

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Education Level, Work Experience and Work Environment on Employee Performance

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Vierlyana Anggita, vierlyana6@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Lilik Indayani, lilikindayani@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This research is a quantitative research, and the location of this research is PT Karindo Putra Jaya. The population in this study were all employees of PT Karindo Putra Jaya, totaling 283 employees. The sample used is 100 respondents, using a probability sampling technique that is carried out by cluster sampling. Using questionnaires, interviews and unstructured observations to collect data. With the help of SPSS data processing software, multiple linear regression was used for data analysis. The results showed that the level of education had a partial effect on the performance of PT Karindo Putra Jaya employees, work experience had a partial effect on the performance of PT Karindo Putra Jaya employees, the work environment had a partial effect on the performance of employees of PT Karindo Putra Jaya. partially on the performance of employees of PT Karindo Putra Jaya and the level of education, work experience and work environment have a simultaneous effect on the performance of employees of PT Karindo Putra Jaya.

Published date: 2022-08-31 00:00:00

Pendahuluan

Latar belakang

Di era modern ini banyak sekali tantangan di berbagai sector, salah satunya adalah dalam sector perindustrian. Salah satu tantangan yang mempengaruhi sector perindustrian adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan Faktor penting sekaligus menjadi hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan karena sumber daya manusia merupakan asset penting bagi sebuah perusahaan. [1] menyatakan "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat". Tanpa peran sumber daya manusia tujuan organisasi tidak bisa dicapai karena sumber daya manusia sebagai penentu dan penggerak sebuah organisasi.

Dengan pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan, maka kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia yang ada juga harus berkualitas. Kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya[2].

Sedangkan [3] menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan, memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai keinginan dan perusahaan. Pendidikan bisa mempengaruhi kualitas kinerja karyawan karena pendidikan merupakan pendekatan formal untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan yang cocok sesuai dengan yang dibutuhkan. Penyesuaian pendidikan harus dilakukan untuk kualifikasi jabatan yang akan diduduki dan menyesuaikan pendidikan formal

sesuai dengan bidang yang akan ditempati [4]. Penempatan karyawan biasanya ditentukan oleh tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Menurut [5] tingkat pendidikan merupakan kegiatan mengembangkan kemampuan seseorang dalam bersikap dan bertingkah laku, baik untuk masa kini ataupun masa yang akan datang melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisir. tingkat pendidikan terbagi menjadi tiga macam yaitu : 1) Jenjang pendidikan dasar, 2) Jenjang pendidikan menengah, 3) Jenjang pendidikan atas. Seseorang yang berpendidikan tinggi biasanya akan tercermin dari pola pikir, perilaku dan sikapnya. Semakin tinggi pendidikan dan semakin bagus kualitas pendidikan maka akan semakin menguntungkan bagi individu ataupun perusahaan. Maka dari itu tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

"Pengalaman kerja adalah suatu proses pembelajaran dan penambahan potensi bertingkah laku baik dan pendidikan formal atau informal" [6]. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang telah dimiliki karyawan sebelumnya membuat karyawan tersebut mudah tanggap dan mampu menempatkan diri sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam kerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah.

Selain pengalaman kerja perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja disekitar karyawan, lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan [7]. Lingkungan kerja adalah kondisi eksternal atau internal yang dapat mempengaruhi semangat kerja yang bisa membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan baik [8].

Performance "*the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment*" [9] yang artinya "kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negative terhadap pemenuhan tujuan organisasi". Usaha yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal maka perusahaan juga harus memperhatikan pendidikan dan juga pengalaman kerja karyawan sebelumnya.

PT Karindo Putra Jaya . PT Karindo Putra Jaya merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bekerja dibidang produksi alas kaki anak [seperti : *pre-walk, baby sandal and shoes, walk shoes, childer sandal, shoes, mid boots and boot*]. PT Karindo Putra Jaya yang terletak di Jl. Raya By Pass Krian Km. 17 Ds. Balongbendo, Krian, Sidoarjo. Sudah berdiri sejak tahun 1990 dan sudah berkomitmen untuk memproduksi alas kaki dengan kualitas terbaik. PT Karindo Putra Jaya telah mengekspor ke beberapa jenis merek high end seperti : Dr. Marteen, Elfanteen, Dunloop, dan masih banyak lagi merek lainnya yang berada di Inggris, Australia, Eropa, dan lainnya.

Berdasarkan pengamatan yang ditemukan oleh peneliti di PT Karindo Putra Jaya , banyak karyawan yang kurang bekerja sama dengan rekan kerja mereka yang mengakibatkan konflik antar pekerja dan mengakibatkan terhambatnya kinerja karyawan. Selain itu, tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan dan rendahnya tingkat pendidikan karyawan di PT Karindo Putra Jaya juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya pengalaman kerja karyawan baru di PT Karindo Putra Jaya juga mengakibatkan kinerja atau produktifitas karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan pengamatan, bahwa adanya kesenjangan dan permasalahan dalam organisasi, dimana pendidikan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan dan sudah cukup baik dalam hal pengetahuan dan keterampilan, namun terdapat indikasi masalah pada lingkungan kerja dan pengalaman kerja karyawan PT Karindo

Putra Jaya. Hal ini dibuktikan dengan target produksi yang dicapai oleh karyawan PT Karindo Putra Jaya yang masih rendah dan masih belum optimal. Berdasarkan uraian diatas terkait sumber daya manusia yang ada di PT Karindo Putra Jaya penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk melihat pengaruh variabel tingkat pendidikan [X1], pengalaman kerja [X2], lingkungan kerja [X3] terhadap kinerja [Y]. Penelitian ini mengambil obyek pada salah satu perusahaan manufaktur yang memproduksi alas kaki di PT Karindo Putra Jaya yang terletak di Jl. Raya By Pass Krian Km. 17 Ds. Balongbendo, Krian, Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Karindo Putra Jaya yang berjumlah 384 orang karyawan, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 74 orang karyawan PT Karindo Putra Jaya yang diambil secara acak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan diukur menggunakan skala likert, dianalisis menggunakan spss 0.22 dengan menggunakan teknik analisis instrumen validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Variabel	Item variabel	Correlation [r-hitung]	r-kritis	Keterangan
Variabel Tingkat Pendidikan	X1.1	0,727	0,3	Valid
	X1.2	0,790	0,3	Valid
	X1.3	0,717	0,3	Valid
Variabel pengalaman kerja	X2.1	0,664	0,3	Valid
	X2.2	0,730	0,3	Valid
	X2.3	0,695	0,3	Valid
	X2.4	0,583	0,3	Valid
	X2.5	0,774	0,3	Valid
Variabel Lingkungan Kerja	X3.1	0,494	0,3	Valid
	X3.2	0,496	0,3	Valid
	X3.3	0,389	0,3	Valid
	X3.4	0,572	0,3	Valid
	X3.5	0,630	0,3	Valid
	X3.6	0,648	0,3	Valid
	X3.7	0,569	0,3	Valid
	X3.8	0,622	0,3	Valid
	X3.9	0,574	0,3	Valid
Variabel Kinerja	Y.1	0,566	0,3	Valid
	Y.2	0,620	0,3	Valid
	Y.3	0,689	0,3	Valid
	Y.4	0,628	0,3	Valid
	Y.5	0,616	0,3	Valid
	Y.6	0,636	0,3	Valid

Table 1. Hasil Uji Validitas spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach’s alpha pada variabel tingkat pendidikan sebesar 0,600, variabel pengalaman kerja sebesar 0,727, variabel lingkungan kerja sebesar 0,718 dan variabel kinerja sebesar 0,687. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach’s alpha > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mempunyai reliabilitas.

2. Uji Reabilitas

Pengujian instrumen yang kedua adalah uji reliabilitas. Instrumen yang memiliki reliabilitas [10] dalam hal ini berarti instrumennya sama, respondennya sama dan waktunya yang berbeda. Jadi reliabel adalah kehandalan suatu alat ukur dalam mengukur objek sejenis beberapa kali hasilnya akan tetap sama.

Menurut [10], dalam perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha dari masing - masing instrumen, dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 maka instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas.

2) Jika nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0.60 maka instrumen dikatakan tidak mempunyai reliabilitas.

Variabel	N	Nilai cronbach alpha	Nilai kritis	keterangan
Tingkat Pendidikan	3	0,600	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	5	0,727	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	9	0,718	0,60	Reliabel
Kinerja	6	0,687	0,60	Reliabel

Table 2. Hasil Uji Reliabilitas spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diperoleh nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha pada variabel tingkat pendidikan sebesar 0,600, variabel pengalaman kerja sebesar 0,727, variabel lingkungan kerja sebesar 0,718 dan variabel kinerja sebesar 0,687. Dari seluruh variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach's alpha > 0,60, maka dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mempunyai reliabilitas.

3. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,01800430
Most Extreme Differences	Absolute	,046
	Positive	,046
	Negative	-,042
Test Statistic		,046
Asymp. Sig. [2-tailed]		,200c,d

Table 3. hasil uji normalitas

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data.

Angka signifikansi uji Kolmogorov - Smirnov Sig. sebesar 0,200. Angka signifikansi uji Kolmogorov - Smirnov Sig. 0,200 > 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal

2) Uji Linieritas

Uji linearitas ini bertujuan agar dapat mengetahui apakah data sudah sesuai dengan garis linear atau tidak. Uji linier dapat dilakukan dengan melihat ANOVA tabel. Jika nilai signifikansi pada Linearity lebih kecil dari 0,05 [$<0,05$] maka hubungan antar variabel dinyatakan linier, sebaliknya apabila Linearity lebih besar dari 0,05 [$>0,05$] maka hubungan antara variabel dinyatakan tidak linier. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	F	Sig. Linierity	kondisi	keterangan
X1 - Y	18,526	0,000	<0,05	Linier
X2 - Y	31,784	0,000	<0,05	Linier
X3 - Y	24,009	0,000	<0,05	Linier

Table 4. hasil uji linieritas

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig Linierity untuk variabel tingkat pendidikan dengan kinerja 0,000 [$0,000 < 0,05$], variabel pengalaman kerja dengan kinerja sebesar 0,000 [$0,000 < 0,05$], dan variabel lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,000 [$0,000 < 0,05$]. Dari ketiga variabel bebas menunjukkan nilai sig Linierity < 0,05, maka dikatakan hubungan antar variabel bersifat Linier, yang artinya jika ada kenaikan skor variabel bebas

diikuti kenaikan skor variabel terikat.

3) Uji Autokorelasi

Model Summary b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,601a	0,361	0,341	2,049	2,127

Table 5. hasil uji autokorelasi Spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan uji yang telah dilakukan maka didapat nilai uji Durbin- Watson sebesar 2,127. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan dl dan du. Nilai dl merupakan nilai durbin-watson statistics lower, sedangkan du merupakan nilai nilai durbin-watson statistics upper. Nilai dl dan du dapat dilihat dari tabel durbin-watson dengan $\alpha = 5\%$, $n =$ jumlah data, $K =$ jumlah variabel independen. Maka ditemukan nilai dl = 1,6131 dan nilai du = 1,7364, $K = 3$ dan $n = 100$

Dengan demikian setelah di perhitungkan dan di bandingkan dengan tabel Durbin-Watson, bahwa nilai Durbin-Watson pada tabel diatas adalah sebesar 2,127 berada diantara du dan $4 - du$ [$Du < d < 4 - du$], yakni $1,7364 < 2,127 < 2,2636$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi dalam penelitian ini.

4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Adapun hasil grafis dari pengujian yang telah dilakukan sebagai berikut :

Supplementary File

Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa di dalam Scatterplot titik-titik menyebar secara acak, baik di bagian atas angka nol atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertical atau sumbu Y, maka dapat menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

5) Uji Multikolinieritas

Model		Collinierity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	[Constant)		
	Tingkat Pendidikan	,907	1,103
	Pengalaman Kerja	,738	1,356
	Lingkungan Kerja	,785	1,274

Table 6. Hasil Uji Multikolinieritas spss 22, Data diolah 2021

Dari hasil pengujian multikolinieritas dapat diperoleh nilai VIF untuk variabel tingkat pendidikan sebesar 1,103 [< 10], variabel pengalaman kerja sebesar 1,356 [< 10], dan variabel lingkungan kerja sebesar 1,274 [< 10] dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan jika regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas. Yang berarti diantara variabel bebas [tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja] tidak saling mempengaruhi.

6) Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	[Constant)	8,264	2,336		3,537	,001
	Tingkat Pendidikan	,400	,128	,267	3,117	,002
	Pengalaman Kerja	,273	,091	,284	2,986	,004
	Lingkungan	,173	,060	,264	2,864	,005

Kerja					
-------	--	--	--	--	--

Table 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda spss 22,data diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 8,264 + 0,400 X_1 + 0,273 X_2 + 0,173 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat disimpulkan beberapa hal antara lain :

1.Konstanta [a]

Konstanta a merupakan nilai konstanta yang bernilai positif 8,264. Hal ini menunjukkan jika variabel tingkat pendidikan [X1], pengalaman kerja [X2], dan lingkungan kerja [X3] naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja [Y] juga akan naik.

2.Tingkat Pendidikan[X1]

Koefisien bernilai positif [0,400] antara tingkat pendidikan [X1] dengan variabel kinerja [Y]. Dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel tingkat pendidikan mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,343 satuan. Hal ini berarti semakin baik tingkat pendidikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

3.Pengalaman Kerja [X2]

Nilai koefisien bernilai positif [0,273] antara variabel pengalaman kerja [X2] dan variabel kinerja [Y] yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,236 satuan. Hal ini berarti semakin turun pengalaman kerja maka kinerja juga akan menurun, begitu juga sebaliknya semakin baik pengalaman kerja maka kinerja juga akan meningkat.

4.Lingkungan Kerja [X3]

Nilai koefisien bernilai positif 0,173 antara variabel lingkungan kerja[X3] dan variabel kinerja [Y] yang artinya variabel tersebut memiliki hubungan positif. Maka dapat disimpulkan bahwa Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,173 satuan.

4. Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut ini :

1) Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	[Constant]	8,264	2,336		3,537	,001
	Tingkat Pendidikan	,400	,128	,267	3,117	,002
	Pengalaman Kerja	,273	,091	,284	2,986	,004
	Lingkungan Kerja	,173	,060	,264	2,864	,005

Table 8. Hasil Uji t

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% [α = 0,05] dan degree of freedom sebesar k = 3 dan df 2 = n - k - 1 [100 - 3 - 1 = 96] sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,66088 maka dapat disimpulkan :

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 3,117, hal ini menunjukkan thitung 3,117 > dari t tabel 1.66088. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karindo Putra Jaya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,986 hal ini menunjukkan t hitung $2,986 > t$ tabel 1,66088. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karindo Putra Jaya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,864 hal ini menunjukkan t hitung $2,864 > t$ tabel 1,66088. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada PT Karindo Putra Jaya.

2) Uji Simultan (Uji f)

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,198	3	76,066	18,113	,000b
	Residual	403,162	96	4,200		
	Total	631,360	99			

Table 9. Hasil Uji F spss 22, data diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 18,113 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan signifikan sebesar 0.05 dan df sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ [$100 - 3 - 1 = 96$], diketahui Ftabel sebesar 2,70. Sehingga Fhitung $>$ Ftabel yaitu $18,113 > 2,70$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,005$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya.

3) Koefisien Korelasi Berganda (R)

Table 10 Hasil Koefisien Korelasi Berganda [r]

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,601a	0,361	0,341		2,049	2,127

Table 10. Hasil Koefisien Korelasi Berganda (R) Spss 22, data diolah 2021

a. Predictors : [constant), Lingkungan kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistik, didapatkan hasil pada tabel model summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,601. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja mempunyai hubungan yang cukup kuat.

4) Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Model Summary b						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,601a	0,361	0,341		2,049	2,127

Table 11. Hasil Determinasi Berganda (R^2) Spss 22, data diolah 2021

a. Predictors : [constant), Lingkungan kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel koefisien determinasi berganda [R^2] diperoleh nilai koefisien determinasi [R Square) yang dihasilkan sebesar 0.361 atau 36,1%, sehingga dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan [X1), pengalaman kerja [X2) dan lingkungan kerja [X3) mampu menjelaskan tentang variabel kinerja karyawan [Y) sebesar 36,1 % dan

sisanya sebesar 63,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini di atas dapat diketahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan aplikasi pengolahan data SPSS Statistik versi 22.0.

1. Hipotesis Pertama : Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Artinya, apabila semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, maka peningkatan kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya juga semakin baik. Hal ini memberikan interpretasi secara empiris tentang pentingnya tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila pendidikan yang didapatkan semakin banyak, baik pendidikan formal ataupun informal, maka karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya, dan dengan demikian karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Pernyataan tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh [11] yang mengatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan PT Karindo Putra Jaya banyak yang memiliki pendidikan di luar bangku sekolah. Pendidikan tersebut diambil untuk mengasah keahlian karyawan dibidang tertentu untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Selain itu pendidikan yang pernah didapatkan dibangku sekolah juga membantu karyawan di PT Karindo Putra Jaya untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat pendidikan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan yang artinya tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Penelitian ini mendukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh [12] yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. selain itu [11] juga menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua: Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Artinya, apabila pengalaman kerja yang dimiliki karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hal ini memberikan interpretasi secara empiris tentang pentingnya pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan PT Karindo Putra Jaya rata - rata banyak yang memiliki kemahiran dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan mereka. Hal tersebut dikarenakan rutinitas kerja yang tinggi, sehingga pengalaman kerja karyawan PT Karindo Putra Jaya bertambah dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan PT Karindo Putra Jaya juga membantu karyawan disana untuk meminimalisir kesalahan yang dilakukan saat bekerja. Selain itu karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang banyak dapat bekerja dengan lincah dan lancar dalam menanggapi masalah dan perubahan yang datang sewaktu-waktu.

3. Hipotesis Ketiga : Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji t menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karindo Putra Jaya dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan [7] yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. selain itu [13] juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya, yang artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja, maka kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian [7] yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Karindo Putra Jaya selalu memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat melebihi target yang sudah ditentukan, penghargaan yang diberikan oleh PT Karindo Putra Jaya bisa berupa gaji, bonus, intensif, ataupun pujian yang diberikan atasan kepada karyawan. Sehingga karyawan merasa dihargai atas pekerjaan yang dilakukan dan dihasilkannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

PT Karindo Putra Jaya sangat mengutamakan kenyamanan karyawan sehingga perusahaan membuat lingkungan kerja yang nyaman disekitar karyawan. Secara teoritik hasil penelitian ini selaras dengan pendapat dari [13], yaitu lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan kondisi

lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Semakin baik lingkungan kerja yang ada maka semakin dapat mengefisienkan waktu yang ada. Sebaliknya, apa bila lingkungan kerja buruk maka dapat menyebabkan tenaga kerja dan waktu menjadi tidak efisien.

Hasil dari analisis dari hasil uji t menunjukkan hubungan yang signifikan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karindo Putra Jaya dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung dari hasil penelitian oleh [7] membuktikan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian oleh [14] menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat : Pengaruh Tingkat pendidikan, Pengalaman kerja, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil analisis Menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan semakin baik, mendapatkan pengalaman kerja yang banyak melalui rutinitas pekerjaan dan mendapatkan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan bisa menghasilkan kinerja yang tinggi.

Hal ini memberikan interpretasi secara empiris tentang pentingnya tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Rendah tingginya Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh pada pengalaman kerja yang dimiliki dan kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil pengujian secara statistik yang menunjukkan bahwa variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Apabila pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, maka kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya akan semakin meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT Karindo Putra Jaya dan pekerjaan yang diterima sudah sesuai dengan keadaan dan kemampuan para karyawan.
2. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Apabila rutinitas pekerjaan karyawan tinggi, maka kemahiran karyawan dalam melakukan pekerjaan semakin besar pula, dengan demikian pengalaman yang dimiliki akan meningkat dan dapat meningkatkan kinerja karyawan pula. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengefisienkan waktu dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan PT Karindo Putra Jaya yang baik, dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya.
4. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Karindo Putra Jaya. Hal ini dapat dinyatakan bahwa PT Karindo Putra Jaya sudah memperhatikan tingkat pendidikan karyawan untuk memberikan jobdisk yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Rutinitas kerja yang tinggi yang diberikan PT Karindo Putra Jaya kepada karyawannya dapat memberikan banyak pengalaman kerja untuk menghadapi masalah yang ada, mengefisienkan waktu dan meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Selain itu, PT Karindo Putra Jaya sudah memberikan lingkungan kerja yang nyaman berupa penghargaan yang diberikan oleh PT Karindo Putra Jaya, dukungan dari atasan, rasa aman yang diberikan perusahaan, dan perlakuan yang baik dari rekan-rekan karyawan.

References

1. Hasibuan, M. S. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
2. Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Rajawali Press.
3. Husnan, Moh, and Shofil Mubarrid. Studi Komparasi Antara Konsep Manusia Menurut Progresivisme Dan Pendidikan Islam. Diss. UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014.
4. Ningrum, Widhayu. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). Diss. Brawijaya University, 2013.
5. Widi, Lestari. 2011. "Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati". Skripsi. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang
6. Kovinna, F., & B. (2013). Pengaruh independensi, pengalaman kerja, kompetensi, dan etika auditor

- terhadap kualitas audit. *Akuntansi*, 1, 1-14.
7. Lengkong, F., Lengkong, V. p. ., & Taroreh, R. N. (2019). Kinerja Karyawan Di Pt . Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan) Work Skill , Experienc e and Work Environment for Employee Performance At Pt . Tri Mustika Cocominaesa (South Minahasa). *Jurnal EMBA*, 7(1)
 8. Suharyanto, S., Nugraha, E., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187-200.
 9. Rachmania, Sanich Desvi. Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Pt. Rpt Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator. Diss. Universitas Airlangga, 2017.
 10. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
 11. Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.
 12. Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
 13. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke). PT Refika Aditama.
 14. Pratama, Y. E. & Wismar' ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1).