

THE EFFECT OF EDUCATIONAL LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE BOTTOM SPRAY PAINTING DEPARTMENT AT PT CHANG SHIN KARAWANG

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN BOTTOM SPRAY PAINTING PADA PT CHANG SHIN KARAWANG

Merry Rahmalia¹, Sungkono², Maman Mulya Karnama³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

mn17merryrahmalia@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sungkono@ubpkarawang.ac.id², maman.mulya@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The study aims to determine how the level of education, work experience and employee performance at PT Chang Shin Karawang, determine the influence of education level on employee performance and the influence of work experience on employee performance at PT Chang Shin Karawang. The method used is kuantitatif with a population of employees of PT Chang Shin department bottom spray painting which amounts to 50 people. A sample of 44 respondents was taken by the Slovin method. Analysis using PLS with the help of SmartPLS. The results showed that the level of education was in the fairly high category, work experience was in the high category, and employee performance was in the fairly high category. The level of education has a positive and significant influence on employee performance at PT Chang Shin Karawang and work experience has a positive and significant influence on employee performance at PT Chang Shin Karawang
Keywords: Education Level, Work Experience and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui bagaimana tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang, mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan populasi karyawan PT Changsin *department bottom spray painting* yang berjumlah 50 orang. Sampel sebanyak 44 responden diambil dengan metode Slovin. Analisis menggunakan PLS dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan berada dalama kategori cukup tinggi, pengalaman kerja berada dalam kategori tinggi, dan kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan tidak akan berjalan secara maksimal jika tidak didukung oleh SDM yang memiliki kemampuan

kinerja secara optimal. Kinerja karyawan adalah tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan (Purwanto, 2023). Kinerja karyawan

mencakup keseluruhan kegiatan yang dilakukan dengan tujuan meningkatkan kinerja perusahaan yang dilakukan secara individu ataupun kelompok.

Kinerja karyawan yang tingginya akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam rangka memperoleh hasil dan sebaliknya apabila kinerjanya rendah maka akan berdampak buruk juga. Kualitas pekerjaan yang baik bersumber dari karyawan yang mampu menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan tersebut (Yasin, 2023). Secara teori kinerja karyawan dapat dipengaruhi tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja karyawan (Sargih, 2021).

Faktor yang bisa mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan yaitu tingkat Pendidikan karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan pekerjaan yang sesuai agar dalam menjalankan tugas pokok dan tanggung jawab bisa optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Pendidikan bukan hanya dapat memberikan pengetahuan secara teori tentang dasar-dasar pekerjaan yang harus dilakukan oleh seorang karyawan, melainkan sarana untuk dapat mengembangkan potensi diri dan skills agar bisa memaksimalkan semua potensi serta prestasi dengan maksimal (Suwarni, 2023). Semakin unggul tingkat pendidikan karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut akan semakin unggul dalam kinerjanya (Dwiharto, 2020).

Selain dapat dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan, kinerja karyawan juga sangat erat hubungannya dengan seberapa lama pengalaman kerja karyawannya. Hal tersebut sejalan dengan teori dari (Arif, 2022) bahwa pengalaman kerja bisa mempengaruhi

kinerja karyawan. Saat karyawan sudah memiliki pengalaman kerja dalam jangka waktu lama maka kualitas kinerja akan semakin baik. Suatu pekerjaan yang baik dapat diukur dengan banyak atau sedikitnya masa kerja, semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin memahani tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. (Yusman, 2021).

PT Chang Shin Indonesia adalah perusahaan yg berasal dari Korea, bergerak dibidang manufaktur pembuatan sepatu. Salah satu pabrik produksinya terletak di Klari Kabupaten Karawang adalah pabrik dengan jumlah karyawan lebih dari 15.00. Namun dengan banyaknya karyawan tidak sebanding dengan capaian target produksi yang ditetapkan, nyatanya jumlah target tidak dapat terpenuhi secara optimal.



Gambar 1. Target Produksi 2022

Sumber: Data perusahaan, 2023

Berdasarkan data tahun 2022 pencapaian target produk pada PT Changsin pada departemen bottom spray painting dari 12 bulan yang berhasil tercapai target hanya 5 bulanan sisanya dibawah target yang ditetapkan oleh perusahaan. Bulan Januari merupakan bulan dengan pencapaian target produksi tertinggi 104% sedangkan capaian terendah dibulan Agustus sebesar 85%. Secara keseluruhan dari 12 bulan hanya 5 bulan

tercapai dan 7 bulan lainnya dibawah target.

Tabel1. Tingkat Pendidikan Departemen Bottom Spray Painting PT Chang Shin Karawang 2022

| | Jenjang | PIC | Cleaning | Primer | Spray | Painting | Riper | Packing | Jumlah | Persen tase |
|---------|---------|-----|----------|--------|-------|----------|-------|---------|--------|-------------|
| SMP | 0 | 2 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4 | 9 | 18% | |
| SMA | 2 | 4 | 3 | 7 | 9 | 6 | 3 | 34 | 68% | |
| Sarjana | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 7 | 14% | |
| Total | 7 | 7 | 3 | 7 | 10 | 8 | 8 | 50 | 100% | |

Sumber: Data perusahaan PT Chang Shin, 2023

Berdasarkan data diatas diketahui jumlah karyawan PT Chang Shin pada departement bootom spay painting berjumlah 50 orang terdiri dari background Pendidikan yang berbeda. Diketahui tingkat Pendidikan terbanyak adalah SMA dengan 34 karyawan dan persentase 68%. Tingkat Pendidikan terbanyak kedua yaitu SMP sebanyak 9 karyawan atau 18% dan tingkat Pendidikan dengan persentase terkecil yaitu lulusan sarjana sebanyak 7 karyawan atau 14%. Pendidikan memiliki peranan yang penting dalam mewujudkan sumber daya manusia yang andal serta berkompeten.

Tabel 2. Pengalaman Kerja Karyawan Departemen Bottom Spray Painting PT Chang Shin Karawang 2022

| Pengalaman | Jumlah | Persentase |
|------------|--------|------------|
| <1 Tahun | 4 | 8% |
| 1-5 tahun | 6 | 12% |
| 5-10 tahun | 22 | 44% |
| >10 tahun | 15 | 30% |
| Total | 50 | 100% |

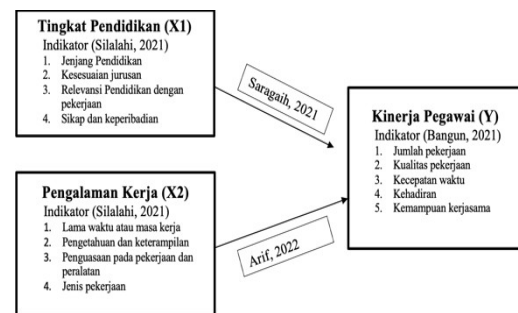
Sumber: Data perusahaan PT Chang Shin, 2023.

Data diatas menunjukkan lama masa kerja masing-masing karyawan di PT Chang Shin departement bootom spay painting. Dari data tersebut diketahui pengalaman kerja yang paling lama diatas 10 tahun dan paling sebentar

< 1 tahun. Persentase tertinggi terdapat pada pengalaman 5-10 tahun dengan 44%, >10 tahun 30%, 1-5 tahun 12% dan < 1 tahun 8%.

Penelitian terkait pengaruh tingkat Pendidikan pada kinerja karyawan oleh (Sargih, 2021) dengan hasil tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arif, 2022) pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian dengan temuan berbeda ditemukan oleh (Hayati, 2020) yang mengatakan tingkat Pendidikan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan dan menurut (Yusman, 2021) pengalaman kerja juga tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan departemen bottom spray painting pada PT Chang Shin Karawang”



Gambar 2. Kerangka Penelitian

Sumber: Saragih, 2021 dan Arif, 2022.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulandata dengan metode survei melalui penyebaran kuisisioner. Variabel yang dibatasi pada tingkat Pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

Objek penelitian ini adalah PT Chang Shin departemen bottom Spay

painting. Populasi yang digunakan sebanyak 50 karyawan. Metode sampel yaitu probability dengan teknik simple random sampling. Jumlah sample sebanyak 44 karyawan yang diambil dengan rumus Slovin. Teknik analisis data dengan teknik Partial Last Square (PLS) dengan alat bantu Smart PLS 4.0..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan secara umum tentang data kuisioner dari jawaban responden yang nantinya akan digunakan dalam hasil olah data. Analisis deskriptif dihitung dengan rentang skala.

Tabel 3. Rekapitulasi Rentang Skala Responden

| Kode | Indikator | Nilai | Keterangan |
|------|---|-------|--------------|
| X1.1 | Jenjang Pendidikan | 130 | Cukup tinggi |
| X1.2 | Kesesuaian jurusan | 123 | Cukup tinggi |
| X1.3 | Relevansi Pendidikan dengan pekerjaan | 120 | Cukup tinggi |
| X1.4 | Sikap dan keperibadian | 117 | Cukup tinggi |
| X2.1 | Lama waktu atau masa kerja | 167 | Tinggi |
| X2.2 | Pengetahuan dan keterampilan | 131 | Cukup tinggi |
| X2.3 | Penguasaan pada pekerjaan dan peralatan | 155 | Tinggi |
| X2.4 | Jenis pekerjaan | 136 | Cukup tinggi |
| Y1.1 | Jumlah pekerjaan | 150 | Tinggi |
| Y1.2 | Kualitas pekerjaan | 162 | Tinggi |
| Y1.3 | Kecepatan waktu | 162 | Tinggi |
| Y1.4 | Kehadiran | 145 | Cukup tinggi |
| Y1.5 | Kemampuan Kerjasama | 134 | Cukup tinggi |

Sumber: Hasil olah penulis, 2023.

Berdasarkan hasil analisis rentang skala diketahui dari 3 variabel terdapat total 13 indikator. Pada variabel tingkat Pendidikan indikator dengan nilai tertinggi adalah indikator jenjang Pendidikan dengan nilai 130 sedangkan indikator dengan nilai terendah pada indikator sikap dan keperibadian yaitu 117.

Pada variabel pengalaman kerja indikator dengan nilai tertinggi adalah lama waktu atau masa kerja dengan

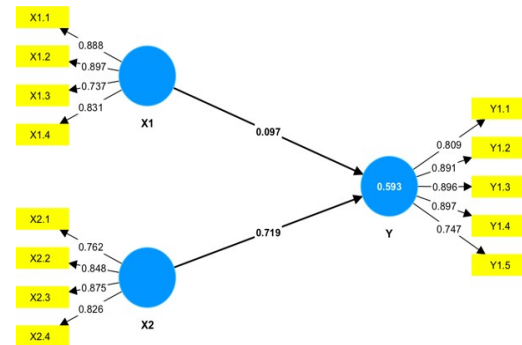
peroleh nilai 167 sedangkan indikator terendah adalah pengetahuan dan keterampilan dengan total nilai 131.

Variable ketiga yaitu kinerja karyawan memiliki total 5 indikator, terdapat 2 indikator tertinggi yang memiliki perolehan nilai yang sama yaitu indikator kualitas pekerjaan dan kecepatan waktu yang sama-sama memiliki nilai 162 dan indikator dengan nilai terendah adalah kemampuan Kerjasama dengan nilai 134.

Model Pengukuran (Outer Model)

Uji Validitas Konvergen

Uji ini digunakan untuk menguji bahwa indikator yang digunakan dapat dimengerti oleh responden secara benar dan sesuai yang dimaksud oleh peneliti. Uji validitas Konvegen bisa dilihat pada hasil loading factor untuk tiap indikator konstruk dan nilai (AVE).



Gambar 3. Loading Factor

Berdasarkan analisis diperoleh hasil seluruh indikator nilainya > 0,7 artinya memenuhi asumsi yang telah ditetapkan. Lebih detailnya terurai pada table berikut.

Tabel 4. Loading Factor

| Indikator | <i>Loading factor</i> | Kriteria >0,7 | Keterangan |
|-----------|-----------------------|------------------|------------|
| X1.1 | 0,888 | 0,7 | Valid |
| X1.2 | 0,897 | 0,7 | Valid |
| X1.3 | 0,737 | 0,7 | Valid |
| X1.4 | 0,831 | 0,7 | Valid |
| X2.1 | 0,762 | 0,7 | Valid |
| X2.2 | 0,848 | 0,7 | Valid |
| X2.3 | 0,875 | 0,7 | Valid |
| X2.4 | 0,826 | 0,7 | Valid |
| Y1.1 | 0,809 | 0,7 | Valid |
| Y1.2 | 0,891 | 0,7 | Valid |
| Y1.3 | 0,896 | 0,7 | Valid |
| Y1.4 | 0,897 | 0,7 | Valid |
| Y1.5 | 0,747 | 0,7 | Valid |

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2023

Langkah selanjutnya untuk melihat apakah data valid atau tidak dapat dilakukan pengujian AVE dengan kriteria jika nilai AVE seluruhnya >0.5 bisa ditarik kesimpulan data tersebut valid secara uji validitas konvergen. Hasil dari pengujian AVE terlampir sebagai berikut.

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel | <i>Average variance extracted (AVE)</i> |
|----------|---|
| X1 | 0,706 |
| X2 | 0,687 |
| Y | 0,723 |

Sumber : Hasil Olah Penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui seluruh nilai AVE >0.5 yaitu (X1) sebesar 0,706, (X2) sebesar 0.687 dan (Y) sebesar 0.723 sehingga uji validitas terpenuhi.

Validitas Diskriminan

Diskriminan validity yaitu pengujian untuk menguji hubungan tentang pengukur/indicator variabel laten tidak berhubungan lebih besar dengan variabel laten lain dibandingkan dirinya sendiri. Uji ini meliputi cross loading dan fornell-larcker criterion.

Tabel 6. Cross Loading

| Indikator | X1 | X2 | Y |
|-----------|--------------|--------------|--------------|
| X1.1 | 0,888 | 0,314 | 0,359 |
| X1.2 | 0,897 | 0,331 | 0,428 |
| X1.3 | 0,737 | 0,440 | 0,234 |
| X1.4 | 0,831 | 0,549 | 0,414 |
| X2.1 | 0,373 | 0,762 | 0,495 |
| X2.2 | 0,460 | 0,848 | 0,631 |
| X2.3 | 0,441 | 0,875 | 0,792 |
| X2.4 | 0,298 | 0,826 | 0,557 |
| Y1.1 | 0,441 | 0,556 | 0,809 |
| Y1.2 | 0,348 | 0,744 | 0,891 |
| Y1.3 | 0,340 | 0,734 | 0,896 |
| Y1.4 | 0,418 | 0,594 | 0,897 |
| Y1.5 | 0,353 | 0,591 | 0,747 |

Sumber: Hasil olah penulis, 2023.

Berdasarkan perhitungan bahwa setiap indikator variabel laten memiliki nilai cross loading > 0,7. Selain itu nilai semua indikator lebih besar kepada indikator variabelnya sendiri dibandingkan ke indikator variabel laten lainnya. Maka dapat ditarik kesimpulan bawah uji ini terpenuhi.

Tabel 7. Fornell-Larcker Criterion

| Variabel | X1 | X2 | Y |
|----------|--------------|--------------|--------------|
| X1 | 0,841 | | |
| X2 | 0,479 | 0,829 | |
| Y | 0,442 | 0,765 | 0,850 |

Sumber: Hasil olah penulis, 2023.

Dapat disimpulkan bahwa X1 sebesar 0.841 > dari 0.479 dan 0.442, variabel X2 sebesar 0.829 > dari 0.479 dan 0.765 dan variabel Y sebesar 0.850 > dari 0.765 dan 0.442. Maka ujivaliditas diskriminan secara nilaiFornell-Larcker Criterion terpenuhi.

Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabel perlu dilakukan karena untuk menguji konsistensi apakah osntruk jika dilakukan pengujian yang lain hasilnya konsisten sama.

Tabel 8. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

| Variabel | Cronbach's alpha | Composite reliability |
|----------|------------------|-----------------------|
| X1 | 0,862 | 0,892 |
| X2 | 0,849 | 0,878 |
| Y | 0,903 | 0,913 |

Sumber: Hasil olah penulis, 2023.

Nilai cronbach's alpha >0.7 artinya uji reliabilitas pertama terpenuhi. Selain itu seluruh variabel pada penelitian ini termasuk kedalam kategori sangat reliabel karena nilai berada diantara 0,81–1,00. Artinya indikator yang digunakan adalah handal dalam mengukur masing-masing variabelnya. Lalu dari pengujian composite reliability juga terepnuhi karena semua nilai >0.7.

Model Stuktural (*Inner Model*)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat korelasi antara variabel late]n berdasarkan dari teori substantif inner model lalu dievaluasi dari R-square dan Q-square.

Tabel 9. Nilai R-Square (R²)

| | R-square | R-square adjusted |
|---|----------|-------------------|
| Y | 0,593 | 0,588 |

Sumber: Hasil olah penulis, 2023.

Nilai R Square Y sebesar 0,593. Nilai tersebut mengindikasikan kinerja karyaa dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yaitu 59,3% dan sisanya 40,7% dipengaruhi variabel diluar dari variable yang diteliti. Selain itu kriteria R² variabel kinerja dalam kategori moderate karena nilai R² > 0,5.

Indirect Effect

Koefisien jalur atau path coefficients digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari (X1) dan (X2)) terhadap (Y).

Tabel 10. Path Coefficients

| Variabel | Original sample | T statistics | P values |
|----------|-----------------|--------------|----------|
| X1 -> Y | 0,097 | 7,711 | 0,000 |
| X2 -> Y | 0,719 | 6,238 | 0,000 |

Sumber: Hasil olah penulis, 2023

Diketahui nilai T-Statistics X1 terhadap Y sebesar 7,711 >1,96 dan P-values 0,000 <0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan. Nilai sample 0,097 dan memiliki nilai yang positif berarti arah hubungan variabel adalah positif. Hal itu mengindikasikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel tngkat pendidikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel diketahui nilai T-Statistics X^2 terhadap Y sebesar 6,238 > 1.96 dan nilai P-values $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan. Nilai OS sebesar 0,719 memiliki nilai yang positif berarti arah hubungan variabel adalah positif. Hal itu mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Analisis Deskriptif

Tingkat Pendidikan karyawan pada PT Chang Shin Karawang berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori cukup tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat Pendidikan karyawan masih belum cukup untuk dapat dikatakan tinggi. Perusahaan perlu mempertimbangkan bahwa kualitas kinerja yang tinggi dipengaruhi oleh tingkat Pendidikan karaywannya.

Pengalaman kerja karyawan PT Chang Shin Karawang berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pengalaman kerja karyawan sudah tinggi dengan rata-rata pengalaman diatas 5 tahun masa kerja. Perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi terhadap karyawan yang memiliki masa kerja lama agar selalu menjaga kualitas pekerjaannya.

Kinerja pegawai PT Chang Shin Karawang berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis rentang skala secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah cukup tinggi, jika hal tersebut terus dipertahankan maka produktifitas kinerja dan kualitas produk

yang dihasilkan akan meningkat. Namun perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam menjaga kualitas pekerjaannya

Pengaruh tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai

Menurut perhitungan menggunakan SmartPLS yang dilihat dari analisis inner model tepatnya pada hasil output path coefficients yang menunjukkan bahwa nilai T-S yaitu 7,711 > 1.96 dan P-values $0,000 > 0,05$ dan original sample sebesar 0,097 dan memiliki nilai yang positif.

Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat Pendidikan karyawan berpengaruh pada kinerja pegawai pada PT Chang Shin. Ketika tingkat pendidikan karyawan tinggi maka kinerja akan mengikuti tinggi, sebaliknya ketika tingkat Pendidikan rendah maka kinerja rendah pula. Hal ini berkaitan dengan dengan pendidikan sangat dapat mempengaruhi kinerja. PT Chang Shin harus meningkatkan pendidikan karyawan agar kinerjanya ikut meningkat dan akan berdampak positif pada kualitas produksi yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Sargih, 2021) yang mengatakan bahwa tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SmartPLS yang dilihat dari analisis inner model tepatnya pada hasil output path coefficients yang menunjukkan bahwa nilai T-Statistics $6.238 > 1.96$ dan nilai P-values $0,000 < 0,05$ nilai original sample sebesar 0,719 dan memiliki nilai yang positif.

Maka disimpulkan pengalaman kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT Chang Shln Karawang. Ketika pengalaman kerja tinggi kinerja juga akan tinggi, sebaliknya ketika pengalaman rendah kinerja juga akan

rendah. Dari penelitian ini diketahui pengalaman sangat bisa membuat kinerja seseorang lebih baik atau buruk. Perusahaan perlu menjaga kinerja agar karyawan betah dan lama bekerja diperusahaan tersebut.

Hasil dari penelitian ini sama dengan hasil penelitian (Arif, 2022) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas maka dapat dibuat kesimpulan berikut.

1. Tingkat Pendidikan karyawan PT Chang Shin berada pada kategori cukup tinggi
2. Pengalaman kerja karyawan PT Chang Shin Karawang secara keseluruhan berada dalam kategori tinggi
3. Kinerja karyawan PT Chang Shin Karawang berada dalam kategori tinggi
4. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang. Apabila tingkat pendidikan pegawai meningkat maka kinerjanya akan ikut meningkat
5. Pengalaman kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang. Apabila pengalaman naik maka kinerja karyawan akan naik juga dan begitu sebaliknya

Berdasarkan hasil penelitian tingkat Pendidikan karyawan pada PT Chang Shin Karawang berada pada kategori cukup tinggi, saran yang

dapat meningkatkan hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian pengalaman kerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang berada pada kategori tinggi, saran yang diberikan agar karyawan dapat mempertahankan hal tersebut. Berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang berada pada kategori tinggi, saran yang diberikan agar dapat ditingkatkan lagi kinerjanya. Tingkat pendidikan berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang maka saran yang diberikan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan hal itu. Pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Chang Shin Karawang maka saran yang diberikan agar perusahaan bisa mempertahankan hal tersebut

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Z. T. K. S. S. M. (2022). Faktor Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen-*, 5(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>
- Dwiharto, A. B. B. S. J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Manajemen Akuntansi* (Vol. 5).
- Hayati, M. G. K. S. Z. K. (2020). Pengaruh Etika Profesi, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan

- (BPKP) Sumatera Utara. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2), 231. <https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.204>
- Purwanto, A. I. D. Y. M. A. D. N. A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literatur Review. *JISMA*, 02, 34–40.
- Sargih, A. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. *UDICIOUS Journal of Management*, 02(01), 22–28.
- Suwarni, L. A. K. P. E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Mnagement*, 8(1), 532–541.
- Yasin, S. N. (2023). Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan, Bagaimanakah Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng? *Vifada Journal OF Education*, 1(1), 19–29.
- Yusman, E. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan BP Batam. *Jurnal AS SAID*, 1(2), 97–107.
- Bangun, W. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lama Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. *JIEI: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, 7(2).
- Silalahi, M. M. M. R. S. S. P. R. (2021). Analisis Moderasi Religiusitas Pada Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemprov SUMUT. *JIEI: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam*, 7(2).