

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT LAJU NIAGA GEMILANG

Priya Eka Maytasari¹, Riski Ulan Sari²

¹Universitas Muhammadiyah Tangerang, Indonesia,
Corresponding author e-mail: priyaeka522@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Adapun Sampel pada penelitian ini berjumlah 50 karyawan dan objek pada penelitian ini yaitu PT. Laju Niaga Gemilang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, data yang diperoleh di analisis menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), tingkat pendidikan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), penilaian prestasi kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) dan penilaian prestasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Laju Niaga Gemilang.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Penilaian Prestasi Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work experience, education level, and job performance appraisal on employee performance at PT. Laju Niaga Gemilang. This research uses a quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling. The sample in this study consisted of 50 employees, and the object of this research was PT. Laju Niaga Gemilang. The data collection technique involved the distribution of questionnaires, and the obtained data were analyzed using the multiple linear regression analysis method with the help of SPSS 26 software. The results of this study indicate that partially, the variable of work experience (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), the level of education (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y), and the performance appraisal (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Then, simultaneously, there is a positive and significant influence between work experience (X1), education level

(X2), and performance appraisal (X3) on employee performance (Y) at PT. Laju Niaga Gemilang.

Keywords: *Employee Performance, Work Experience, Education Level, Job Performance Appraisal*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga pada dasarnya merupakan aset penting bagi perusahaan, karena setiap perusahaan memiliki visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai. Kemudian kesuksesan perusahaan juga bergantung pada sumber daya manusianya, Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa memahami apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, terdapat beberapa faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yaitu pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan penilaian prestasi kerja.

Seseorang yang mempunyai pengalaman kerja lebih lama akan meningkatkan kemampuan serta pengetahuan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif, kemudian karyawan yang memiliki pendidikan lebih tinggi umumnya memiliki kemampuan dan pengetahuan analitis yang baik dan problem solving yang baik, selain itu penilaian prestasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena penilaian yang adil dan transparan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bekerja lebih baik. Kinerja sendiri merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan didasarkan atas pengalaman, kecakapan, pengetahuan, kesungguhan, serta waktu (Singal et al., 2023).

Dari hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan di PT. Laju Niaga Gemilang, terdapat masalah bahwa pada tiga tahun terakhir 2021-2023 perusahaan tidak dapat mencapai target laba yang harus dicapai. Berikut data target dan pencapaian laba PT. Laju Niaga Gemilang dari tahun 2021 sampai dengan 2023:

Tabel 1
Tabel dan Target Pencapaian Laba PT. Laju Niaga Gemilang dari tahun 2021 sampai dengan tahun 2023

No.	Tahun	Target Pencapaian Laba/Tahun	Terealisasi	
			Laba Tercapai	%/Tahun
1	2021	48 Milyar	37,2 Milyar	77,50%
2	2022	52 Milyar	38,1 Milyar	73,26%
3	2023	52 Milyar	36,3 Milyar	69,80%

Sumber: PT. Laju Niaga Gemilang

Sehubungan dengan hal tersebut, banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan salah satunya, yaitu Pengalaman Kerja. Pada PT. Laju Niaga Gemilang karyawan yang memiliki pengalaman kerja dengan jangka waktu lebih lama jumlahnya lebih sedikit, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja dengan jangka waktu yang sebentar jumlahnya lebih banyak. Jadi, hal tersebut menjadi masalah

pada PT. Laju Niaga Gemilang karena masih banyak karyawan yang kurang berpengalaman, dengan begitu karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena kurangnya pengalaman kerja yang ia miliki.

Selain pengalaman kerja, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu tingkat pendidikan. Hal yang menjadi masalah terkait tingkat pendidikan pada PT. Laju Niaga Gemilang, yaitu karyawan yang tingkat pendidikannya rendah belum memiliki kemampuan kerja yang baik. Dengan adanya keterbatasan pengetahuan yang dimiliki, mereka sulit memahami intruksi kerja yang kompleks dan detail berakhir dengan mereka membuat kesalahan dalam pekerjaannya dan memperhambat pekerjaannya. Kemudian, dalam hal kemampuan analisis dan pemecahan masalah karyawan dengan jenjang pendidikan yang rendah atau tingkat pendidikan yang rendah ia selalu kesulitan dalam menganalisis sesuatu ataupun menganalisis suatu situasi dan mereka juga kesulitan dalam menemukan solusi yang tepat jika terjadi masalah pada pekerjaannya. Seperti halnya pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu penilaian prestasi kerja. hal yang menjadi masalah terkait penilaian prestasi kerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang, yaitu penilaian prestasi kerja tidak bersifat transparansi dan tidak dilakukan secara konsisten oleh PT. Laju Niaga Gemilang. Dengan begitu, membuat kepercayaan karyawan ragu kemudian dengan penilaian yang tidak dilakukan secara konsisten mengakibatkan perusahaan tidak bisa mengontrol pekerjaan mereka selama bekerja sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang.

Berdasarkan uraian diatas, fenomena, dan penelitian terdahulu maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang”**.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja ditinjau dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pekerja dengan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Basyit et al., 2020). Kinerja adalah sebuah prestasi kerja dari hasil tingkah laku kerja seseorang pada saat melakukan tugas pekerjaannya (Simatupang et al., 2019). Kinerja merupakan sebagai sekumpulan kondisi yang menunjukkan tingkat penyelesaian hasil kerja karyawan yang berhasil melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dengan kekurangan yang dimiliki (Amalia dan Siagian 2019). Indikator kinerja karyawan terdiri dari: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, (5) kemampuan bekerja sama.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah penguasaan terkait pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan pada pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Sari et al., 2024). Pengalaman kerja adalah pemahaman serta penguasaan karyawan yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki karyawan. (Rulianti, 2019:133). Pengalaman kerja adalah total jumlah jam yang telah dihabiskan seorang karyawan sejak dipekerjakan (Fitria dan Ariwibowo, 2023). indikator pengalaman kerja terdiri dari: (1) lama waktu/masa kerja, (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, (3) penguasaan terhadap pekerjaan atau peralatan, (4) profesional, (5) percaya diri.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum (Basyit et al., 2020). Tingkat pendidikan adalah kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan kinerja sumber daya manusia dengan cara meningkatkan kemampuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi termasuk didalamnya peningkatan pengetahuan teori dan keterampilan dalam upaya memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan (Muliatika et al., 2020). Tingkat pendidikan merupakan proses manusia mengembangkan kemampuan, sikap dan pola tingkah lakunya, baik untuk kehidupan selanjutnya melalui organisasi swasta maupun tidak terorganisir (Putri dan Ratnasari, 2019). Indikator tingkat pendidikan terdiri dari: (1) jenjang pendidikan, (2) kesesuaian jurusan, (3) kompetensi.

Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Anggoro et al., 2020). Penilaian prestasi kerja merupakan penilaian terhadap hubungan antara hasil kerja dengan standar kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh setiap pegawai (Hadiwijaya dan Mintarsih 2021). Penilaian prestasi kerja merupakan kegiatan manajer yang mengevaluasi perilaku kerja para karyawan dan menentukan kebijakan lainnya dalam penilaian tersebut meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai (Ginting, 2021). indikator penilaian prestasi kerja terdiri dari: (1) adil, (2) objektif, (3) transparan, (4) konsisten.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, yang berguna untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang mana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu

variabel independen yang terdiri dari pengalaman kerja (X1), tingkat pendidikan (X2) dan penilaian prestasi kerja (X3), dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT Laju Niaga Gemilang pada bagian office yang berjumlah 50 orang. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, karena jumlah karyawan pada bagian office hanya sedikit berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada responden dalam objek penelitian sesuai karakteristik yang telah ditentukan. Kuesioner tersebut merupakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini dan berupa daftar pernyataan yang telah ditentukan.

Metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, uji F dengan menggunakan bantuan software SPSS 26 sebagai alat analisis yang dianggap tepat untuk menguji variabel dalam penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menyajikan gambar yang telah dikumpulkan seadanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan (Sugiyono, 2023:206).

Tabel 2.
Analisis deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja	50	29	50	40,06	5,125
Tingkat Pendidikan	50	31	50	39,86	3,774
Penilaian Prestasi Kerja	50	30	50	40,92	5,142
Kinerja Karyawan	50	31	50	41,00	5,372
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat di lihat bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai terendah sebesar 29 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 40,06 serta standar deviasinya sebesar 5,125. Variabel tingkat pendidikan memiliki nilai terendah sebesar 31 dan nilai tertinggi 50 dengan nilai rata-rata 39,86 serta standar deviasinya sebesar 3,774. Variabel penilaian prestasi kerja memiliki nilai terendah sebesar 30 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 40,92 serta standar deviasinya sebesar 5,142. Variabel kinerja karyawan karyawan memiliki nilai terendah 31 dan nilai tertinggi sebesar 50 dengan nilai rata-rata 41,00 serta standar deviasi sebesar 5,372.

Uji Validitas dan Relibilitas

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R-hitung	R-tabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	X1.1	0,609	0,2787	0,853	Valid Reliabel
	X1.2	0,448			Valid Reliabel
	X1.3	0,676			Valid Reliabel
	X1.4	0,752			Valid Reliabel
	X1.5	0,744			Valid Reliabel
	X1.6	0,641			Valid Reliabel
	X1.7	0,544			Valid Reliabel
	X1.8	0,713			Valid Reliabel
	X1.9	0,760			Valid Reliabel
	X1.10	0,660			Valid Reliabel
Tingkat Pendidikan	X2.1	0,388	0,2787	0,647	Valid Reliabel
	X2.2	0,457			Valid Reliabel
	X2.3	0,562			Valid Reliabel
	X2.4	0,424			Valid Reliabel
	X2.5	0,544			Valid Reliabel
	X2.6	0,425			Valid Reliabel
	X2.7	0,475			Valid Reliabel
	X2.8	0,368			Valid Reliabel
	X2.9	0,566			Valid Reliabel
	X2.10	0,652			Valid Reliabel
Penilaian Prestasi Kerja	X3.1	0,588	0,2787	0,863	Valid Reliabel
	X3.2	0,598			Valid Reliabel
	X3.3	0,703			Valid Reliabel
	X3.4	0,750			Valid Reliabel
	X3.5	0,606			Valid Reliabel
	X3.6	0,670			Valid Reliabel
	X3.7	0,816			Valid Reliabel
	X3.8	0,674			Valid Reliabel
	X3.9	0,458			Valid Reliabel
	X3.10	0,779			Valid Reliabel

Sumber: Output SPSS 26

Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data dari variabel independen dan variabel dependen sudah berdistribusi normal atau tidak yang kemudian jika data tersebut sudah berdistribusi normal maka akan dilanjutkan dengan uji regresi linier.

Tabel 4.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
Unstandardized Residual

N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40503308
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.063
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel 4, Nilai Asymp. Sig. Nya sebesar 0,200 artinya nilai sig. > alpha (0,05), maka data yang dianalisis tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5.
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman Kerja	0,215	4,646
	Tingkat Pendidikan	0,501	1,996
	Penilaian Prestasi Kerja	0,220	4,543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Hasil uji multikolinieritas (uji VIF) pada tabel 5, menunjukkan bahwa pada variabel pengalaman kerja VIF $4,646 < 10$ dan *tolerance* $0,215 > 0,1$, pada tingkat pendidikan VIF $1,996 < 10$ dan *tolerance* $0,501 > 0,1$ kemudian pada penilaian prestasi kerja VIF $4,543 < 10$ dan *tolerance* $0,220 > 0,1$. Artinya ketiga variabel menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung multikolinieritas dan model regresi layak digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan dari hasil output data diatas yang menunjukkan bahwa hasil uji heteroskedastisitas grafik scatterplot menampilkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah pada angka 0 sumbu Y. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi dapat digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6.
Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	-4,820	2,208		-2,182	0,034
	Pengalaman Kerja	0,344	0,087	0,328	3,945	0,000
	Tingkat Pendidikan	0,211	0,078	0,148	2,723	0,009
	Penilaian Prestasi Kerja	0,578	0,086	0,553	6,726	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel 6, menunjukkan bahwa nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon \dots\dots\dots (1)$$

$$Y = -4,820 + 0,344X_1 + 0,211 X_2 + 0,578X_3 \dots\dots\dots (2)$$

Nilai konstanta sebesar -4,820 yang menunjukan bahwa variabel Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penilaian Prestasi Kerja nilainya 0, maka tingkat Kinerja Karyawan nilainya sebesar -4,820.

Nilai koefisien yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel penilaian prestasi kerja, kemudian yang kedua ada pada variabel pengalaman kerja dan yang terakhir pada variabel tingkat pendidikan.

Koefisien Determinasi

Tabel 7.
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	0,932	0,927	1,450

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penilaian Prestasi Kerja

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa besarnya pengaruh pengalaman

kerja, tingkat pendidikan dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 92,7% dan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji t

Tabel 8.
Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,820	2,208		-2,182	0,034
	Pengalaman Kerja	0,344	0,087	0,328	3,945	0,000
2.	Tingkat Pendidikan	0,211	0,078	0,148	2,723	0,009
3.	Penilaian Prestasi Kerja	0,578	0,086	0,553	6,726	0,000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Pada tabel 8, variabel pengalaman kerja (X1) mendapatkan t hitung sebesar 3,945 dan diketahui t tabel 2,01174 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Karena t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang.

Variabel tingkat pendidikan (X2) mendapatkan t hitung sebesar 2,723 dan diketahui t tabel 2,01174 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Karena t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Tingkat pendidikan terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Laju Niaga Gemilang.

Variabel penilaian prestasi kerja (X3) mendapatkan t hitung sebesar 6,726 dan diketahui t tabel 2,01174 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ Karena t hitung $>$ dari t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara Penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Laju Niaga Gemilang.

Uji F

Tabel 9.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1317,268	3	439,089	208,805	.000 ^b
	Residual	96,732	46	2,103		
	Total	1414,000	49			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Tingkat pendidikan dan Penilaian prestasi kerja

Sumber: Output SPSS 26 (2024)

Pada tabel 9, mendapatkan F hitung sebesar 208,805 jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,81 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka F hitung $> F$ tabel. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh simultan dan signifikan antara pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda pengalaman kerja (X_1) memperoleh angka 0,344. Ini menunjukkan bahwa setiap 1% peningkatan pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,344%. Kemudian pada hasil uji-t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($3,945 > 2,01174$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan itu membuktikan pengalaman kerja (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Laju Niaga Gemilang.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda tingkat pendidikan (X_2) memperoleh angka 0,211. Ini menunjukkan bahwa setiap 1% peningkatan tingkat pendidikan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,211%. Kemudian pada hasil uji-t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($2,723 > 2,01174$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan itu membuktikan tingkat pendidikan (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Laju Niaga Gemilang.

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pada analisis regresi linier berganda penilaian prestasi kerja (X_3) memperoleh angka 0,578. Ini menunjukkan bahwa setiap 1% peningkatan penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,578%. Kemudian pada hasil uji-t diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel ($6,726 > 2,01174$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan itu membuktikan penilaian prestasi kerja (X_3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Laju Niaga Gemilang.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Penilaian Prestasi Kerja (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Laju Niaga Gemilang. Hal ini dibuktikan dalam hasil perhitungan

regresi f hitung ($208,805 > 2,81$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2) dan Penilaian Prestasi Kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Laju Niaga Gemilang.

KESIMPULAN

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang, tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang dan penilaian prestasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang. Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Laju Niaga Gemilang secara simultan. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 26.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kumala Indonesia Shipyard. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 4(1), 719-730.
- Anggoro, M. A., Siburian, N. F., Sartika, R. D., Pasaribu, S., & Panggabean, R. P. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 728-738.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ema*, 5(1), 12-20.
- Fitria, R., & Aribowo, H. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Mirah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 720-727.
- Ginting, B. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen AMIK Medicom. *REMIK: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 5(2), 284-294.
- Hadiwijaya, D., & Mintarsih, E. (2021). Pengaruh Penilaian Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kerta Raharja Kabupaten Tangerang. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(2).
- Muliantika, I. K. T., Gama, A. W. S., & Astiti, N. P. Y. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Puri Sebali Ubud Gianyar. *VALUES*, 1(4).
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.

- Rulianti, E. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 131– 138.
- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4633-4647.
- Simatupang, F., Lie, D., Butarbutar, M., & Sisca, S. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant international and convention hall pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50-65.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND. *Bandung: Alfabeta*.