



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR**

SKRIPSI

Nia Putri Astriyani

1602025127

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian 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 hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 12 Oktober 2020

Yang Menyatakan,



(Nia Putri Astriyani)

NIM: 1602025127

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT JASAMARGA
TOLLROAD OPERATOR**

NAMA : **NIA PUTRI ASTRIYANI**

NIM : **1602025127**

PROGRAM STUDI : **S1 MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2020/2021**

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

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, S.Pd., M.Si.	
Pembimbing II	Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., MM	

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD
OPERATOR**

Yang disusun oleh:

Nia Putri Astriyani

1602025127

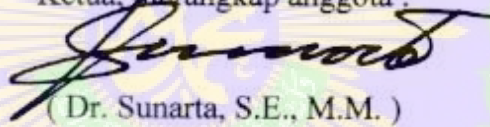
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian keserjanaan strata-satu (S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 19 Desember 2020

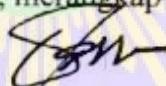
Tim Penguji

Ketua, merangkap anggota :



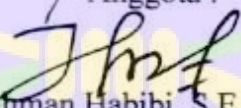
(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Dr. Andi Sessu, S.Pd., M.Si.)

Anggota :



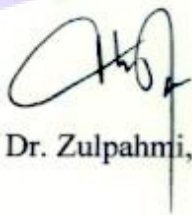
(Panman Habibi, S.E., M.M.)

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, S.E., M.M.)


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

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nia Putri Astriyani

NIM : 1602025127

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

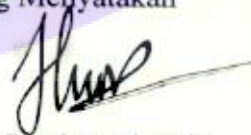
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR” beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, 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 : 12 Oktober 2020
Yang Menyatakan



(Nia Putri Astriyani)

ABSTRAK

Nia Putri Astriyani (1602025127)

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR

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

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. Variabel yang diteliti adalah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat pada karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. Data penelitian ini bersifat primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner. Dengan jumlah sampel sebanyak 117 responden. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel acak yaitu karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator.

Teknik pengumpulan data menggunakan pengolahan dan analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nia Putri Astriyani (1602025127)

EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR

*Thesis, Strata one Program Management Study Program Management Study
Program. Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Prof.
Dr. HAMKA 2020. Jakarta*

*This study aims to determine the effect of education level and work
experience on employee performance at the Jasamarga Tollroad Operator
Corporate. The variables examined are education level and work experience as
independent variables and employee performance as dependent variables to
employee Jasamarga Tollroad Operator Corporate.*

*The population in this study were employee of the Jasamarga Tollroad
Operator Corporate. The data of this study are primary collected by distributing
questionnaires. With a total sample of 117 respondents. Sampling is done by
random sampling technique, namely employee at the Jasamarga Tollroad
Operator Corporate.*

*Data collection techniques using data processing and analysis include
validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, classical
assumption test, hypothesis test, determination coefficient test and correlation
coefficient.*

*The results of this study indicate that the level of education has a
significant effect on employee performance, and work experience has a significant
effect on employee performance. Simultaneously the level of education and work
experience affect the performance of employees at the Jasamarga Tollroad
Operator Corporate.*

Keywords: Education Level, Work Experience, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmannirrahiim

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi 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* yang telah yang telah membawa kita dari jaman jahiliyah sampai jaman yang terang kian benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasamarga Tollroad Operator”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis mendapatkan banyak sekali bimbingan, arahan, bantuan, pengetahuan dan dukungan dari berbagai pihak. Kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang tuaku tercinta, Bapak Sunaryo dan Ibu Sukaesih yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil.
3. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Dr. Andi Sessu, S.Pd., M.Si. selaku dosen pembimbing I Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
7. Bapak Dr. Budi Permana Yusuf, S.E., M.M. Selaku dosen pembimbing II Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
8. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M., Bapak Dr. Andi Sessu, S.Pd., M.Si., dan Bapak Pahman Habibi, S.E., M.M. selaku dosen penguji.

9. Seluruh dosen dan segenap staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR HAMKA atas ilmu bantuan yang telah di berikan.
10. Keluarga Besar dan Kakak-kakak ku Inah Kusminah dan Haryono yang senantiasa memberikan dukungan, kepercayaan, pengorbanan, serta doa dan kasih sayang.
11. Dendy Guntur Dirwantoro yang selalu memberikan semangat, menemani dan mendorong untuk membuat skripsi.
12. Larasaty Tri Himzani, Della Luysky Selian, Lidya Nur Septiani, Ayu Rizka Danayanti, Ika Khaerani, selaku teman yang selalu memberikan motivasi serta doa dalam proses mengerjakan skripsi.

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Jakarta, 12 Oktober 2020

(Nia Putri Astriyani)
NIM: 1602025127

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan	7
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	7
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	8
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Telaah Pustaka	16
2.2.1 <i>Definisi Tingkat Pendidikan</i>	16
2.2.1.1 <i>Jenjang Pendidikan</i>	17
2.2.1.2 <i>Jalur Pendidikan</i>	18
2.2.1.3 <i>Tujuan Pendidikan</i>	20

2.2.1.4	<i>Peranan Pendidikan dalam Pengembangan SDM</i>	21
2.2.1.5	<i>Indikator Tingkat Pendidikan</i>	22
2.2.1.6	<i>Dimensi Tingkat Pendidikan</i>	22
2.2.2	<i>Definisi Pengalaman Kerja</i>	23
2.2.2.1	<i>Pengukuran Pengalaman Kerja</i>	24
2.2.2.2	<i>Faktor yang mempengaruhi Pengalaman Kerja</i>	24
2.2.2.3	<i>Manfaat Pengalaman Kerja</i>	25
2.2.2.4	<i>Cara memperoleh Pengalaman Kerja</i>	26
2.2.2.5	<i>Indikator Pengalaman Kerja</i>	27
2.2.1.6	<i>Dimensi Pengalaman Kerja</i>	27
2.2.3	<i>Definisi Kinerja Karyawan</i>	27
2.2.3.1	<i>Faktor penting penilaian Kinerja Karyawan</i>	28
2.2.3.2	<i>Tujuan penilaian Kinerja Karyawan</i>	30
2.2.3.3	<i>Manfaat penilaian Kinerja Karyawan</i>	31
2.2.3.4	<i>Metode-metode penilaian Kinerja Karyawan</i>	31
2.2.3.5	<i>Indikator Kinerja Karyawan</i>	33
2.2.1.6	<i>Dimensi Kinerja Karyawan</i>	34
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	35
2.3.1	<i>Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja karyawan</i>	35
2.3.2	<i>Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan</i>	35
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	41
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	42
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	46
3.3.1	<i>Populasi</i>	46
3.3.2	<i>Sampel</i>	46
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	47
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	47
3.4.2	<i>Teknik pengumpulan data</i>	47

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	49
3.5.1 Teknik Pengolahan.....	49
3.5.2 Uji Kualitas Instrumen.....	49
3.5.2.1 Uji Validitas	49
3.5.2.2 Uji Reliabilitas	50
3.5.3 Analisis Deskriptif.....	51
3.5.4 Uji Asumsi Klasik.....	51
3.5.4.1 Uji Normalitas.....	52
3.5.4.2 Uji Multikolinearitas	52
3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	53
3.5.4.4 Uji Autokorelasi	53
3.5.5 Analisis Korelasi Regresi Linear Berganda.....	53
3.5.6 Analisis Koefisien Korelasi	54
3.5.6.1 Koefisien Korelasi Parsial	55
3.5.6.2 Koefisien Korelasi Berganda	55
3.5.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	56
3.5.8 Uji Hipotesis.....	57
3.5.8.1 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	57
3.5.8.2 Uji Serentak (Uji Statistik F).....	57
BAB IV Hasil dan Pembahasan	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	58
4.1.1 Sejarah Perusahaan	58
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	59
4.1.3 Struktur Organisasi.....	60
4.2 Hasil dan Pembahasan	61
4.2.1 Karakteristik Responden	61
4.2.2 Analisis Per Variabel	66
4.2.2.1 Tingkat Pendidikan (X_1).....	66
4.2.2.2 Pengalaman Kerja (X_2).....	77
4.2.2.3 Kinerja Karyawan (Y)	89
4.2.3 Uji Kualitas Instrumen.....	101

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas.....	101
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	104
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	105
4.2.4.1 Uji Normalitas.....	105
4.2.4.2 Uji Multikolinearitas.....	107
4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	108
4.2.4.4 Uji Autokorelasi.....	109
4.2.5 Analisis Korelasi Regresi Linear Berganda.....	110
4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi.....	112
4.2.6.1 Koefisien Korelasi Parsial.....	112
4.2.6.2 Koefisien Korelasi Berganda.....	114
4.2.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	114
4.2.8 Uji Hipotesis.....	115
4.2.8.1 Uji Sigifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	115
4.2.8.2 Uji Serentak (Uji Statistik F).....	116
4.3 Interpretasi.....	117
BAB V KESIMPULAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	120
5.2 Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	125
LAMPIRAN OUTPUT DATA.....	128
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	129

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Standar Nilai Kerja Karyawan.....	4
2.	Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	5
3.	Ringkasan Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
4.	Operasionalisasi Variabel.....	43
5.	Bobot Nilai Skala Likert.....	49
6.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	51
7.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear.....	55
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	62
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
12.	Saya merasa berpendidikan tinggi dapat menambah pengetahuan kita untuk memahami pekerjaan dengan baik.....	66
13.	Saya bekerja sesuai dengan jenjang pendidikan yang saya miliki.....	67
14.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat	68
15.	Saya merasa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan, karena ilmu pengetahuan yang saya miliki.....	69
16.	Saya memiliki keahlian sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan	70
17.	Saya merasa pekerjaan saya sekarang tidak sesuai dengan jurusan pendidikan yang pernah saya ambil.....	71
18.	Memiliki gelar dalam pendidikan membuat kita lebih mudah diterima bekerja.....	72
19.	Kurangnya pengetahuan membuat saya sulit menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.....	73

20. Saya merasa perlu melanjutkan pendidikan saya untuk meningkatkan kinerja saya.....	74
21. Pemahaman akan pekerjaan yang diberikan, dapat mengefisiensi waktu karena akan selesai lebih cepat.....	75
22. Pernyataan Indikator Tingkat Pendidikan (X_1).....	76
23. Saya merasa memiliki pengalaman kerja dapat membantu untuk memahami pekerjaan saya.....	78
24. Semakin banyak pengalaman yang saya miliki, memudahkan saya beradaptasi dengan cepat di pekerjaan saya.....	79
25. Saya merasa perlu memperbanyak pengalaman kerja di berbagai instansi perusahaan.....	80
26. Saya merasa dengan memiliki pengalaman membuat saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.....	81
27. Memiliki pengalaman kerja membuat saya cepat diterima di perusahaan.....	82
28. Saya mampu menguasai peralatan kerja yang disediakan di perusahaan.....	83
29. Orang yang kurang memiliki pengalaman akan sulit beradaptasi.....	84
30. Saya merasa pengalaman kerja yang saya miliki membuat saya lebih percaya diri.....	85
31. Menurut saya pengalaman kerja adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan.....	86
32. Pengalaman kerja tidak hanya di dapat di perusahaan.....	87
33. Pernyataan Indikator Pengalaman Kerja (X_2).....	88
34. Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.....	90
35. Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya.....	91
36. Saya tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan saya.....	92
37. Menurut saya meningkatnya kinerja karyawan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan.....	93

38. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari segi kuantitas berapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam kurun waktu seefektif dan seefisien mungkin.....	94
39. Saya selalu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	95
40. Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan	96
41. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan cepat dan tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan	97
42. Saya memiliki skill yang sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	98
43. Saya merasa kulaitas kerja saya lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain	99
44. Pernyataan Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	100
45. Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X_1).....	102
46. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2).....	103
47. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (X_1).....	104
48. Hasil Uji Reliabilitas	105
49. Hasil Uji Normalitas	106
50. Hasil Uji Multikolinearitas	108
51. Hasil Uji Autokorelasi	110
52. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	111
53. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial	112
54. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial	113
55. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda	114
56. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	115
57. Hasil Uji Statistik t	116
58. Hasil Uji Statistik f	117

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Grafik Data Penilaian Kinerja PT. JMTO.....	3
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	38
3.	Struktur Organisasi PT. JMTO	60
4.	Hasil Uji Normalitas	107
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	109

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat Izin Penelitian	1/27
2.	Identitas Responden	2/27
3.	Kuesioner Tingkat Pendidikan	3/27
4.	Kuesioner Pengalaman Kerja	4/27
5.	Kuesioner Kinerja Karyawan	5/27
6.	Karakteristik Responden	6/27
7.	Data Kuesioner X ₁	8/27
8.	Data Kuesioner X ₂	11/27
9.	Data Kuesioner Y	14/27
10.	Output SPSS 22.0	17/27
11.	Tabel r	25/27
12.	Tabel t	26/27
13.	Tabel f	27/27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Jasamarga Tollroad Operator yaitu perusahaan BUMN yang berlokasi di Plaza Tol TMII Jakarta Timur. PT Jasamarga Tollroad Operator atau yang biasa disingkat dengan PT JMTO ini yaitu salah satu perusahaan cabang PT Jasamarga (Persero) Tbk. Perusahaan ini mengelola pada bidang layanan jasa jalan tol. PT JMTO ini merupakan perusahaan pusat dari PT Jasamarga Tollroad Operator di seluruh Indonesia. Perusahaan ini mengurus segala urusan yang berhubungan dengan kantor cabang jasa marga yang tersebar di berbagai provinsi di Indonesia. Mulai dari layanan pengoperasian, ETC, dan Layanan IT.

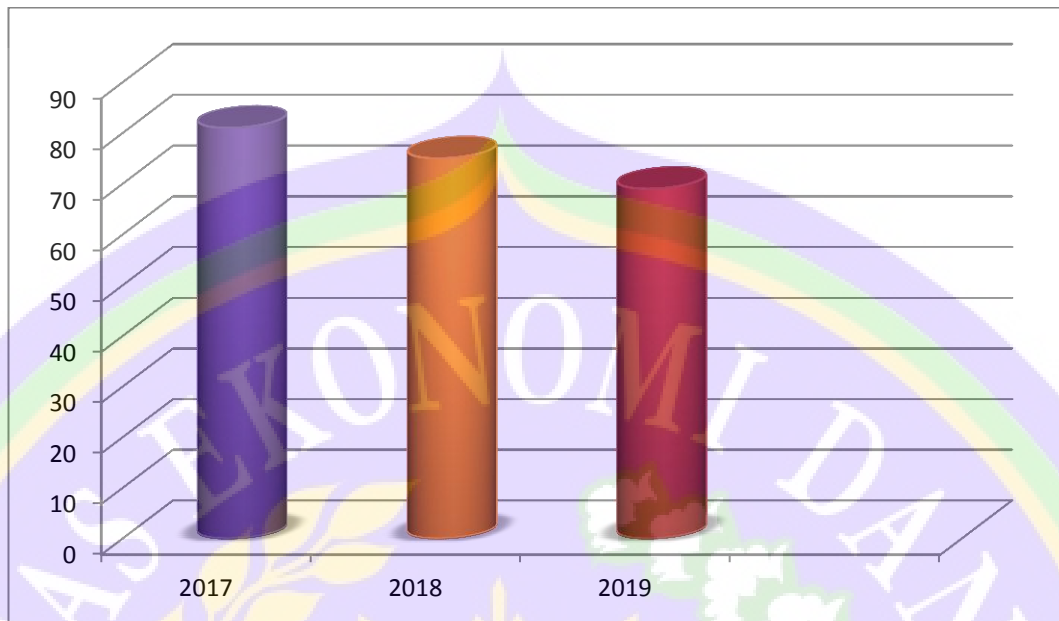
PT Jasamarga Tollroad Operator memiliki karyawan kurang lebih sebanyak 164 orang terdiri dari jajaran pimpinan hingga staf, cleaning service, dan security. Karyawan-karyawannya mempunyai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang tak sama. Tentu bisa mempengaruhi pada proses kerja dari masing-masing individu. Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang baik, dapat memberikan output kerja yang memuaskan bagi perusahaan.

Oleh karena itu dengan banyaknya pekerjaan yang ada di kantor pusat tersebut, perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik. Agar pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan efektif dan efisien. Dengan adanya kinerja yang baik, tentu akan dapat menghemat waktu pengerjaan

pekerjaan tersebut, sehingga sangat efektif dan karyawan akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lain dengan cepat juga.

Dalam sebuah perusahaan, setiap hasil proses tersebut akan dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja oleh pimpinan perusahaan. Semakin baik kinerja karyawan dalam perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan penghargaan atau reward atas kinerja mereka. Namun jika kinerja mereka turun atau kurang baik, maka biasanya perusahaan akan memberikan teguran atau dapat berupa surat peringatan atas kinerja mereka yang buruk dan tidak dapat membuat perusahaan puas. Kinerja karyawan yang baik, tentu tidak hanya memiliki dampak bagi karyawan itu saja. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga akan memberikan dampak atau pengaruh positif terhadap karyawan. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, maka perusahaan akan cepat dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah di tetapkan.

Namun dalam tahun 2017, 2018, dan 2019 kinerja karyawan di perusahaan mengalami penurunan. Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan pada perusahaan yang dapat dilihat berdasarkan penurunan kinerja selama 3 tahun terakhir. Penurunan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai pada perusahaan.



Sumber: Hasil olah data penilaian kinerja karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator tahun 2017, 2018, dan 2019.

Gambar 1

**Grafik Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator
Periode 2017-2019**

Dari data pada gambar 1 dapat dilihat, bahwa kinerja karyawan perusahaan menurun sejak 3 tahun terakhir pada tahun 2017, 2018, dan 2019. Penurunan terjadi sejak tahun 2017 ke tahun 2018, dimana tahun 2017 persentase penilaian kinerja sebesar 81,2 % menurun di tahun 2018 menjadi 75 %. Dan di tahun 2019 kembali mengalami penurunan menjadi 69 %.

Tabel 1
Standar Nilai Kinerja Karyawan

No.	Persentase	Kategori
1.	91 – ke atas	Sangat Baik
2.	80 – 90	Cukup Baik
3.	79 – 69	Kurang Baik
4.	68 – ke bawah	Tidak Baik

Sumber: Human Capital Department PT JMTO

Dilihat dari tabel 1, dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Pada tahun 2017 dengan persentase sebesar 81% dan berada di kategori cukup baik. Pada tahun 2018 dengan persentase sebesar 75% dan sudah berada di kategori kurang baik. Sedangkan pada tahun 2019 dengan persentase sebesar 69% dan berada pada kategori tidak baik.

Penurunan kinerja pada karyawan bisa terpengaruh oleh tingkat pendidikan yang rendah dan juga kurangnya pengalaman karyawan di perusahaan. Sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan mengakibatkan menurunnya persentase kinerja pada karyawan yang juga berdampak pada perkembangan perusahaan.

Berikut merupakan data pegawai PT Jasamarga Tollroad Operator berdasarkan tingkat pendidikan yang berbeda-beda.

Tabel 2
Data Karyawan
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	
		Laki-laki	Perempuan
1	Doktor (S3)	5	4
2	Master (S2)	7	5
3	Sarjana (S1)	39	27
4	Diploma (D3/D4)	23	19
5	SLTA	25	10

Sumber: Human Capital Department PT JMTO

Dapat dilihat pada tabel 2, bahwa terdapat tingkat pendidikan yang berbeda-beda di antara para pegawai PT Jasamarga Tollroad Operator. Adanya perbedaan pada tingkat pendidikan tersebut, juga membedakan jenjang karir dari masing-masing karyawan di dalam perusahaan. Semakin tinggi tingkat pendidikannya, maka semakin tinggi juga jabatan yang dimilikinya.

Tingginya tingkat pendidikan pada pegawai adalah hal penting dan perlu dimiliki oleh para karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki akan mempermudah karyawan tersebut untuk beradaptasi dalam lingkungan dunia kerja.

Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan sesuai, dapat lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang diterimanya. Hal itu dikarenakan dia mempunyai ilmu pengetahuan, sehingga ia bisa mengimplementasikannya di dunia kerja. Tingkat pendidikan sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan di

perusahaan. Tingkat pendidikan seseorang dapat dibedakan melalui jenjang pendidikan yang telah di tempuhnya.

Penulis mengambil beberapa jurnal-jurnal dari penelitian terdahulu sebagai acuan dalam mengerjakan penelitian terkait pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT JasamargaTollroad Operator.

Menurut Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, dan MacD B Walangitan tahun 2017 yang telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan pada Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), TBK Cabang Manado. Pada hasil penelitian dapat disimpulkan pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank BRI Cabang Manado. Tingkat pendidikan secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja secara parsial.

Menurut Sabban Yusrab Ardianto tahun 2018 yang telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan di Hotel Dalton Makassar. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di hotel danton Makassar.

Menurut Muntu Govinda tahun 2020 yang telah melakukan penelitian tentang Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa pengalaman kerja dan kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) wilayah sulutenggo secara simultan.

Pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan. Pengalaman kerja memiliki peran sebagai pengetahuan dan keterampilan seseorang yang sudah dikuasai dari pekerjaan yang sudah dilakukan sebelumnya. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sebelumnya tentu bisa lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan..

Oleh sebab itu, penelitian ini peneliti mengangkat judul tentang **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** untuk melihat berapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Adanya pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan rendah sehingga kurang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kurangnya pengetahuan pegawai yang di miliki dalam perusahaan.
3. Adanya karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup di perusahaan.
4. Penyelesaian pekerjaan yang kurang efisien di dalam perusahaan.

5. Menurunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh tingkat pendidikan sebagai (X_1), dan pengalaman kerja sebagai (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT Jasamarga Tollroad Operator?

1.2.3 Perumusan Masalah

Sesuai uraian yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh tingkat pendidikan pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator?
2. Adakah pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator?
3. Adakah pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian yang dijelaskan pada latar belakang dan pernyataan penelitian diatas, dapat disimpulkan tujuan yang akan dicapai penulis untuk melakukan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai tujuan untuk mengetahui dan melakukan analisis pada pengaruh tingkat pendidikan pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator?

2. Sebagai tujuan untuk mengetahui dan melakukan analisis pada pengaruh pengalaman kerja pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator?
3. Sebagai tujuan untuk mengetahui dan melakukan analisis pada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pada kinerja karyawan di PT Jasamarga Tollroad Operator?

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan hasil yang didapatkan memberi manfaat bagi:

1. Akademik

Hasil penelitian ini digunakan untuk referensi jika akan melakukan penelitian tentang Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini untuk perusahaan yaitu penulis mengharapkan bisa memberikan informasi untuk sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengelola Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan dalam Perusahaan.

3. Peneliti

Manfaat untuk penulis dalam melakukan penelitian ini adalah diharapkan bisa memperoleh pengetahuan dan pengembangan wawasan bagi penulis khususnya tentang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Ahmadi Djauzak. (2004). Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa. Balai Pustaka, Jakarta.
- Ajibola Abdulrahamon Ishola, Samuel Toyin Adeleye, and Funmi Adeola Tanimola. (2018) .Impact of Educational, Professional Qualification and Years of Experience on Accountant Job Performance. Vol 4, No 1
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta
- Bintoro, M.T & Daryanto. (2017) .Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Gava Media, Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY)
- Dawi Priyatno. (2010). Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS. Mediakom, Yogyakarta
- Dessler, G. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Dharma, S (2014). Manajemen Kinerja. Falsafah Teori dan Penrapannya. Bumi Aksara, Jakarta.
- Edy Soetrisno. (2017) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia, Jakarta
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. *Jurnal Alfabeta*
- FEB Uhamka. (2014). Pedoman Penyusunan Skripsi. Program Studi Manajemen, Jakarta.
- Foster, Bill. (2001). Pembinaan Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia. PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang. Diterbitkan Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (2010). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hariandja, MARIHOT T. E. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hasbullah. (2001). Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ida Wairimu Njogu. (2017) .Effect of Employees' Work Experience on Performance within Hotel Industry: A Case of Amber Hotel, Kenya

- Lijan Poltak Sinambela. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Manulang. (1984). Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mihir Dash and Suprabha Bakshi Alliance. (2017) .The relationship between work experience and employee compensation on performance: A case study of the Indian IT industry. Vol 6, No 1
- Muntu Govinda. (2020) .Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo.Vol 8, No 1
- Nazir. (2003). Metode Penelitian, Cetakan kelima, Jakarta, Ghalia. Indonsia.
- Nitisemito, Alex. S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Ghalia Indoonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Ranupandojo. (1984). Manajemen Personalialia. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rosinta Romauli Situmeang. (2017) .Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah.Vol 2, No 2
- Sabban Yusrab Ardianto. (2018) .Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dalton Makassar.Vol 7, No 4
- Sadili, Samsudin. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia, Bandung.
- Sondang P. Siagian. (2014) .Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabeta, Bandung.
- Terry, George R. (2001). Dasar-Dasar Manajemen. Bumi Aksara, Jakarta.

Umar Tirtarhardja, S. L. La Sulo. (2005). Pengantar Pendidikan. PT Rineka Cipta, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Vivi Nila Sari, Marta Widian Sari, dan Jepri Apriyan. (2019) .Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang.Vol 7, No 1

Wahyu Prima Reza dan Tengku Firli Musfar. (2017) .Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Cabang Teluk Kuantan.Vol 4, No 1

Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.