

## PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PAIDI INDO PORANG (STUDI KASUS PADA PT PAIDI INDO PORANG)

Uswatun Hasanah Binti Sudarko<sup>1)</sup>, Metik Asmike<sup>2)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
uswahasanaah11@gmail.com

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
smikemetik@gmail.com

### *Abstract*

*This study aims to determine whether there is a significant effect of educational background, competence, and experience on employee performance. The research method used is a descriptive method with a quantitative approach. The research sample used consisted of 61 respondents who were employees of PT Paidi Indo Porang. The data used are primary data and secondary data. This study uses multiple linear regression analysis test. The results of this study state that: 1) educational background has no partial effect on employee performance at PT Paidi Indo Porang. 2) Competence has a partial effect on employee performance at PT Paidi Indo Porang. 3) work experience does not partially affect the performance of employees at PT Paidi Indo Porang. 4) Educational background, competence, work experience have a simultaneous effect on employee performance*

**Keywords:** *Educational Background, Competence, Experience, And Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan dari latar belakang Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan berupa metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan terdiri dari 61 responden yang merupakan karyawan PT Paidi Indo Porang. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa : 1) latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paidi Indo Porang. 2) Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paidi Indo Porang. 3) pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paidi Indo Porang. 4) latar belakang Pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** Latar Belakang Pendidikan, Kompetensi, Pengalaman, Dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi sekarang ini semakin banyak persaingan antar perusahaan sehingga perusahaan di tuntut untuk mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat di perlukan agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan ini. Peranan dari sumber daya manusia ini sangatlah penting. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penemu terwujudnya tujuan organisasi (Mahendro dan Donni : 2018). Suatu perusahaan dapat dikatakan berhasil mempertahankan eksistensinya jika usaha manusia dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensinya berjalan secara maksimal.

Kinerja suatu perusahaan sangat di pengaruhi pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk mendorong kinerja karyawan, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan.

Pendidikan juga sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan, karena pendidikan merupakan peranan penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan bertujuan untuk membantu pencapaian tugas agar mencapai hasil kerja yang baik. Pentingnya pendidikan bukan hanya bagi karyawan tetapi juga bagi perusahaan dalam rangka peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan yang didapat seseorang secara langsung melalui proses pekerjaan sehari-hari sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak. Pekerja yang mempunyai pengalaman akan bekerja lebih baik karena mereka memiliki dasar pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir dalam menggunakan pengetahuan mereka.

Menurut Emron Edison kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang

dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

PT. Paidi Indo Porang merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pertanian porang yang saat ini sedang berkembang pesat dan banyak di gandrungi oleh masyarakat sekarang ini. Dengan demikian secara otomatis sangat dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karenanya perusahaan sangat memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia yang menjadi bagian tidak terpisahkan dari sebuah perusahaan agar dapat menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pengujian atas pengaruh tingkat Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh beberapa peneliti, hingga menimbulkan adanya research gap. Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti. Pertama penelitian yang dilakukan oleh Jennifer, Christoffel, dan Yantje (2014) tentang pendidikan, pengalaman kerja dan kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. pln (persero) wilayah suluttenggo. Hasil penelitian menunjukkan Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian kedua oleh Nurlina, Situmorang, Akob, Quilim, dan Arfah (2020) tentang Pengaruh e-HRM dan Kualitas Layanan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis berpengaruh positif dan signifikan baik secara langsung maupun hubungan intervensi. Diantara ketiga hubungan langsung tersebut, hubungan variabel e-HRM terhadap HR Service Quality paling besar dan paling dominan.

Penelitian ketiga oleh Veronica, Hamda Roni (2018), dan Iswandi tentang pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis verifikatif dari penelitian ini meyakini bahwa R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.518 atau 51.8%, hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan dalam kondisi sedang antara tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja dan hasil analisis koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap variable dependen yaitu kinerja adalah sebesar 26,8%.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memberikan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh latar belakang Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.
2. Untuk memberikan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
3. Untuk memberikan bukti empiris ada atau tidaknya pengaruh pengalaman kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **- Kompetensi Kerja**

Menurut Sudarmanto (2009) kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283-286), diantaranya keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

### **- Latar Belakang Pendidikan**

Menurut Zainun pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Irianto menyatakan bahwa pendidikan adalah jenjang pendidikan formal yang telah ditamatkan oleh pegawai. Irianto juga menyatakan bahwa pendidikan merupakan fungsi sebagai penggerak kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi latar belakang Pendidikan menurut C.N.Rattu et al (2018) adalah ideologi, social ekonomi, social budaya, perkembangan IPTEK, dan psikologi.

Latar belakang pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan jika perusahaan dapat menempatkan seorang karyawan sesuai dengan Pendidikan yang mereka miliki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Basyit et al

(2020) yang menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## - **Pengalaman Kerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami (dijalani, dirasakan, ditanggung, dsb) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan dihadapi.

Foster menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu : lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

## - **Kinerja Karyawan**

Gomes (2003) dalam Lee dan Brand (2005) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Karyawan harus mampu untuk memaksimalkan potensi yang dimilikinya agar prestasinya meningkat. Sinha (2004) dalam Imran, et al. (2012) menyatakan bahwa prestasi kerja terkait dengan kesediaan dan keterbukaan untuk mencoba dan mencapai aspek baru dari pekerjaan yang pada gilirannya akan membawa peningkatan produktivitas individu.

Menurut Robbins dalam Munisamy (2013) menyatakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima, yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas

## - **Hipotesis penelitian**

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2011 : 110). Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

H1 : Diduga latar belakang Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Diduga latar belakang Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh peneliti di PT Paidi Indo Porang yang bertempat di di jalan PLTA Giringan RT/RW 006/001 Desa Kepel, Kecamatan Kare, Kabupaten Madiun. Penelitian dilakukan berdasarkan kenyataan adanya pengaruh latar belakang Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian pada bulan Maret 2022 sampai dengan Juli 2022

### Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh latar belakang Pendidikan, kompetensi kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Paidi Indo Porang Madiun. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015).

### Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), penelitian ini adalah pengumpulan data yang menggunakan instrumen kuesioner untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian survei yaitu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa menyelidiki mengapa gejala-gejala tersebut ada. Data dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden dan sebagai alat pengumpulan data yang dibuat dengan memaparkan sejumlah pertanyaan, kemudian diolah melalui *IMB SPSS Statistics 20*. Teknik analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis menggunakan regresi linier berganda.

Populasi menurut Sugiono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2008) teknik pengambilan sampel adalah cara dari peneliti mengambil sampel dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 61 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

#### - Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode survey langsung ke PT. Paldi Indo Porang sebagai objek penelitian. Untuk memperoleh data akurat, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode angket atau kuesioner yang diberikan kepada responden. Menurut Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data, dalam hal ini responden mengisi pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap dikembalikan kepada peneliti merupakan catatan hasil wawancara, hasil observasi lapangan, dan data-data mengenai informasi. Skala yang digunakan dalam kuesiner

#### - Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau berupa dokumen (Sugiyono, 2014:223). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dengan studi kepustakaan dengan membaca buku, jurnal dan sumber lain yang diperlukan dalam penelitian ini.

### Instrumen Penelitian

Penelitian ini memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen meliputi, latar belakang Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan pada indikator-indikator dari variabel bebas, yaitu latar belakang pendidikan terdiri dari 6 item, kompetensi terdiri dari 6 item, dan pengalaman kerja terdiri dari 6 item serta variabel terikat yaitu, kinerja karyawan terdiri dari 6 item dengan menggunakan skala likert untuk mengukur . Hair, et al (2010) menyaran bahwa ukuran sampel minimum adalah sebanyak 5-10 observasi untuk setiap estimated parameter.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

## Uji Validitas dan Relibilitas

Berdasarkan *output* SPSS maka diperoleh nilai  $r_{hitung}$  adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Validitas

Item	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan
<b>Variabel</b>			
X1.1	0,772	0,252	VALID
X1.2	0,747	0,252	VALID
X1.3	0,651	0,252	VALID
X1.4	0,658	0,252	VALID
X1.5	0,787	0,252	VALID
X1.6	0,739	0,252	VALID
X2.1	0,586	0,252	VALID
X2.2	0,718	0,252	VALID
X2.3	0,782	0,252	VALID
X2.4	0,807	0,252	VALID
X2.5	0,733	0,252	VALID
X2.6	0,794	0,252	VALID
X3.1	0,664	0,252	VALID
X3.2	0,815	0,252	VALID
X3.3	0,774	0,252	VALID
X3.4	0,794	0,252	VALID
X3.5	0,623	0,252	VALID
X3.6	0,830	0,252	VALID
Y.1	0,725	0,252	VALID
Y.2	0,765	0,252	VALID
Y.3	0,699	0,252	VALID
Y.4	0,874	0,252	VALID
Y.5	0,770	0,252	VALID
Y.6	0,626	0,252	VALID

Sumber : Data primer diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 1 hasil Uji Validitas dari seluruh indikator yang sudah digunakan untuk mengukur variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka dapat dikatakan bahwa uji validitas pada setiap variabel dalam penelitian dinyatakan valid.

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
----------	----------------	----------------------	-----



Latar Belakang Pendidikan (X1)	0,793	0,70	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,829	0,70	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,843	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,840	0,70	Reliabel

**Tabel 2 Uji Reliabilitas**

Sumber : Data primer diolah (2022)

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini adalah nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Dari sini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.

**Tabel 3 Uji Normalitas**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
Hasil	N	61	dan
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.85902316	
Most Extreme Differences	Absolute	.090	
	Positive	.050	
	Negative	-.090	
Kolmogorov-Smirnov Z		.706	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.701	

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada hasil uji pada tabel 3 menunjukkan bahwa hasil lebih dari 0.05

yaitu 0.701 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Table 4 Uji Multikolinieritas

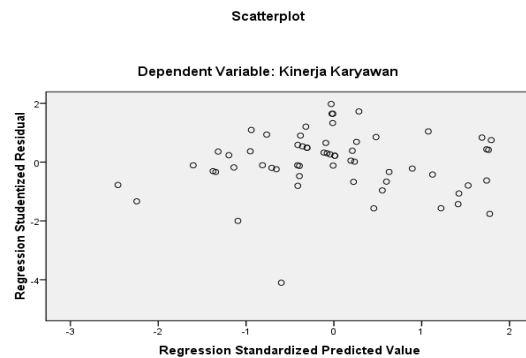
### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.318	3.806		.346	.730		
Latar Belakang Pendidikan	.133	.126	.113	1.062	.293	.870	1.150
Kompetensi	.809	.192	.654	4.209	.000	.407	2.460
Pengalaman Kerja	-.056	.194	-.045	-.288	.775	.395	2.535

a. Dependent Variable:  
Kinerja Karyawan

## - Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut.



**Gambar 1 Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 dan 3.

## Uji Hipotesis

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.318	3.806		.346	.730
Latar Belakang Pendidikan	.133	.126	.113	1.062	.293
Kompetensi	.809	.192	.654	4.209	.000
Pengalaman Kerja	-.056	.194	-.045	-.288	.775

a. Dependent Variable:  
Kinerja Karyawan

## **1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y)**

Hasil dari variabel latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan yang telah didapatkan dari uji t pada tabel 5 yang menunjukkan hasil thitung  $1.062 <$  tabel  $1,67203$  dan tingkat signifikan  $0.293 > 0.05$  sehingga dinyatakan H1 ditolak. Yang berarti bahwa variabel latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya O.Tekege.V.P.K..Lengkong.,I.Trang (2018) yang menyatakan bahwa bahwa variabel latar belakang pendidikan (X4) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## **2. Pengaruh Kompetensi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada penelitian ini, hasil dari variabel kompetensi yang telah didapatkan dari uji t pada tabel 4.9 yang menunjukkan hasil thitung  $4.209 >$  ttabel  $1,67203$  dan tingkat signifikan  $0.000 < 0.05$  sehingga dinyatakan H2 diterima. Yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Fahreza, Rialmi, & Suciati (2021) Kompetensi memiliki hubungan yang positif dan dinilai sudah berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## **3. Pengaruh pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)**

Pada penelitian ini, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai thitung sebesar dengan taraf signifikansi sebesar  $0,079$ . Karena nilai thitung  $-0.288 <$  ttabel  $1,67203$ . Dengan tingkat signifikan  $0.775 > 0.05$  sehingga dinyatakan H3 ditolak. Yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Wariati (2015) pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena kemungkinan pada perusahaan tersebut sangat memperhatikan pengalaman kerja pada setiap karyawan. Berbeda pada lembaga BMT Pahlawan yang tidak terlalu memperhatikan pengalaman kerja pada karyawannya.

#### 4. Pengaruh latar belakang Pendidikan(X1), kompetensi (X2), pengalaman kerja(X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tabel 6 Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	385.625	3	128.542	14.939	.000 <sup>a</sup>
	Residual	490.441	57	8.604		
	Total	876.066	60			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Latar Belakang pendidikan, Kompetensi

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel strategi pemasaran melalui media sosial, brand image, store atmosphere secara simultan terhadap variabel keputusan pembelian sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $14,939 > Ftabel 2,26$ . sehingga dapat dinyatakan bahwa H4 diterima, yang berarti latar belakang Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paidi Indo Porang.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paidi Indo Porang
3. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Paidi Indo Porang
4. Variable latar belakang Pendidikan, kompetensi, pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT Paidi Indo Porang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajer hendaknya dapat menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaannya, melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, mendengar saran dan pendapat karyawan, memberikan motivasi, melakukan interaksi dan melibatkan peran karyawan sehingga karyawan dapat menunjukkan kinerja dengan lebih baik lagi. Manajer hendaknya mampu menumbuhkan rasa memiliki atau rasa membangun perusahaan bersamasama.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang kinerja karyawan, perlu melihat lebih banyak lagi faktor-faktor penentu lain selain variable latar belakang Pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja. Dan lebih banyak responden yang terlibat dalam melakukan survei yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Basyit, Sutikno, Dwiharto. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5 Nomor 1 Juni 2020*
- C.N.Rattu.,P.Kindangen.,R.N.Taroreh., (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA Vol.6 No.3 Juli 2018, Hal. 1598 – 1607. ISSN 2303-1174*
- Fahreza, Rialmi, & Suciati (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kpp Pratama Jakarta Pancoran. *JRMB, Volume 16, No. 2, Desember 2021. <http://dx.doi.org/10.21460/jrmb.2021.162.394>*
- Hair,et al. (2010). *Multivariate Data Analysis. pdf. In Australia : Cengage: Vol. 8 edition (p. 758).*
- Hashim, J. dan Wok, S. (2012). Competence, Performance, and Trainability of Older Workers of Higher Educational Institution in Malaysia. *Journal of Employee Relations. Vol. 36 Iss 1 pp. 82-106.*
- J.O. Kapahang., Ch. Kojo., Y. Uhing (2014). Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA 503 Vol.2 No.4 Desember 2014, Hal. 503-513. ISSN 2303-1174*
- Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014)*
- Munisamy, S. 2013. *Identifying Factors That Influences Job Performance Amongst Employees in Oil Palm. Malaysia: University Malaysia.*
- N. NURLINA, Jubair SITUMORANG, Muhammad AKOB, Cici Aryansi QUILIM, Aryati ARFAH. (2020). Influence of e-HRM and Human Resources Service Quality on Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 10 (2020) 391–399. Print ISSN: 2288-4637 / Online ISSN 2288-4645 doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.391*

O.Tekege.V.P.K..Lengkong.,I.Trang (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pos Indonesia (Persero)Di Kabupaten Nabire. Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2218 – 2227. ISSN 2303-1174

Sumardjo Mahendro, Juni Priansa Donni. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep – konsep kunci. Bandung : PT Alfabeta . 2018

Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003

Veronica Hitalessy, MA. Hamda Roni, Ismi Iswandi. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal IMAGE | Volume 7, Number 1, April 2018, page 38-44.