



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

SKRIPSI

Bayu Candra Alfarisi

1602025138

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)**

SKRIPSI

Bayu Candra Alfarisi

1602025138

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERTA API INDONESIA (PERSERO)”** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 24 Desember 2020
Yang Menyatakan,

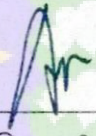
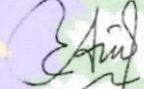


SAZA.IX.024972983
(Bayu Candara Alfarsi)
NIM 1602025138

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

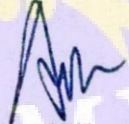
JUDUL : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT KERTA API
INDONESIA (PERSERO)
NAMA : Bayu Candra Alfarisi
NIM : 1602025138
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M	
Pembimbing II	Edi Setiawan, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

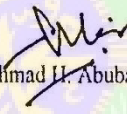
**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA
(PERSERO)**

Yang disusun oleh:
Bayu Candra Alfarisi
1602025138

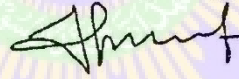
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjaan strata-satu (S1)
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal: 19 Desember 2020

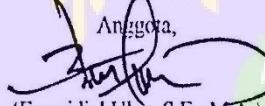
Tim penguji:

Ketua, merangkap anggota:


(Dr. Drs. Alimad H. Abubakar, M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota:

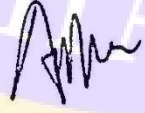

(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

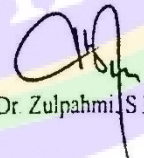
Anggota,

(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.


Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si.

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

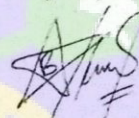
Nama : Bayu Candra Alfarsi
NIM : 1602025138
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free-Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)”**.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal: 24 Desember 2020
Yang menyatakan,



Bayu Candra Alfarsi
NIM. 1602025138

ABSTRAK

Bayu Candra Alfarisi (1602025138)

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Skripsi. Program Strata Satu Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero). Dalam penelitian ini digunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 362 karyawan dan jumlah sampel 190 karyawan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda. Penelitian ini diolah dengan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = (1.357) < t_{tabel} = (1.97273)$ nilai signifikansi sebesar $0.176 > 0.05$ sehingga H_1 ditolak. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (11.505) > t_{tabel} (1.97273)$ dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga H_2 diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja berpengaruh secara simultan, hasil ini dapat dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (176.561) > F_{tabel} (3.04)$ dengan nilai signifikansi 0.000 , karena nilai signifikansi $(0.000 < 0.05)$ maka H_3 diterima.

ABSTRACT

Bayu Candra Alfarisi (1602025138)

“THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)”.

The Thesis of Bachelor Degree Program. Management Major. Faculty of Economics and Business of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA University. 2020. Jakarta

Keywords: Level of Education, Work Experience, Performance

This study aims to determine the effect of education level and work experience on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia (Persero). This research uses quantitative methods. The population in this study were 362 employees and a sample size of 190 employees. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression analysis techniques. This research was processed using IBM SPSS 23 software. The results showed that the level of education has no partially significant effect on performance. This result can be proven by the value $t_{count} = (1.357) < t_{table} = (1.97273)$, the significance value is $0.176 > 0.05$ so that H_1 is rejected. Work experience variable has a partially significant effect on performance. This result can be proven by the value of $t_{count} (11.505) > t_{table} (1.97273)$ and a significance value of $0.000 < 0.05$ so that H_2 is accepted. The results of the F test show that the level of education and work experience on performance have an effect simultaneously, this result can be proven by the value of $F_{count} (176.561) > F_{table} (3.04)$ with a significance value of 0.000, because the significance value ($0.000 < 0.05$) then H_3 is accepted.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah robbil 'alamin, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat, karunia serta hidayah-Nya, serta tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad Shalallahu Alaihi Wassalam sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Sekolah Sarjana (S1) Program Studi Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Selama proses penyusun proposal skripsi ini penulis mendapatkan banyak bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA serta sebagai dosen pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritiknya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Idris Setiawan, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan saran, masukan dan kritiknya kepada penulis selama penyusunan skripsi ini

5. Teman-teman Program Studi Manajemen SI angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

6. Kedua orang tua tercinta yang selalu mendoakan dan mendukung secara moril maupun materil, kepercayaan, kesabaran, pengorbanan serta kasih sayangnya setiap saat, serta kakakku Miranti Candra Ningrum dan adikku Nawang Wulan Humairo yang selalu mendoakan

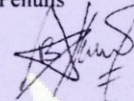
7. Para sahabat saya Haryanto Hadi Setiawan, Sulisty Dwi Darmawan, Bagas Prasetya, Andika Baskoro, Muhammad Akbar Syawaludin, Mifta Della Malvieka, Riski Samhani Azis, Abdussalam Fadhil, Ziki Reunaldi, Muhammad Pikri, Muhammad F. Akbar P. dan Izzuddin Fathur Rohman yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari laporan ini masih jauh dari kata sempurna, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum Warahmatullahu Wabarakatuh

Jakarta, 30 Oktober 2020

Penulis



Bayu Candra Alfarsi
(1602025138)

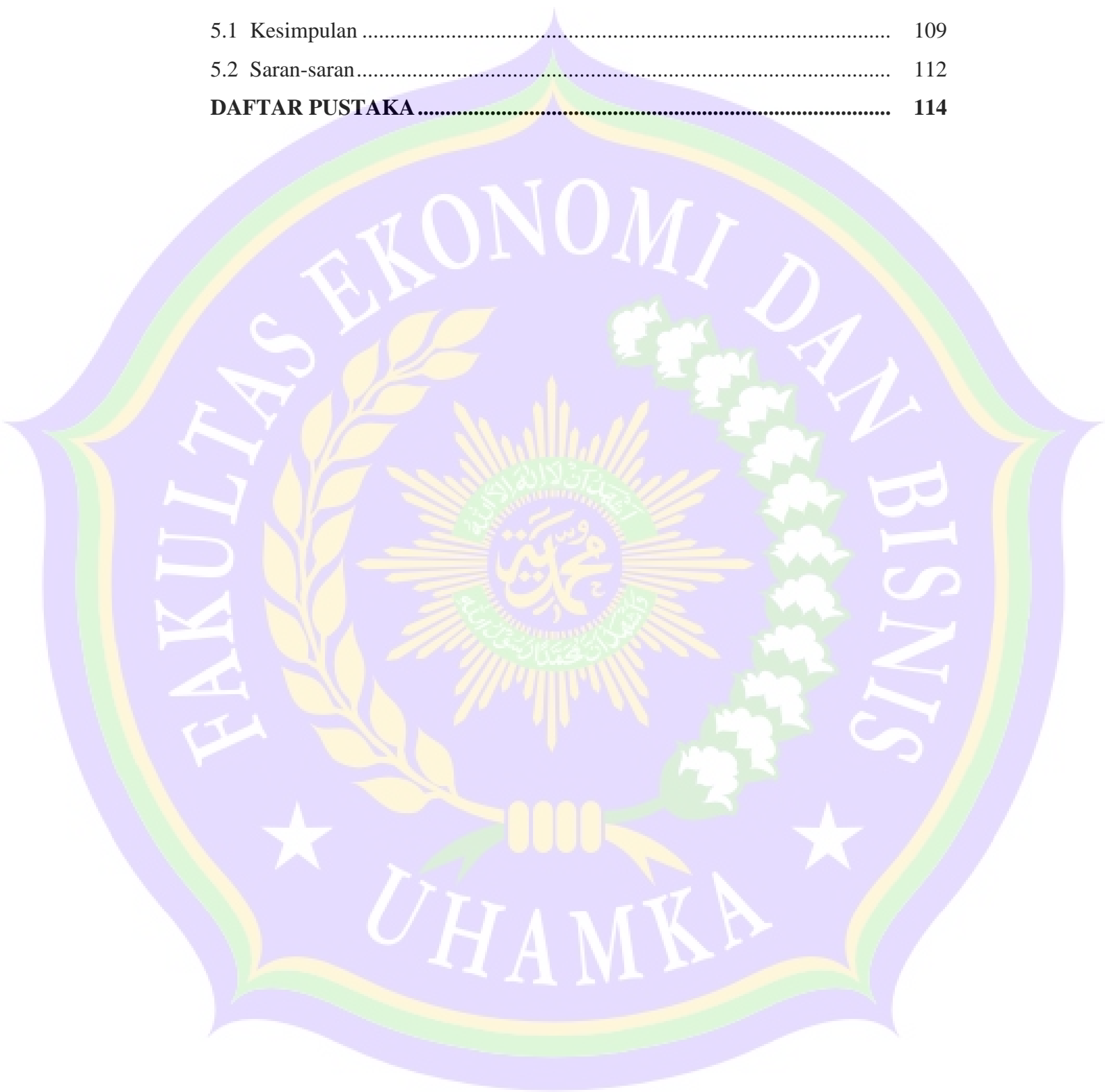
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 Identifikasi masalah.....	7
1.2.2 Pembatasan masalah.....	8
1.2.3 Perumusan masalah	8
1.3 Tujuan penelitian	8
1.4 Manfaat penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Penelitian terdahulu.....	11
2.2 Telaah pustaka.....	20
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	20
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	20
2.2.1.2 Standar Kinerja	23
2.2.1.3 Fungsi Standar Kinerja	23
2.2.1.4 Persyaratan Standar Kinerja	23

2.2.1.5	<i>Penilaian Kinerja</i>	24
2.2.1.6	<i>Tujuan dan Penilaian Kinerja</i>	26
2.2.1.7	<i>Dimensi dan Indikator Kinerja</i>	27
2.2.2	<i>Pengertian Tingkat Pendidikan</i>	28
2.2.2.1	<i>Pengertian Pendidikan</i>	28
2.2.2.2	<i>Tujuan Pendidikan</i>	32
2.2.2.3	<i>Unsur-unsur Pendidikan</i>	32
2.2.2.4	<i>Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan</i>	33
2.2.3	<i>Pengertian Pengalaman Kerja</i>	33
2.2.3.1	<i>Pengertian Pengalaman Kerja</i>	33
2.2.3.2	<i>Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja</i>	35
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	36
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	39
BAB III METODELOGI PENELITIAN		40
3.1	<i>Metodologi Penelitian</i>	40
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	41
3.3	<i>Populasi dan Sempel</i>	44
3.3.1	<i>Populasi</i>	44
3.3.2	<i>Sampel</i>	44
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	46
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	46
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisa Data</i>	47
3.5.1	<i>Teknik pengolahan data</i>	47
3.5.1.1	<i>Uji Validitas</i>	48
3.5.1.2	<i>Uji Reabilitas</i>	50
3.5.1.3	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	50
3.5.2	<i>Analisis Regresi Linear Berganda</i>	53
3.5.3	<i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	53
3.5.4	<i>Pengujian Secara Parsial</i>	54
3.5.5	<i>Pengujian Secara Simultan</i>	55

3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	56
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.1 Sejarah PT Kereta Api Indonesia	58
4.1.2 Profile Perusahaan	60
4.1.3 Budaya PT Kereta Api Indonesia.....	61
4.1.4 Logo PT Kereta Api Indonesia.....	62
4.1.5 Struktur Organisasi PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.....	63
4.2 Pengolahan Data dan Pembahasan.....	64
4.2.1 Karakteristik Responden.....	64
4.2.2 Uji Kualitas Data	67
4.2.2.1 Uji Validitas	67
4.2.2.2 Uji Reabilitas.....	69
4.2.3 Analisis Statistik Deskriptif	70
4.2.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Tingkat Pendidikan (X_1)	70
4.2.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Pengalaman Kerja (X_2)	77
4.2.3.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja (Y).....	85
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	94
4.2.4.1 Uji Normalitas	94
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas	96
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas	96
4.2.4.4 Uji Autokorelasi	98
4.2.4.5 Rangkuman Uji Asumsi Klasik	98
4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda	99
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	100
4.2.7 Analisis Uji Hipotesis	101
4.2.7.1 Uji t (Uji Regresi Secara Parsial)	101
4.2.7.2 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Silmutan).....	101
4.2.8 Analisis Koefisien Korelasi.....	102
4.3 Pembahasan.....	104

BAB V PENUTUP	109
5.1 Kesimpulan	109
5.2 Saran-saran.....	112
DAFTAR PUSTAKA	114



DAFTAR TABEL

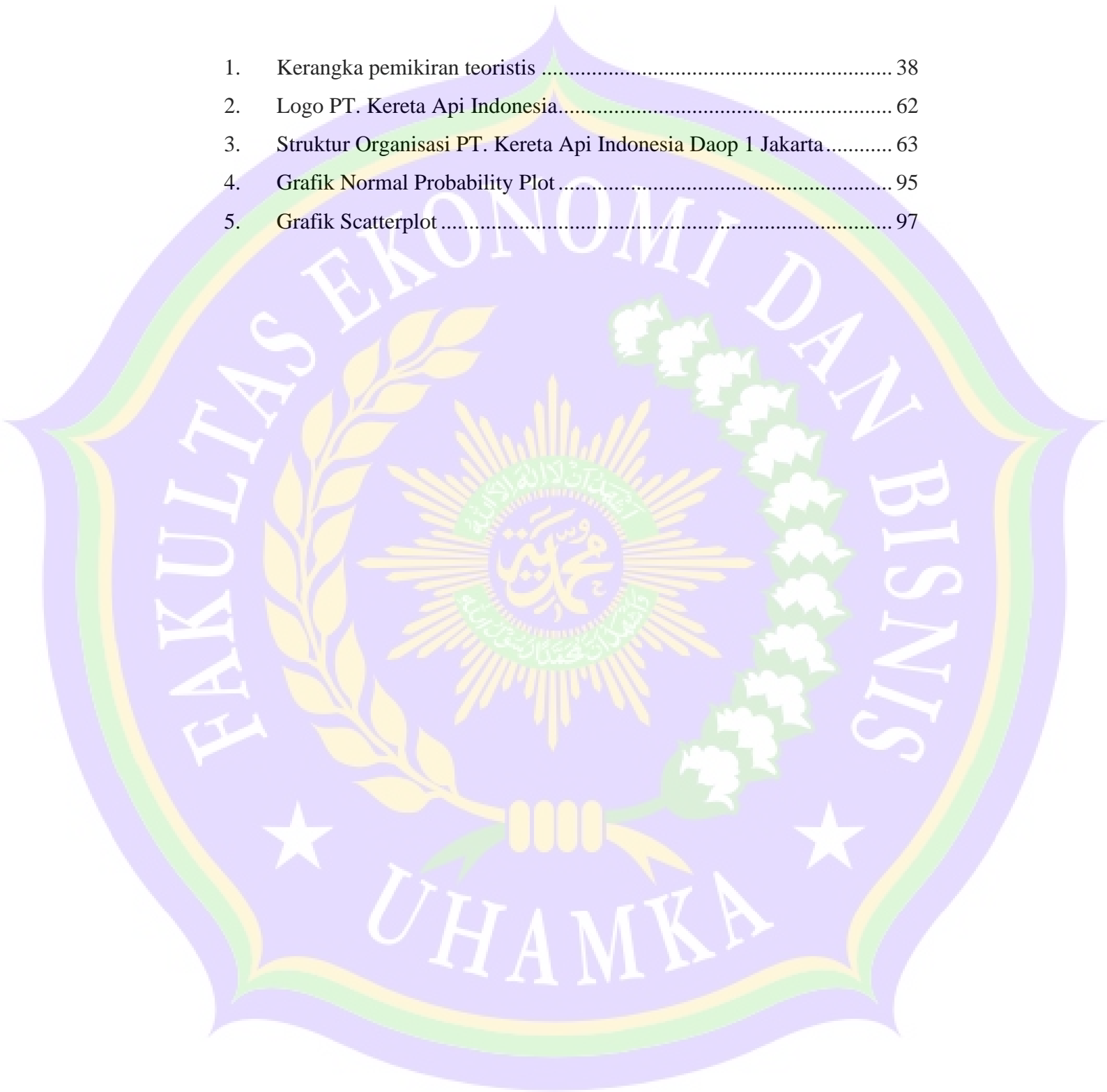
1.	Laporan Kinerja PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta	3
2.	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu	16
3.	Operasional Variabel	44
4.	Bobot Nilai Penggunaan Skala Likert	48
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	51
6.	Koefisien Korelasi	57
7.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	65
9.	Karakteristik Responden Masa Kerja	66
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
11.	Uji Validitas Tingkat Pendidikan	67
12.	Uji Validitas Pengalaman Kerja	68
13.	Uji Validitas Kinerja.....	69
14.	Uji Realibilitas Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja	69
15.	Pendidikan formal yang anda tempuh memberikan pengetahuan tentang pekerjaan anda sekarang	70
16.	Pendidikan formal membantu anda menyelesaikan pekerjaan dengan baik	71
17.	Melalui pendidikan formal anda mendapatkan keterampilan yang dapat digunakan dalam bekerja.	71
18.	Pekerjaan yang anda tekuni sekarang ini sesuai dengan pendidikan.....	72
19.	Anda senang bekerja pada divisi anda saat ini	73
20.	Perusahaan perlu memberikan pendidikan terlebih dahulu jika ada karyawan yang dimutasi ke divisi lain	73
21.	Pendidikan membuat anda lebih mengerti tentang pekerjaan yang sedang anda laksanakan dengan mudah.....	74
22.	Komptensi yang anda miliki membuat anda dapat melakukan pekerjaan dengan baik.....	75

23.	Kompetensi yang anda miliki membuat anda memiliki inisiatif dalam bekerja.....	75
24.	Skor dan Rata-rata Indikator Tingkat Pendidikan (X_1)	76
25.	Pelatihan-pelatihan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan ditempat anda bekerja	77
26.	Pelatihan-pelatihan yang pernah saya ikuti membuat saya menyelesaikan pekerjaan lebih cepat	78
27.	Kurangnya pelatihan-pelatihan membuat saya kesulitan melakukan pekerjaan.....	79
28.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	79
29.	Pengetahuan yang tinggi sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	80
30.	Pendidikan yang anda tempuh sesuai dengan pekerjaan anda saat ini. ..	81
31.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam melakukan pekerjaan	81
32.	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya mengurangi kesalahan-kesalahan dalam bekerja	82
33.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya mengerjakan tugas secara efisien.....	83
34.	Skor dan Rata-Rata Indikator Pengalaman Kerja (X_2).....	83
35.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.....	85
36.	Saya selalu bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan perusahaan	86
37.	Saya mempunyai target kinerja yang harus dicapai dalam suatu periode	86
38.	Jumlah pekerjaan reguler yang dapat saya selesaikan setiap hari sudah sesuai dengan target unit kerja.....	87
39.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	88
40.	Saya selalu berusaha memanfaatkan waktu dengan baik dalam bekerja	88

41.	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	89
42.	Saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja	89
43.	Pengawasan merupakan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja karyawan	90
44.	Pengawasan yang dilakukan bukan hanya melihat kinerja karyawan saja, melainkan penampilan dan sikap juga	91
45.	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan	91
46.	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan	92
47.	Skor dan Rata-rata Indikator Kinerja (Y)	93
48.	Hasil Uji Normalitas	94
49.	Hasil Uji Multikolinearitas	96
50.	Hasil Uji Autokorelasi	98
51.	Hasil Regresi Linear Berganda	99
52.	Uji Koefisien Determinasi	100
53.	Hasil Uji F	102
54.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Tingkat Pendidikan dan Kinerja	103
55.	Koefisien Korelasi Parsial Antara Pengalaman Kerja dan Kinerja	103

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka pemikiran teoristis	38
2. Logo PT. Kereta Api Indonesia.....	62
3. Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta.....	63
4. Grafik Normal Probability Plot.....	95
5. Grafik Scatterplot.....	97



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
1.	Kuesioner Penelitian	1/35
2.	Data Kuesioner.....	6/35
3.	Output Hasil Data SPSS.....	18/35
4.	Tabel r (df=1-90).....	27/35
5.	Tabel t (df=41-80).....	28/35
6.	Tabel f (46-80).....	29/35
7.	Surat Tugas	30/35
8.	Formulir Pengajuan Judul Proposal Skripsi.....	31/35
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Proposal Skripsi.....	32/35
10.	Catatan konsultasi Skripsi.....	33/35
11.	Catatan konsultasi Skripsi.....	34/35
12.	Daftar Riwayat Hidup	35/35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, kompetisi perusahaan makin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dengan tujuan perusahaan. Perusahaan harus lebih responsif agar dapat terus berkembang dan terus bertahan. Berbagai macam aspek harus diperbaiki oleh perusahaan, khususnya pada sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kinerjanya belum memenuhi standar perusahaan dapat membuat perusahaan kesulitan menggapai target maksimal. Dengan majunya perkembangan teknologi dan ilmu beserta masuknya era bebas saat ini, persoalan yang ditemui oleh perusahaan adalah bagaimana cara memenuhi standar kinerja yang baik di dalam suatu perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya agar perusahaan konsisten dalam keadaan optimal.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang memiliki pengaruh dalam menaikkan kinerja, sehingga tidak boleh di kesampingkan sama perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan termasuk aspek yang sangat vital dalam menjalankan perusahaan. Dengan kata lain sumber daya manusia memegang fungsi yang penting dalam melaksana semua kegiatan perusahaan supaya berkembang dan maju, serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Sumber daya yang paling utama dalam perusahaan adalah sumber daya manusia dan penting diantara sumber-sumber lainnya.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Sumber daya manusia masih menjadi inti dan kunci keberhasilan dari suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, bagaimanapun sederhana dan kompleksnya suatu bentuk usaha. Walaupun perusahaan sebagai badan usaha dalam menjalankan aktivitasnya banyak menggunakan peralatan dengan teknologi tinggi, namun sumber daya manusia tidak akan pernah tergantikan fungsi dan kedudukannya. Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi perusahaan untuk menggunakan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesional serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawab bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, meskipun memiliki sumber daya yang melimpah tetap akan mengganggu kelangsungan perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia bisa dilihat dari hasil kerjanya. Dalam kerangka profesional kinerja yang baik adalah bagaimana seorang karyawan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah kepada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan. Apabila produktivitasnya meningkat maka kinerja karyawan itu tinggi, oleh karena itu meningkat pula kinerja perusahaan tersebut. Secara langsung maupun tidak langsung keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar tergantung pada kinerja karyawannya yang memberikan kontribusi yang positif kepada perusahaan.

Sejalan dengan permasalahan yang telah dipaparkan di atas, berikut data yang di dapat penulis terkait kinerja karyawan yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta:

Tabel 1
Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta

A. Perilaku Kinerja	Bobot (%)	2016	2017	2018
		Nilai Capaian	Nilai Capaian	Nilai Capaian
Tanggung Jawab	10%	95	70	75
Disiplin	10%	95	85	80
Kejujuran	5%	80	75	80
Kepemimpinan	5%	90	85	80
Kerjasama	5%	95	90	85
Prakarsa	5%	90	85	80
B. Hasil Kerja				
Kualitas Kerja	20%	80	70	65
Kuantitas Kerja	20%	75	70	70
Keterampilan Kerja	20%	75	70	65
Jumlah	100%	86.1	77.2	75.0

Sumber Data: PT. KAI Persero

Keterangan:

91 – 100 = SB (Sangat Baik)

81 – 90,99 = B (Baik)

71 – 80,99 = CB (Cukup Baik)

61 – 70,99 = KB (Kurang Baik)

Hasil data menyatakan bahwa hasil penilaian kinerja setiap tahunnya mengalami penurunan. Tentunya hal ini belum sesuai harapan perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya memiliki hasil baik. Faktor-faktor yang terkait dengan upaya peningkatan kinerja karyawan adalah berkenaan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja. Tinggi rendahnya pendidikan seorang karyawan memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan. Diperlukan karyawan yang memiliki pendidikan pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya agar menghasilkan kinerja yang baik. Bukan hanya tingkat pendidikan saja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja. Karyawan yang memiliki cukup banyak pengalaman kerja akan berbeda dengan karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan dapat dicerminkan dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja dapat diukur dari jenis pekerjaan dan masa kerja yang pernah dikerjakan oleh karyawan. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan mempunyai nilai tambah dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau giat bekerja dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang optimal. (Setiawan, 2015)

Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Tingkat pendidikan termasuk salah satu indikator yang penting dalam menentukan hasil kinerja. Penempatan posisi karyawan yang sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan perusahaan tercapai merupakan hasil dari pemanfaatan kualitas sumber daya. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. (Narwis, 2019)

Tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan keterampilan dan kemampuan intelektual yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan biasanya digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan, namun masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan. Dengan pendidikan, seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas, lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi inovasi dan motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Pendidikan juga membuat seseorang mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak perusahaan belum menyadari peran karyawan sebagai aset yang utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Banyak perusahaan yang salah mengartikan peran karyawan hanya sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan mencurahkan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimilikinya. (Salynah, 2008)

Selain tingkat pendidikan, untuk meningkatkan kinerja karyawan juga tidak terlepas dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan tersebut. Pengalaman juga memberikan dampak sehingga setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang terbaik. Masa kerja yang cukup sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena jika ada masalah yang timbul maka dapat diselesaikan berdasarkan pengalamannya, sehingga karyawan yang mempunyai pengalaman

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin baik kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. (Purnawati, 2019)

Berdasarkan penelitian Ketut Edy Wirawan dkk (2019) yang menyatakan variable tingkat pendidikan melalui analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Tri Makmur. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Samosir, 2017; Reza, 2017; Iklila, 2019; Putra dkk, 2016; Dewi dkk, 2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Nagali Subur Jaya. Berbeda dengan hasil penelitian Evert Fandi Mandang dkk (2017) yang menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Eka Bayu Purwanti dkk (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indo Bali Negara. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosmi dan Syamsir, 2020; Pua dkk, 2017; Ardianto, 2020; Fadilah dkk, 2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariani E. Sigarlaki dkk (2019) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda juga dengan penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Yogi Setiawan (2015) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PT. Kereta Api Indonesia suatu perusahaan yang bertanggung jawab terhadap kualitas transportasi kereta api, dalam bisnis transportasi. Perannya sebagai *interface* dengan pelanggan. Bagi perusahaan yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja karyawannya dapat dilihat bagaimana organisasi tersebut memberikan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, tentu saja pekerjaan seperti memberikan fasilitas transportasi untuk kegiatan mobilitas masyarakat dan kemudahan dalam bertransportasi. Untuk mewujudkan visi dan misinya perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas dan menyadari pentingnya karyawan dalam memajukan suatu perusahaan, maka penulis memilih judul skripsi **“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Terjadi penurunan kinerja karyawan dalam 2 tahun terakhir.
2. Diduga terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia.
3. Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia.
4. Diduga terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini hanya membahas pada 2 variabel bebas dan variabel terikat yaitu: Pengaruh Tingkat Pendidikan sebagai variabel bebas (X_1) Dan Pengalaman Kerja sebagai variabel bebas (X_2) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Y). Penulis membatasi penelitian hanya dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta kantor Cikini.

1.2.3 Perumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang identifikasi masalah, dan pembatasan masalah. Maka penulis merumuskan permasalahan sesuai dengan judul yakni “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia”.

1. Apakah terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta kantor Cikini?
2. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta kantor Cikini?
3. Apakah secara simultan terdapat pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di perusahaan PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta kantor Cikini?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk dapat melaksanakan penelitian dengan baik mengenai saran. Maka peneliti harus mempunyai tujuan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat pendidikan yang di terapkan di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta kantor Cikini.
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja di PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta kantor Cikini.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta kantor Cikini.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi penulis
 - 1) Penelitian ini sangat membantu untuk menyelaskan program S1, menambah pengetahuan, dan pengalaman, selain itu penulis dapat memperdalam bidang akademik atau keilmuan dalam manajemen sumber daya manusia meliputi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.
 - 2) Sebagai alat mempraktekan teori-teori yang di peroleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi.

2. Bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

3. Bagi pembaca

Sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Ardani, Risa, dkk (2017). *Contribution of Social Capital, Training, Competence and Work Experience to Employee Performance*. "Journal of Applied Management", 411-421.
- Ardianto, Riski Eko (2020). *The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia*. *Internasional Journal of Research and Review*, 214-218.
- Asri, Marwan (2006). *Pengolahan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Azis, Muhammad Nadhar dan Abd. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri*. "Movere Journal", 33-48
- Dewanti, I Putu Artaya dan Hyrnanda Era (2019). *The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital*. 93-101.
- Dewi, Shintia, dkk (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. "E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha", 1-8.
- Evert Fandi Mandang, B. L. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado*. *Jurnal EMBA*, 4324-4335.
- Fadilah, Rahmat Hidayat dan Tika (2019). *The Influence of Educational Background and Work Experience on Employee Performance At PT. Three Cast Indonesia*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 187-191.
- Harsono (2011). *Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Iklila, Rifda (2019). *Correlation of Level of Education and Working Experience On The Performance of Civil Servants On Civil Service Personnel Agency, Education and Training Banjarbaru, Indonesia*. "European Journal of Human Resource Management Studies", 121-133
- Kasmir (2016). "Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Moeheriono (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Pua, Beverly M, dkk (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. "Jurnal EMBA", 2761-2770
- Purwanti, Eka Bayu, dkk (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara. "Jurnal Prospek", 41-49.
- Putra, I. Wayan Indra, dkk (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. "E-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha", vol 4.
- Reza, Wahyu Prima. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan. "JOM Fekon", 426-437.
- Rosmi, dan Syamsir (2020). *The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance. Internasional Journal of Research and Analytical Reviews*, 789-794.
- Samosir, Azrul Anhar. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Setiawan, I. Kadek Yogi. (2015). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. "Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi", 1-11.
- Siagian, Sondang P, (2006). Teori Dan Kepemimpinan, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sigarlaki, M. E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. "Jurnal EMBA", 3309-3318.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 148-160
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tirtarahardja, Umar (2005). Pengantar Pendidikan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Trang, O. T. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA*, 2218-2227.

Utami, K. F. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Teso Indah Rantau Bakung Kecamatan Rengat Barat Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 181-190.

Wirawan, K. E. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. "Jurnal Manajemen", 60-67.

