

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan bagian Produksi PT Tarumartani 1918)

Ziko Purbojati, Kusuma Chandra Kirana, Didik Subiyanto

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence: zikopurbojati@gmail.com, kusumack@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Tarumartani. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah simple random sampling, dan diperoleh jumlah sampel sebanyak 65 karyawan bagian produksi PT Tarumartani sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuisioner, selanjutnya data yang didapatkan diolah menggunakan *statistical product and service solutions* (SPSS). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Kata kunci : pengalaman kerja; prestasi kerja; motivasi kerja dan tingkat pendidikan

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of educational level and work experience on work performance with work motivation as an intervening variable. The population in this study were production employees at PT Tarumartani. The technique used in sampling in this study was simple random sampling, and a total sample of 65 employees of the Production division of PT Tarumartani was obtained as respondents. Data collection was carried out using the questionnaire method, then the data obtained was processed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results of this study indicate that the level of education has a significant effect on work performance, work experience does not have a significant effect on work performance, education level does not have a significant effect on work motivation, work experience has a significant effect on work motivation, work motivation has an effect on work performance.

Keywords : level of education; work achievement; work experience and work motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari perusahaan yang harus dijaga dan dikembangkan agar memberikan kontribusi yang ideal untuk kelangsungan perusahaan dan juga harus dapat membangun kapasitas dan keterampilan yang dapat dibuktikan untuk keberhasilan perusahaan (Songjanaan et al., 2021). Kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari kemampuan terbaik yang di sumbangkan oleh sumber daya manusianya lewat prestasi kerjanya (Wati, 2020).

Prestasi Kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan jadi salah satu hal penting bagi perusahaan karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan pengembangan karyawan itu sendiri (Ikbal & Aprianti, 2020), untuk tercapainya sebuah prestasi kerja sangat bergantung pada bagaimana sumber daya manusia mampu megembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan pengetahuan atau keahliannya dalam menjalankan tugas tugas yang diberikan berdasarkan Pengalaman dengan ditunjang tingkat Pendidikan yang memadai (Indrawan et al., 2013). Semakin tinggi tingkat Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik yang diberikan oleh pemimpnnya,

dalam hal ini tingkat pendidikan yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan serta bagaimana pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan. Apakah dengan tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mampu menghasilkan suatu pencapaian kerja yang memuaskan karena melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki keterampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. (Perusahaan et al., n.d.). Selain faktor tingkat pendidikan, faktor pengalaman kerja juga menjadi hal yang penting dalam menunjang prestasi kerja. Menurut (Hendrayani, 2020) pengalaman kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan karena sumber daya manusia yang berpengalaman lebih mumpuni dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan (Ningsih & Afriaris, 2021).

Disamping Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting untuk menggerakkan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu pemberian motivasi dari seorang pemimpin bisa menjadikan seseorang karyawan semangat dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Hernidatiatin & Susijawati, 2017). Dalam suatu perusahaan seorang pemimpin harus merespon kebutuhan dan keinginan karyawan sehingga dapat menjamin kesejahteraan karyawan. Dalam memberikan motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan yaitu untuk merangsang serta mendorong individu untuk bekerja lebih giat, efisien, efektif dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Hutama et al., 2016).

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tarumartani 1918 Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Tarumartani 1918 bagian produksi dan sampel yang digunakan berjumlah 65 Orang. Sampling accidental merupakan Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya berupa data numerik atau angka. Data primer adalah data yang menjadi sumber data pada penelitian ini. Data primer ini berasal dari sumber asli atau pertama. Dengan kata lain data ini diperoleh dari hasil observasi dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan yang dapat memberikan data atau informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL

Tabel 1
Coefficient I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.332	4.344		2.148	.036
Tingkat Pendidikan	.626	.157	.481	3.982	.000
Pengalaman Kerja	.155	.204	.104	.756	.452
Motivasi Kerja	.273	.104	.285	2.612	.011

Sumber: data olahan

Tabel 2
Coefficient II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.313	4.802		3.605	.001
Tingkat Pendidikan	-.229	.189	-.168	-1.212	.230
Pengalaman Kerja	.972	.216	.626	4.508	.000

Sumber: data olahan

Tabel 1 menjelaskan hasil dari uji t (uji parsial) yang telah dilakukan, nilai t-hitung dari tingkat pendidikan sebesar 3,982 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil pengujian ini didukung penelitian Indrawan et al (2013), Ningsih & afriaris (2021) dan Nurriqli & Karsudjono (2020) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh signifikan dengan prestasi kerja karyawan.

Selanjutnya, nilai t-hitung dari pengalaman kerja sebesar 0,756 dan nilai signifikansi sebesar 0,452. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Hutama et al (2016), Bais (2022), Rozi & Sunarsi (2020) dan Ikbal & Aprianti (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun didukung penelitian Wardana (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 2 menjelaskan nilai t-hitung dari tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja sebesar 1,212 dan nilai signifikansi sebesar 0,230. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian Arwinda (2016) dan Muda (2019) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Nilai t-hitung dari pengalaman kerja terhadap motivasi kerja sebesar 4,508 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi $< 0,05$. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian ini didukung penelitian Asri et al (2017) dan Putri & Purwanto (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian nilai t hitung motivasi kerja terhadap prestasi kerja sebesar 2,612 dan nilai signifikansi sebesar 0,011. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini selaras dengan penelitian Songjanan et al (2021), Silalahi & Sembiring (2020), Indrawan et al (2013), Hutama et al (2016) dan Widianta et al (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

SIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan terbukti mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada karyawan PT Tarumartani 1918 bagian produksi. Selanjutnya variabel pengalaman kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada karyawan PT Tarumartani 1918 bagian produksi. Selanjutnya variabel tingkat pendidikan terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja pada karyawan PT Tarumartani 1918 bagian produksi. Selanjutnya variabel pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja pada karyawan PT Tarumartani 1918 bagian produksi. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan pada variabel prestasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Bais, A. 2022. *Effect of Education Level And Work Experience On Employee Performance*. 23(1), 4678–4688.
- Dahlia Wati, M. K. A. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 1(1), 32–45.
- Hendrayani. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12.
- Hernidatiatin, L. T., & Susijawati, N. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(111), 2579–9312.
- Hutama, A., Hamid, D., & Mayowan, Y. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(1), 13–22.
- Ikbal, N., & Aprianti, K. 2020. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Dimensi*, 9(3), 549–563.
- Indrawan, A. D., Santoso, D., & Widodo, J. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo. *Jupe Uns*, 1(1), 1–11.

- Kurnia Arwinda. 2016. Pengaruh Etika, Pendidikan Dan Pengalaman Terhadap Profesionalisme Auditor Internal Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Wilayah Kabupaten Kampar Provinsi Riau), 4(1), 147–161.
- Megawati Enggal Diaz Putri, & Teguh Purwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal Of Sustainability Bussiness Research (Jsbr)*, 1(1), 376–383.
- Mohammad Asri, R., Eddy, K., & Husin, R. 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Lampung Selatan, 1(3), 45–52.
- Muda, L. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penghasilan Terhadap Motivasi Kerja Guru Smp Negeri 7 Baubau, Kecamatan Murhum Kota Baubau. *Sang Pencerah: Jurnal Ilmiah Universitas Muhammadiyah Buton*, 4(1), 12–21.
- Ningsih, F., & Afriaris, S. 2021, The Effect of Education Level And Work Experience on Employee Performance at Tirta Indra Rengat, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2), 184–194.
- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. J. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Cv. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 30–37
- Perusahaan, A., Sandang, I., Tegal, N., Sandang, I., Tegal, N., Industri, P. T., & Nusantara, S., n.d.. *Susidin Stie Assholeh Pematang. X 1*, 43–74.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. 2020. The Influence of Motivation And Work Experience On Employee Performance At Pt. Yamaha Saka Motor In South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65.
- Silalahi, E. M., & Sembiring, H. S. 2020. The Influence Of Empowerment, Interpersonal Communication And Job Involvement Toward Employee Performance Through Work Motivation. *Sosiohumaniora*, 22(2), 190–197
- Songjanan, A. A., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. 2021. Analisis Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Pada Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas II Karel Sadsuitubun Langggur), *Ance*. 3(3), 48–60.
- Wardana, A. E. 2018. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing PT. Central Santosa Finance (Bca Group) Cabang Mojokerto. *Manajerial*, 3(1), 88.
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Unevirsity Pendidikan Ganessa*, 4(1), 105.