

Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Retail Collection & Recovery Region 12

Aryo Dewa Purnomo¹, Lukman Hakim²

¹Universitas Bina Sarana Informatika²Universitas Bina Sarana Informatika,
Jl.Dewi Sartika No.289, Cawang, Jakarta Timur

aryodewap@gmail.com¹, lukman.lmh@bsi.ac.id²

Submit: 00-00-0000 | Revisi : 00-00-0000 | Terima : 00-00-0000 | Publikasi: 00-00-0000

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., khususnya pada divisi Retail Collection & Recovery Region 12. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam konteks ini, penelitian ini mengeksplorasi bagaimana variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja individu di dalam perusahaan tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di divisi terkait. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi untuk mengidentifikasi hubungan dan pengaruh antara variabel independen (tingkat pendidikan dan pengalaman kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, demikian juga dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. dalam pengambilan keputusan terkait rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan investasi dalam pendidikan dan pengembangan pengalaman kerja karyawan dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of education level and work experience on employee performance at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk., specifically in the Retail Collection & Recovery Region 12 division. Employee performance is a critical factor that determines the success of an organization. In this context, this research explores how the variables of education level and work experience can affect individual performance within the company. The research method used is a quantitative approach with data collection through questionnaires distributed to employees in the relevant division. The collected data is then analyzed using regression analysis techniques to identify the relationships and influences between the independent variables (education level and work experience) and the dependent variable (employee performance). The results of the study indicate that education level and work experience have a significant impact on employee performance. Employees with higher education levels tend to have better performance, as do employees with longer work experience. These findings provide practical implications for the management of PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. in making decisions related to recruitment, training, and employee development to enhance organizational performance. The study concludes that increasing investment in employee education and work experience development can be an effective strategy to improve employee performance and, ultimately, the overall performance of the organization.

Key Words : Educational Level, Work Experiences, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Penulis melakukan penelitian ini di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Retail Collection & Recovery Region 12 karena merasa kurang puas dengan korelasi antara kinerja karyawan dengan tingkat pendidikan dan pengalaman mereka. Oleh karena itu, pengumpulan informasi mengenai permasalahan yang terjadi di masyarakat, seperti yang diangkat dalam perdebatan ini, menjadi penting untuk dilakukan.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan, tingkat pendidikan sangatlah penting. Hal tersebut juga mampu menjadi bagian terpenting terhadap kualitas kerja setiap individu pegawai atau karyawan dalam hal untuk pengembangan diri. Kualitas sumber daya manusia perusahaan hanya dapat ditingkatkan melalui pelatihan jika perusahaan ingin maju. Pelatihan adalah investasi sumber daya utama pekerja dalam pekerjaan; tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam aktivitas tertentu. Kegiatan dan tugas ini terutama didukung oleh fungsi Pendidikan (Sahyadi dkk., 2023). Menurut Hasbullah dalam (Pitriyani & Abd. Halim, 2020), Sekolah sering kali dipandang sebagai upaya seseorang untuk membentuk karakternya agar sesuai dengan norma-norma masyarakatnya. Memiliki tingkat pendidikan yang tinggi sangat penting bagi para pekerja karena secara langsung berdampak pada kesempatan untuk meningkatkan pekerjaan mereka (Ayuni Sri Diah Putu dkk., 2022). Oleh karena itu, kita dapat berharap bahwa pendidikan yang kita dapatkan akan membentuk kita menjadi individu yang lebih baik. Indikator yang diusulkan oleh Simamora dalam sebuah artikel yang diterbitkan oleh Eka Millenia Putri dkk. dalam (Umiarti dkk., 2022) dipilih untuk investigasi ini :

- a. Memiliki pengetahuan yang baik
- b. Kompetensi dalam analisis
- c. Kapasitas untuk pemikiran dan penemuan orisinal
- d. Kompetensi dalam menemukan solusi

Pengalaman kerja sangat relevan di sini karena mempengaruhi kualitas pekerjaan. Sumber Daya Manusia dengan banyak keahlian di berbagai bidang dan gelar yang layak sangat penting untuk kesuksesan bisnis. pekerja dapat memperoleh pengalaman kerja berdasarkan jumlah waktu mereka bekerja (Febyyana Halim dkk., 2023). Menurut Manulang dalam (Basyit dkk., 2020), Pekerja mendapatkan keahlian di bidangnya dan pemahaman yang lebih dalam tentang prosedur pekerjaan mereka melalui waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan tersebut. Dalam penelitian (Umiarti dkk., 2022) ini penulis menentukan indikator menurut Likdanawati dalam jurnal yang ditulis oleh Eka Millennia Putri, et al (2022), yaitu :

- a. Durasi / pekerjaan
- b. Kemahiran dalam subjek
- c. Penggunaan semua peralatan dan metode yang tepat
- d. Tetap tenang saat Anda bekerja
- e. Dapat menerima asumsi

Kinerja adalah sesuatu yang berfungsi sebagai tolok ukur di mana pekerja dapat mengevaluasi upaya mereka sendiri selama periode waktu tertentu dan dampak dari upaya tersebut terhadap keuntungan perusahaan. Menurut jurnal (Mardhiyah & Tua Marihot W D, 2022), Kinerja adalah hasil akhir dari tindakan, perilaku, dan upaya individu sepanjang waktu, yang diukur dengan kriteria yang relevan. Indikator untuk kinerja menurut Kasmir dalam (Umiarti dkk., 2022) jurnal yang ditulis oleh Eka Millennia Putri, et al (2022), yaitu :

- a. Tingkat keunggulan
- b. Kuantitas
- c. Waktu
- d. Kolaborasi di antara para pekerja

METODE

Pada penelitian yang dilakukan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Retail Collection & Recovery Region 12 menggunakan metode Kuantitatif Deskriptif dengan pengujian menggunakan Statistik. Analisis data ini biasanya bersifat statistik dan kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Fadilla dkk., 2022). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik Sampling Jenuh. Dalam hal ini dikarenakan jumlah populasi pada Objek penelitian ini hanya berjumlah 36 orang/responden. Berikut merupakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini :

- a. Observasi

Melalui observasi, peneliti belajar mengenai perilaku dan makna yang melekat pada perilaku tersebut. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa melalui observasi, penelitian dapat memperoleh data dengan cara mempelajari dan mencari data dari perilaku secara langsung. (Hikmawati, 2020)

- b. Kuesioner atau Angket

Dalam buku (Abubakar, 2021), Kuesioner yang disiapkan oleh peneliti dapat dianggap sebagai semacam angket yang dikirimkan kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner tertutup berisi pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya. Alih-alih diberi kesempatan untuk memilih jawaban lain, responden hanya diberi pilihan untuk memilih salah satu jawaban dari pilihan yang tersedia.

Tabel 2.1. Skala Likert

<u>Pernyataan</u>	<u>Bobot Skor</u>
Sangat <u>Setuju</u> (SS)	5
<u>Setuju</u> (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak <u>Setuju</u> (TS)	2
Sangat Tidak <u>Setuju</u> (STS)	1

Sumber : (Pasaribu dkk., 2022)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penyebaran angket atau kuesioner kepada pegawai di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Retail Collection & Recovery Region 12*, dapat ditemukan beberapa hasil-hasil dari penelitian dari judul tersebut. Pada penelitian ini yang berlaku sebagai variabel *independent* yaitu Tingkat Pendidikan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2). Sedangkan yang berlaku sebagai variabel *dependet* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 36 dengan jumlah laki-laki sebanyak 27 orang dan perempuan sebanyak 9 orang. Pengujian ini menggunakan *software* IBM SPSS versi 26 pada tahun 2024. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini meliputi Uji Kualitas Data (Validitas dan Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Heterokedastisitas dan Multikolinearitas), Uji Regresi Linear Berganda (Parsial dan Simultan), Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F) dan Uji Koefisien determinasi (Uji R Square). Dibawah ini merupakan hasil uji dari penelitian yang dilakukan :

- Uji Kualitas Data (Validitas & Reliabilitas)

Validitas :

Tabel 3.1. Hasil Uji Validitas Variabel X1

<u>Poin Pernyataan</u>	<u>Nilai R Hitung</u>	<u>Nilai R Tabel</u>	<u>Keterangan</u>
X1.1	0.727	0,339	Valid
X1.2	0.602	0,339	Valid
X1.3	0.662	0,339	Valid
X1.4	0.44	0,339	Valid
X1.5	0.532	0,339	Valid
X1.6	0.504	0,339	Valid
X1.7	0.448	0,339	Valid
X1.8	0.457	0,339	Valid
X1.9	0.696	0,339	Valid
X1.10	0.700	0,339	Valid
X1.11	0.514	0,339	Valid
X1.12	0.744	0,339	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel X1 merupakan data yang valid. Hal tersebut terbukti karena semua hasil poin atau butir pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel (0,339).

Tabel 3.2. Hasil Uji Validitas Variabel X2

Poin Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
X2.1	0,752	0,339	Valid
X2.2	0,681	0,339	Valid
X2.3	0,621	0,339	Valid
X2.4	0,693	0,339	Valid
X2.5	0,724	0,339	Valid
X2.6	0,485	0,339	Valid
X2.7	0,734	0,339	Valid
X2.8	0,537	0,339	Valid
X2.9	0,589	0,339	Valid
X2.10	0,599	0,339	Valid
X2.11	0,713	0,339	Valid
X2.12	0,767	0,339	Valid
X2.13	0,768	0,339	Valid
X2.14	0,847	0,339	Valid
X2.15	0,878	0,339	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel X2 merupakan data yang valid. Hal tersebut terbukti karena semua hasil poin atau butir pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel (0,339).

Tabel 3.3. Hasil Uji Validitas Variabel Y

Poin Pernyataan	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keterangan
Y1	0.716	0,339	Valid
Y2	0.663	0,339	Valid
Y3	0.739	0,339	Valid
Y4	0.784	0,339	Valid
Y5	0.821	0,339	Valid
Y6	0.775	0,339	Valid
Y7	0.641	0,339	Valid
Y8	0.791	0,339	Valid
Y9	0.632	0,339	Valid
Y10	0.438	0,339	Valid
Y11	0.394	0,339	Valid
Y12	0.522	0,339	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa variabel Y merupakan data yang valid. Hal tersebut terbukti karena semua hasil poin atau butir pernyataan memiliki nilai R hitung lebih besar dari nilai R tabel (0,339).

Reliabilitas :

Tabel 3.4. Hasil Uji Reliabilitas

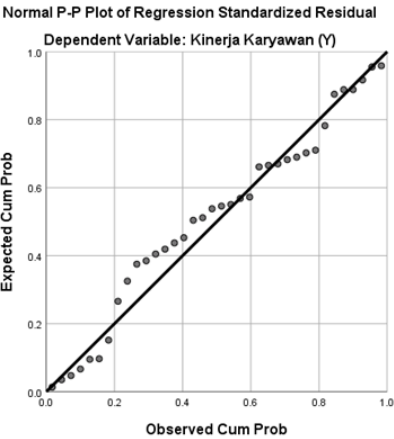
Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach's Alpha	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	0.828	0.60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0.914	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.881	0.60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa setiap variabel independen dan dependen dinyatakan reliabel. Hal tersebut terjadi karena nilai Cronbach’s Alpha pada setiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,60.

- b. Uji Asumsi Klasik (Normalitas, Heterokedastisitas & Multikolinearitas)
Normalitas :

Tabel 3.1. Hasil Uji Normalitas

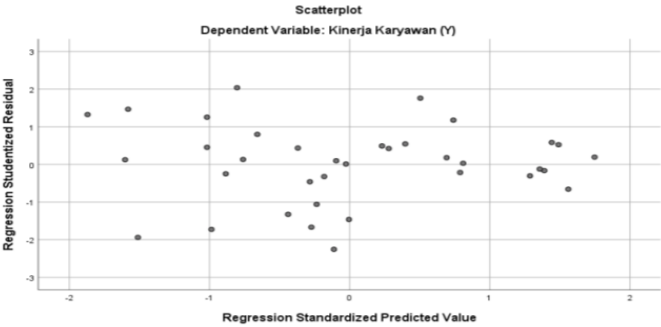


Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Pada gambar diatas dapat dikatakan bahwa data berdistribusi secara normal. Hal tersebut terjadi karena titik-titik pada data tersebut bergerak mengikuti garis linear.

Heterokedastisitas :

Gambar 3.2. Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Pada gambar diatas dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas. Hal tersebut terjadi karena titik-titik tersebar secara acak dan tidak beraturan.

Multikolinearitas :

Tabel 3.5. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.364	7.621		0.048	0.962		
	Tingkat Pendidikan	0.479	0.182	0.364	2.628	0.013	0.614	1.628
	Pengalaman Kerja (X2)	0.403	0.111	0.501	3.618	0.001	0.614	1.628

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Pada data tersebut dapat dilihat bahwa nilai VIF pada penelitian ini adalah 1,628. Hal tersebut dikarenakan nilai VIF tersebut tidak lebih sama dengan 10.

c. Uji Regresi Linier Berganda (Parsial & Simultan)

Uji Parsial :

Tabel 3.6. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.364	7.621		0.048	0.962		
	Tingkat Pendidikan	0.479	0.182	0.364	2.628	0.013	0.614	1.628
	Pengalaman Kerja (X2)	0.403	0.111	0.501	3.618	0.001	0.614	1.628

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi Variabel X1 dan X2 adalah 0,013 dan 0,001. Hal tersebut menyatakan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y karena nilai signifikansi kedua variabel independen dibawah atau kurang dari 0,05.

Uji Simultan :

Tabel 3.7. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.394	2	386.197	25.885	.000 ^b
	Residual	492.356	33	14.920		
	Total	1264.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Dalam tabel 3.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada penelitian ini adalah 0,000. Hal tersebut berarti bahwa penelitian ini berpengaruh signifikan secara simultan karena nilai signifikansinya dibawah atau kurang dari 0,05.

d. Uji Hipotesis (Uji T & Uji F)

Uji T :

Tabel 3.8. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.364	7.621		0.048	0.962		
	Tingkat Pendidikan	0.479	0.182	0.364	2.628	0.013	0.614	1.628
	Pengalaman Kerja (X2)	0.403	0.111	0.501	3.618	0.001	0.614	1.628

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Dari tabel diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel X1 = 2,628 dan variabel X2 = 3,618. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa 2,628 > 2,035 dan 3,618 > 2,035 yang dapat diambil keputusan bahwa :

- 1. Ha1 diterima, Ho1 ditolak.
- 2. Ha2 diterima, Ho2 ditolak.

Uji F :

Tabel 3.9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.394	2	386.197	25.885	.000 ^b
	Residual	492.356	33	14.920		
	Total	1264.750	35			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Semua faktor independen dalam penelitian ini memiliki dampak positif secara bersamaan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikan F = 0,000 pada tabel ANOVA, yang kurang dari 0,05. Secara umum, Ha3 benar sedangkan Ho3 salah.

e. Uji Koefisien Determinasi (Uji R Square)

Tabel 3.9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	0.611	0.587	3.863

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

Sumber : Data diolah di IBM SPSS, 2024.

Berdasarkan data pada tabel, nilai Adjusted R² adalah 0,587, yang berarti 58,7 persen. Hal ini menunjukkan bahwa X1 dan X2 memberikan kontribusi sebesar 58,7 persen terhadap Y, yaitu variabel Kinerja Karyawan.

Kesimpulan

1. Di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Retail Collection & Recovery Region 12, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka sekaligus. Staf yang berpendidikan tinggi memungkinkan hal ini terjadi.
2. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman, sehingga pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.
3. Pekerja di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Retail Collection & Recovery Region 12 yang berpendidikan dan berpengalaman cenderung lebih produktif secara keseluruhan, sehingga masuk akal jika faktor-faktor tersebut mempengaruhi produktivitas.

Referensi

- Abubakar, R. (2021). *PENGANTAR METODOLOGI PENELITIAN*.
- Ayuni Sri Diah Putu, Sujana Wayan I, & Novarin Ari Nyoman Ni. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN PADA CV. PONDOK ANTIK. *Jurnal EMAS*, 3, 202–217.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Manajemen Akuntansi*, 5.
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*. <http://penerbitzaini.com>
- Febyyana Halim, A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK KOTA PALEMBANG. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Hikmawati, F. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN*.
- Mardhiyah, A., & Tua Marihot W D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padang Sidempuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi (JASMIEN)*, 2, 121–127.
- Pitriyani, & Abd. Halim. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN PERSERO CABANG RANTAUPRAPAT. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1, 60–68.
- Sahyadi, M. A., Marliani, S., & Juliawaty, J. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.... *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 129–141.
- Umiarti, E. M., Bagus, I., Widiadnya, M., & Widyawati, S. R. (2022). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KRIDA MANDIRI (MKM) JIMBARAN-BADUNG. *Jurnal EMAS*, 3.