap
3. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X₂) sejumlah 0,482 yang berarti bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel pengalaman kerja (X₂) meningkat satu satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,482 satuan, dengan mengasumsikan variabel lainnya tetap.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 9
Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
0,765	0,632	0,618	6,789

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan koefisien determinasi dengan nilai R square sebesar 0,632 atau 63,2%. Hasil ini menunjukkan 63,2% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 36,8% dari variabel lain yang berkontribusi di luar penelitian seperti motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 10
Hasil Uji Hipotesis t Variabel X₁ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,774	6,910		2,427	0,019
Tingkat Pendidikan	0,323	0,146	0,332	2,219	0,031

Sumber: Data primer diolah, 2026



Hasil uji t untuk variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 1,674$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga, hipotesis pertama **diterima**

Tabel 4. 11
Hasil Uji Hipotesis t Variabel X_2 Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,774	6,910		2,427	0,019
Pengalaman Kerja	0,482	0,145	0,498	3,324	0,002

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,324 > t_{tabel} 1,674$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga, hipotesis kedua **diterima**

Tabel 4. 12
Hasil Uji F

	Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4200.489	2	2100.244	45.573	.000 ^b
	Residual	2442.493	53	46.085		
	Total	6642.982	55			

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 45,573 dan F_{tabel} sebesar 3,172 pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan (df) (2;53). Hasil pengujian menunjukkan bahwa F_{hitung} (45,573) lebih besar daripada F_{tabel} (3,172). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas mengenai pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Banten Jaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil uji t untuk variabel tingkat pendidikan menunjukkan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 1,674$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga, hipotesis pertama **diterima**
2. Pengalaman Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan hasil uji t untuk variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,324 > t_{tabel} 1,674$. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan yaitu variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga, hipotesis kedua **diterima**



3. Tingkat Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,632 atau menunjukkan 63,2% pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan hasil uji bahwa F_{hitung} (45,573) lebih besar daripada F_{tabel} (3,172). Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Samudra Banten Jaya dinyatakan, **diterima**

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian. Ljokseumawe : UNIMAL Press.
- Asri Nur Rahmah & Dodi Prasada Volume 1, Number 2, Tahun Terbit 2024E- ISSN XXXX<https://academicjournal.org/index.php/JEAC/article/view/72/70>
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. Depdiknas. (2003). Undang-undang RI No. 23 tahun 2003. Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Devischa, Mukzam. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis UB, 63(1).
- Elfrianto, M. A. (2017). Manajemen Pendidikan Masa Kini. Medan: UMSU Press. Ghozali, I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2009). Manajemen. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara. Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manis, 2(1), 4.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2015). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nia Putri Astriyani, A. S. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. Jurnal Ilmiah Kreatif Prodi Manajemen Unpam, 9(1), 79-85. Diambil kembali dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
- Sadili, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia. Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Veta Lidya Delimah, Pasaribu & Krisnaldy Dosen Universitas Pamulang Jurnal Vol 3, No.1 96-114 Tahun 2020 ISSN: 2775-6076 <https://openjournalunpam.ac.id/index.php/JISM>
- W.Mahardika, M. A. (2018). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Deepublish.