

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry

Livia Giovani¹⁾, Agus Kusnawan²⁾

¹²Universitas Buddhi Dharma

Email : liviaagiovani@gmail.com, kusnawanagus71@email.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian tersebut digunakan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry. Dalam penelitian ini digunakan metode non-probability sampling dibarengi metode pengambilan data sampel berupa sampling insidental. Jenis penelitian yang diterapkan menggunakan metode kuantitatif dan bersifat deskriptif, sampel berjumlah 115 responden, pengumpulan data menggunakan data primer melalui kuesioner (*g-form*) dan didukung dengan SPSS Seri25.

Dari hasil analisis data yang telah selesai dilakukan, diperoleh hasil dari Adjusted R Square sebesar sebesar 0,492 atau 49,2%. Pada uji t pada t_{hitung} sebesar 9,039, Pengalaman Kerja sebesar 8,062, Disiplin Kerja sebesar 8,527 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada uji F diperoleh F_{hitung} sebesar $37,765 > 2,69$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,50$, sehingga dapat disimpulkan bahwa yang berarti H_0 ditolak dan H_a terima artinya ada pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Internasional Chemical Industry.

Kata Kunci: Pendidikan, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang dipunyai perusahaan tidak akan membagikan hasil yang maksimal bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja besar. Kinerja karyawan dimaksud selaku kegiatan yang dilakukan pekerja dalam melangsungkan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya.

Tingkat pendidikan memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Pendidikan setara membantu perusahaan mengikuti perkembangan zaman. Masalah di perusahaan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan karyawan, semakin luas pengetahuan dan wawasan, memberikan nilai tambah dalam tanggung jawab mereka. Orang dengan pendidikan tinggi cenderung lebih unggul dalam pekerjaan. Tantangan pendidikan pada karyawan termasuk kesulitan dalam pengambilan keputusan, menghambat peningkatan kinerja dan perkembangan ide.

Pengalaman kerja, selain pendidikan, memengaruhi penempatan pekerjaan. Pengalaman mencerminkan pembelajaran dari masa lalu. Kinerja karyawan terkait dengan pengalaman, karena keahlian dievaluasi berdasarkan pengalaman. Namun, sikap dan perilaku juga berperan penting. Orang dengan pengalaman cenderung memiliki bakat yang lebih kuat. Mereka memiliki keterampilan yang lebih baik karena telah belajar dari pengalaman sebelumnya. Pengalaman juga mendukung pengembangan diri. Pengalaman kerja menentukan karir masa depan. Dalam perusahaan, masa kerja yang pendek dan pengetahuan yang belum matang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja penting dalam manajemen SDM. Karyawan yang disiplin cenderung sukses, sedangkan kurangnya disiplin bisa menghambat perusahaan. Disiplin mengacu pada patuh terhadap standar kerja, memotivasi karyawan, dan memastikan efisiensi serta ketaatan aturan. Kurang disiplin tercermin dalam ketidaktepatan waktu dan kurangnya penyelesaian tugas. Manajemen kinerja harus memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Kinerja karyawan adalah seberapa baik mereka menyelesaikan tugas dari perusahaan. Perusahaan ingin karyawan yang berprestasi karena itu menguntungkan bagi perusahaan. Karyawan berprestasi meningkatkan kinerja perusahaan dan memengaruhi kesuksesannya secara keseluruhan. Jadi, keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan memiliki peran penting untuk tercapainya tujuan perusahaan. Terlebih lagi, hal tersebut memiliki kepentingan besar bagi perusahaan dalam mengontrol dan memonitor kinerja karyawan. Dengan menerapkan Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja diharapkan Kinerja Karyawan menjadi meningkat dan mencapai hasil kinerja yang lebih baik. Berdasarkan data dasar yang menjadi latar belakang penelitian tersebut, maka dianggap penting untuk menjalankan penelitian lebih mendalam dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry".

TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam masyarakat modern karena tingkat pendidikan seseorang secara langsung memengaruhi kualitasnya sebagai sumber daya manusia. Semakin tinggi pendidikan yang diperoleh, semakin baik pula

kualitas individu tersebut, karena pendidikan memiliki efek positif yang signifikan pada berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk aspek kognitif, emosional, dan psikomotorik.

Menurut Herman Azyumardi Azra dalam (Darmayanti & Kusnawan, 2022) menyatakan bahwa :

“Jenjang pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk menunjang pengembangan bakat, sikap, dan bentuk perilaku, baik untuk kehidupan sekarang maupun untuk kehidupan yang akan datang”.

Menurut Harsono dalam (Widya & Yusman, 2022) menyatakan bahwa :

“Pendidikan ialah bagaimana mengubah perilaku dan peraturan seseorang atau kelompok untuk mengembangkan individu melalui upaya pembelajaran dan pelatihan”.

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Semakin lama dan beragamnya pengalaman yang dimiliki, semakin diharapkan peningkatan kemampuan karyawan.

Menurut Siagian dalam (Luciana, 2023) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja mencakup seberapa lama seseorang telah bekerja, berbagai jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dijalani, serta durasi yang dihabiskan dalam setiap peran tersebut.”.

Menurut Alex Nitisemito dalam (Yasin et al., 2021) menyatakan yaitu :

“Pengalaman kerja dapat dijelaskan sebagai kualitas atau kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Semakin lama dan beragam pengalaman yang dimiliki, diharapkan kemampuan mereka akan semakin meningkat dibandingkan dengan yang kurang pengalaman”.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja karyawan sangatlah penting bagi kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kedisiplinan kerja ini terkait erat dengan manajemen yang memastikan standar kerja yang diterapkan sesuai dengan yang diharapkan organisasi agar pencapaian tujuan berjalan secara optimal. Tanpa adanya kedisiplinan kerja yang kuat, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Hamali dalam (Salim & Pujiarti, 2023) menyatakan bahwa :

“Disiplin adalah kemampuan untuk mengikuti aturan dan kebijakan perusahaan, sehingga karyawan dapat dengan rela mematuhi dan menyesuaikan diri dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam (Silaswara et al., 2021) dengan buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Keteguhan dan kesiapan individu untuk mentaati segala peraturan di perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah yang menentukan sejauh mana kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kesuksesan atau kinerja dalam bekerja dimaknai dengan cara yang berbeda-beda, namun konsep kinerja secara umum mengacu pada keberhasilan

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Kharismadi et al. dalam (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa :
 “Kinerja karyawan dievaluasi berdasarkan tingkat kecakapan dan jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar kerja. Kinerja yang dianggap memuaskan adalah yang mematuhi standar perusahaan dan ikut serta dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Pujiarti dalam (Yuliana & Yoyo, 2022) menyatakan bahwa :
 “Hasil kerja dari kolaborasi orang dan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai hasil sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Setiap tindakan dan kinerja individu memiliki peran penting dalam mencapai produktivitas”.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang diterapkan oleh peneliti adalah metode pendekatan kuantitatif dan bersifat deskriptif. Fokusnya adalah pada pengolahan data numerik dengan menggunakan SPSS versi 25 untuk analisis data.

Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT International Chemical Industry yang berlokasi di Jl. Raya Daan Mogot No. KM.11 RT.4/RW.8, Kedaung Kali Angke, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11710, Indonesia.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data dari berbagai sumber, yaitu data primer dan sekunder.

Menurut (Fauzi et al., 2018) dengan buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi, menyatakan bahwa :

“Data primer adalah informasi asli yang dikumpulkan secara khusus oleh peneliti untuk keperluan penelitian”.

Menurut (Fauzi et al., 2018) dengan buku yang berjudul Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi, menyatakan bahwa :

“Data sekunder adalah informasi yang sudah diolah sebelumnya oleh lembaga lain untuk keperluan tertentu, kemudian dikumpulkan oleh peneliti sebagai bagian dari data penelitian”.

Populasi

Populasi yang diambil dari PT International Chemical Industry dalam penelitian ini adalah 150 orang karyawan pada bagian Office yang bekerja di PT Intercallin Chemical Industry.

Menurut Arikunto dalam (Selly & Sutrisna, 2022) meyakini bahwa :

“Populasi adalah semua orang atau objek yang menjadi fokus penelitian. Jika seseorang memeriksa setiap elemen dalam area penelitiannya, penelitiannya disebut sebagai studi populasi atau sensus”.

Sampel

Sample dalam penelitian ini adalah 115 orang karyawan tetap yang bekerja di PT Intercallin Chemical Industry.

Menurut Sugiyono dalam (Wi & Anggraeni, 2020) menyatakan bahwa :

“Sebagian dari kuantitas dan sifat populasi. Ketika berhadapan dengan populasi yang besar dan waktu yang menghalangi peneliti untuk mempelajari setiap aspek, mereka dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diambil dari populasi”.

Teknik Pengumpulan Data

1. Interview (Wawancara)

Menurut (Sugiyono, 2019) dengan buku yang berjudul Manajemen Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) menyatakan bahwa :

“Wawancara merupakan metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan eksplorasi awal untuk mengidentifikasi masalah penelitian atau untuk menggali lebih dalam perspektif responden, terutama ketika berhadapan dengan ukuran sampel yang kecil”.

2. Kuesioner (Angket)

Menurut (Sugiyono, 2019) dengan buku yang berjudul Manajemen Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) menyatakan bahwa :

“Kuesioner merupakan alat yang berisi sejumlah pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab, yang bertujuan sebagai teknik pengumpulan data”.

3. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2019) dengan buku yang berjudul Manajemen Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan) menyatakan bahwa :

“Observasi adalah kegiatan pengamatan dan pemerhatian terhadap suatu objek atau fenomena untuk mendapatkan informasi atau pemahaman tentangnya”.

HASIL

1. Tabel Model Summary

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Yuniarti et al., 2023) dalam buku Metode Penelitian Sosial menyatakan bahwa :

“Mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi dari variabel yang dipengaruhi atau dependen”.

Tabel 1. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,505	,492	2,859
a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengalaman, Pendidikan				

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Koefisien Determinasi (R square). Maka dapat diuraikan bahwa nilai R sebesar 0,711 dan nilai *R Square* sebesar 0,505 serta nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,492 hal ini menunjukkan bahwa Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja(X2), dan Disiplin Kerja(X3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 49,2% terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan sisanya (100% - 49,2% = 50.8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

2. Tabel Uji Hipotesis

a. Uji t (Secara Parsial)

Menurut (Ghozali, 2018) dengan buku berjudul Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9 menyatakan bahwa :

“Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat secara individual”.

Tabel 2. Coefficient (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,247	2,684		7,915	,000
	Pendidikan	,550	,061	,648	9,039	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis tabel diatas dapat disimpulkan variabel Pendidikan memiliki nilai t sebesar 9,039 > 1.98137 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima serta Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini (H1) terbukti.

Tabel 3. Coefficient (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,987	3,410		5,274	,000
	Pengalaman	,609	,076	,604	8,062	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis tabel diatas dapat disimpulkan variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t sebesar 8,062 > 1.98137 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima serta Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini (H2) terbukti.

Tabel 4. Coefficient (X3)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,051	3,685		3,813	,000
	Disiplin	,692	,081	,626	8,527	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil hipotesis tabel diatas dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t sebesar 8,527 > 1.98137 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, yang berarti Ho ditolak dan Ha diterima serta Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini (H3) terbukti.

b. Uji F (Secara Simultan)

Tabel 5. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925,735	3	308,578	37,756	,000 ^b
	Residual	907,187	111	8,173		
	Total	1832,922	114			

a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pengalaman, Pendidikan

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 37,765 dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,756 > 2,69$, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dimana nilai $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel dependen.

KESIMPULAN

- a. Analisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry, dengan ditunjukkan nilai perhitungan t hitung > t tabel secara parsial sebesar $9,039 > 1.98157$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry.**
- b. Analisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry, dengan ditunjukkan nilai perhitungan t hitung > t tabel secara parsial sebesar $8,062 > 1.98157$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti Ho ditolak dan Ha diterima. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry.**

- c. Analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry, dengan ditunjukkan nilai perhitungan t hitung $> t$ tabel secara parsial sebesar $8,527 > 1,98157$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry.**
- d. Analisis pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry, dengan ditunjukkan nilai perhitungan f hitung $> f$ tabel secara simultan sebesar $37,765 > 2,69$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,50$ hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. **Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja memberikan pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT International Chemical Industry.**

REFERENSI

- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT . ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-14.
- Darmayanti, L., & Kusnawan, A. (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pengalaman Kerja Dan Etika Yang Baik Terhadap Pengembangan Karier Dan Upah Karyawan Pada PT . Sumber Rezeki Fresh. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 2-9. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1657/1002>
- Fauzi, F., Dencik, Basyith, A., & Asiati, Isnaini, D. (2018). *Metode Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi* (E. Suharsi, Sri (ed.)). Penerbit Salemba Empat.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan PrograM IBM SPSS 25* (Cetakan ke). Universitas Diponegoro.
- Luciana, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Barutama Mandiri. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 385-394. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2061/1340>
- Salim, J., & Pujiarti. (2023). *Prosiding : Ekonomi dan Bisnis The Effect Of Compensation , Competence , And Work Discipline On Employee Performance At PT Transformasi Security*. 3(2).
- Selly, & Sutrisna. (2022). Pengaruh Suasana Toko, Kesadaran Merek Dan Pembayaran Digital Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada PT. Cara Loe Buat Kopi Kopi Clbk□). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 842-848. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/1392>
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., Hernawan, E., & Andy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Y. C. Giap (ed.)). CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan* (A. Nuryanto (ed.)). Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wi, P., & Anggraeni, D. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Karyawan Perusahaan Untuk Berinvestasi Di Pasar Modal Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Revenue : Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 1(1), 81-89. <https://doi.org/10.46306/rev.v1i1.15>

- Widya, D., & Yusman. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Karya Timur Mandiri. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3), 1-9.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi/article/view/1695/1038>
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan(Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17-28.
<https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/91>
- Yuliana, & Yoyo, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bahtera Elsajaya Suryamas Transindo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1641/986>
- Yuniarti, P., Wianti, W., Rini, Setyo, R., & Zahra. (2023). *Metode Penelitian Sosial*. Penerbit NEM.