

## **Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Wuryani Konveksi di Kota Grobogan**

**Adhi Widyakto\*, Laela Dhessy Syafitri, Asih Niati, Teguh Ariefiantoro**

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang

\*Email : [adhiwidyakto92@gmail.com](mailto:adhiwidyakto92@gmail.com)

### **Abstract**

*This study aims to examine and analyze the effect of work experience, education level, and work discipline on employee performance at the Wuryani Convection company in Grobogan City. The population in this study were 30 employees of Wuryani Convection in Grobogan City. The instrument used in this study was in the form of a questionnaire, by testing it using multiple linear regression analysis. Data analysis methods in this study include validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, hypothesis t test, and coefficient of determination. The results of this study indicate that work experience has a positive but not significant effect on employee performance. The level of education has a positive and significant effect on employee performance. And work discipline has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Work Experience, Education Level, Work Discipline, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Pada umumnya, pembangunan suatu bangsa memerlukan dua aset utama yang disebut sumber daya (*reseorces*) yakni sumber daya alam (*natural resources*) dan sumber daya manusia (*human recources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan dimana tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh laba serta memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat, selain itu perusahaan juga menyediakan lapangan kerja, untuk kelangsungan usaha dalam jangka panjang. Dengan adanya tujuan tersebut maka perusahaan akan dapat mencapai target yang optimal, untuk mencapai target yang optimal perusahaan juga harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga perusahaan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber daya memiliki peranan besar bagi perusahaan yaitu dari seorang karyawan, karyawan menjadi unsur penting dalam suatu perusahaan karena karyawan merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan berubah-ubah, serta mempunyai akal dan perasaan. Karyawan yang bekerja dengan penuh semangat akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja dianggap penting dalam kemajuan kinerja karyawan

dalam perusahaan. Pentingnya pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja bukan semata-mata bermanfaat bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi perusahaan. Dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Selain pengalaman kerja karyawan, tingkat pendidikan juga berpengaruh terhadap kinerja. Tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain tingkat pendidikan, disiplin kerja pada dasarnya juga selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam perusahaan, karena dengan kedisiplinan kinerja karyawan maka perusahaan dapat berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Disiplin kerja diciptakan untuk karyawan agar secara konsisten menjalankan tugas-tugas sesuai tanggung jawabnya. Disiplin kerja yang tinggi mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini berlaku bagi perusahaan rumahan yang bergerak dibidang konveksi seperti halnya Wuryani konveksi di Desa Tlogomulyo Kota Grobogan. Pada saat prariset penelitian menemukan sebuah permasalahan yang ada pada perusahaan Wuryani konveksi di desa Tlogomulyo Kota Grobogan seperti sebagian dari karyawan belum memiliki kualitas yang maksimal dalam bekerja, kurang meningkatkan kemampuan keterampilan

dalam bekerja, kualitas dan disiplin kinerja karyawan yang belum maksimal salah satunya masih terdapat karyawan yang kurang meningkatkan kemampuan atau keterampilan dalam bekerja dan juga tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada suatu perusahaan sumber daya yang berkualitas mampu melaksanakan seluruh pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang ada dalam perusahaan tersebut.

Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki pengalaman dan tingkat pendidikan yang memadai dan juga disiplin kerja tinggi. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Wuryani Konveksi di Kota Grobogan”**.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya, kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penugasan terhadap pekerjaan. Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedar saja. Hal ini selaras dengan pendapat (Warianti, 2015) yang mengatakan bahwa Pengalaman kerja

adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

### Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan terhadap persoalan-persoalan dalam mencapai tujuan. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemauan yang dikembangkan. Kartiningsih (2016) menegaskan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan memudahkan seseorang atau masyarakat untuk menyerap informasi dan mengimplementasikan dalam perilaku dan gaya hidup sehari-hari, khususnya dalam hal pekerjaan.

### Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Pendapat tersebut juga diungkapkan oleh Simamora (dalam Afifah et al., 2022) yang menyatakan kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016:89) yang menyatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

### Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah salah satu metode yang digunakan pemimpin untuk

mengukur hasil atau kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai. Keberhasilan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pemimpin tidak terlepas dari kualitas kinerja pegawai, dimana karyawan bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi yang selaras dengan visi dan misi organisasi tersebut sehingga tujuan dapat dicapai dengan maksimal. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan dalam periode tertentu yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

## **HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

### **Hubungan Antara Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster dalam Dewi, 2018).

Penelitian yang dilakukan (Octavianus et al., 2018) menyatakan bahwa Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado. Penelitian yang dilakukan (Pua et al., 2017) menyatakan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Oleh karena itu, maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sikula (dalam Nurfaedah, 2019) tingkat pendidikan adalah suatu

proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Penelitian yang dilakukan (Sari et al., 2019) menyatakan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang. Penelitian yang dilakukan (Miranti et al., 2016) menyatakan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Ekonomi Raha Cabang Pontianak. Oleh karena itu untuk hipotesisnya adalah:

**H<sub>2</sub>: Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

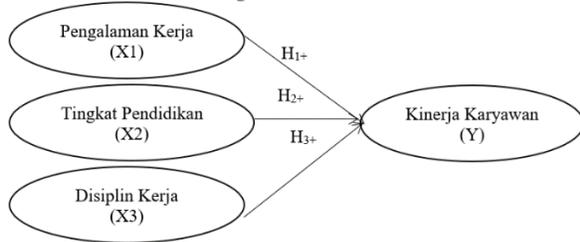
Menurut Anoraga (dalam Nurfaedah, 2019) disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib. Kedisiplinan dalam bekerja sangatlah penting karena dengan adanya sifat disiplin dalam diri para pegawai maka akan memberikan kontribusi yang baik bagi instansi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sadat et al., 2020) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Penelitian yang dilakukan (Purnawijaya, 2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Oleh karena itu dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

## KERANGKA PEMIKIRAN

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran Teoritis**



## PERUMUSAN HIPOTESIS

- H<sub>1</sub> = Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
- H<sub>2</sub> = Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
- H<sub>3</sub> = Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu dari penyebaran kuesioner mengenai pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja. Selanjutnya dinilai secara keseluruhan dan akan diukur sejauh mana pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis data dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh penulis sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan secara tertulis. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Wuryani konveksi yang berjumlah 30 orang.

### Metode Analisis

#### Analisis Deskriptif

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas instrument yang digunakan adalah validitas isi dengan analisis item, yaitu dilakukan dengan mengetahui kolerasi Antara

skor butir instrument dengan skor total, item yang mempunyai kolerasi positif dengan kriterium (skor total) serta kolerasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah  $R = 0,5$ , jika kalau kolerasi Antara butir dengan skor total kurang dari 0,5 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid (Wulandari, 2019).

##### 2. Uji Realibilitas

Realibilitas yaitu sesuatu instrument yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk mengujinya maka dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronchbach (a)*. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah apabila koefisien alpha *cronbach's* yang didapat 0,5. Jika koefisien yang didapat kurang dari 0,5, maka instrument penelitian tersebut dinyatakan tidak reliable, maka dapat digunakan untuk pengukuran dalam rangka pengumpulan data (Wulandari, 2019).

##### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat dan mengecek apakah hipotesis yang dibangun pada sebuah penelitian sudah layak atau tidaknya model regresi yang nantinya akan dilanjutkan pengecekan selanjutnya. Selain hal tersebut tujuan lain dari uji asumsi klasik adalah dapat memeriksa kepatutan model yang disusun sebelum melaksanakan model regresi.

##### 4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji hal tersebut dalam penelitian ini menggunakan analisis uji *statistic non parametric kolomogorov smirnov* dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  maka data tersebut dinyatakan normal dan sebaliknya apabila nilai probabilitas  $< 0,05$  maka data tersebut dinyatakan tidak normal.

### 5. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance dan lawannya VIF (*Variance Inflation Factor*). Untuk menguji multikolinieritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* >0,1 dan nilai VIF >10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

### 6. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan menilai apakah pada model regresi linear ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan. Apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi maka dinyatakan bahwa model regresi tidak valid sebagai alat peramalan. Pada penelitian ini dilakukan uji glejser sebagai dasar pengambilan keputusan dengan ketentuan jika nilai probabilitas signifikan diatas 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan untuk model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Kemudian jika nilai probabilitas signifikan dibawah 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan model regresi mengandung heteroskedastisitas.

### 7. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas dengan satu variable terikat yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi (sugiyono:2015). Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua indicator yang

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan (variabel terikat).
- X<sub>1</sub> = Pengalaman kerja (variabel bebas).
- X<sub>2</sub> = Tingkat pendidikan (variabel bebas).
- X<sub>3</sub> = Disiplin kerja (variabel bebas).
- A = konstanta.
- B<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Koefisien regresi.
- e = Error / tingkat kesalahan yang dapat ditolerir.

### 8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Merupakan salah satu uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dinyatakan signifikan, untuk melakukan uji hipotesis perlu diketahui dasar pengambilan keputusan dalam uji t (Inrayani, 2022).

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H<sub>0</sub> diterima jika t hitung < t tabel pada α = 0,05 atau signifikan t > α

Ha ditolak jika t hitung > t tabel pada α = 0,05 atau signifikan t < α

### 9. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengitung seberapa besar varian dan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel-variabel independen (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Nilai R<sup>2</sup> paling besar 1 dan paling kecil 0 (0 < R<sup>2</sup> < 1). Bila R<sup>2</sup> sama dengan 0 maka garis regresi tidak dapat digunakan untuk membuat ramalan variabel dependen, sebab variabel yang dimasukkan kedalam persamaan regresi tidak mempunyai pengaruh varian variabel dependen adalah 0.

digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki korelasi nilai r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indicator tersebut adalah valid.

**Tabel 1**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>	<b>X1.1</b>	<b>0,836</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X1.2</b>	<b>0,787</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X1.3</b>	<b>0,703</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X1.4</b>	<b>0,514</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X1.5</b>	<b>0,467</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>X2.1</b>	<b>0,890</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.2</b>	<b>0,822</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.3</b>	<b>0,871</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.4</b>	<b>0,890</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X2.5</b>	<b>0,744</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	<b>X3.1</b>	<b>0,770</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.2</b>	<b>0,837</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.3</b>	<b>0,622</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.4</b>	<b>0,647</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>X3.5</b>	<b>0,644</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>Y1.1</b>	<b>0,738</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y1.2</b>	<b>0,790</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y1.3</b>	<b>0,652</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y1.4</b>	<b>0,734</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>
	<b>Y1.5</b>	<b>0,738</b>	<b>0,306</b>	<b>VALID</b>

**Uji Realibilitas**

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dilihat bahwa seua variabel memiliki Cronbach

Alpha lebih besar atau diatas 0,60. Maka, Variabel yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini layak untuk digunakan

**Tabel 2**

Variabel	Cronbach Alpha	Cut Of Value	Keterangan
<b>Pengalaman Kerja (X1)</b>	<b>0,687</b>	<b>0,60</b>	Reliable
<b>Tingkat Pendidikan (X2)</b>	<b>0,897</b>	<b>0,60</b>	Reliable
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	<b>0,751</b>	<b>0,60</b>	Reliable
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	<b>0,777</b>	<b>0,60</b>	Reliable

**Uji Normalitas**

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,91 atau lebih

besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal

**Tabel 3**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.87176978
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-tailed)		.917

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 4**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,664	1,507	Bebas Multikolonieritas
Tingkat Pendidikan	0,217	4,613	Bebas Multikolonieritas
Disiplin Kerja	0,177	5,637	Bebas Multikolonieritas

Pada hasil pengujian di tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prdikator model regresi dalam penelitian ini memiliki nilai VIF yang

kecil berada di bawah 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini berarti semua variabel bebas dalam penelitian ini memunjukkan tidak terjadi gejala multikolonieritas.

**Uji Heterokedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedaastisitas menunjukkan bahwa signifikasi pada semua variabel > 0,05. Maka dapat disimpulkan

bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.304	.849		2.715	.012
	pengalaman kerja	-.013	.046	-.062	-.281	.781
	tingkat pendidikan	.052	.054	.374	.966	.343
	disiplin kerja	-.128	.086	-.632	-1.476	.152

a. Dependent Variable: Abs\_RES

## Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.898	1.600		3.062	.005
pengalaman kerja	.161	.086	.167	1.872	.072
tingkat pendidikan	.265	.102	.404	2.588	.016
disiplin kerja	.438	.163	.464	2.688	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Koefisien pada variable pengalaman kerja ( X1 ) adalah positif dengan nilai 0,104. Dengan demikian berarti setiap kenaikan satu satuan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,104.
2. Koefisien pada variable tingkat pendidikan ( X2 ) adalah positif dengan nilai 0,404. Dengan demikian berarti satuan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan Wuryani Konveksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,404.
3. Koefisien pada variable disiplin kerja ( X3 ) adalah positif dengan nilai 0,464. Dengan demikian berarti setiap satu satuan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,464.

## Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.898	1.600		3.062	.005
pengalaman kerja	.161	.086	.167	1.872	.072
tingkat pendidikan	.265	.102	.404	2.588	.016
disiplin kerja	.438	.163	.464	2.688	.012

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel  $T = n \text{ (sampel)} - f \text{ (variable)} - 1 / 30 - 3 - 1 = 26$  dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05

Hasil perhitungan hipotesis uji t dengan SPSS versi 22.0 dengan hasil sebagai berikut:

- A. Uji hipotesis pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh t hitung pada variable persepsi harga sebesar (1,872) > t tabel (1,705) dengan hasil signifikansi sebesar 0,07 < 0,05 hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan

antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di wuryani Konveksi Grobogan.

B. Uji hipotesis tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh t hitung pada variable promosi sebesar  $(2,588) > t$  tabel  $(1,705)$  dengan hasil signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di wuryani Konveksi Grobogan.

C. Uji hipotesis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diperoleh t hitung pada variabel kepemimpinan sebesar  $(2,688) > t$  tabel  $(1,705)$  dengan hasil signifikansi sebesar  $0,01 < 0,05$  hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di wuryani Konveksi Grobogan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 <sup>a</sup>	.862	.847	.921

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pengalaman kerja, tingkat pendidikan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi yang di peroleh adalah sebesar 0,847. Hal ini berarti 84,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja,

tingkat pendidikan, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 15,3% kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu karyawan dalam mempermudah dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang di berikan oleh karyawan. Pengalaman yang didapat seseorang akan lebih

cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja.

Salah satu pengalaman yang dimiliki karyawan Wuryani Konveksi mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Untuk itu wuryani

Konveksi perlu memperhatikan pengalaman kerja dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan (Octavianus et al., 2018) menyatakan bahwa Variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang Manado.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan memiliki inovasi dan semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan Wuryani Konveksi dengan menerapkan ilmu yang dimiliki oleh karyawan membantu karyawan dalam menyelesaikan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan (Sari et al., 2019) menyatakan bahwa Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Padang.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian yang sudah dilakukan, menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin juga patuh terhadap peraturan – peraturan yang berlaku di perusahaan tempat bekerja, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang penuh kesadaran dan mampu

untuk menyesuaikan diri. Disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan Wuryani Konveksi dengan mengikuti prosedur dan aturan perusahaan membuat karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan (Purnawijaya, 2019) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisis regresi maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Wuryani Konveksi. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan memberikan kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Variabel tingkat pendidikan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Wuryani Konveksi. Tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Sehingga karyawan akan bekerja secara maksimal.

3. Variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Wuryani Konveksi. Kedisiplinan karyawan terhadap aturan perusahaan membuat karyawan untuk dapat bekerja secara maksimal.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diberikan saran-saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Wuryani Konveksi, Grobogan.

1. Perusahaan Wuryani Konveksi harus meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  2. Wuryani Konveksi perlu memperatikan pendidikan karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan produk yang berkualitas.
  3. Wuryani Konveksi harus memberikan sanksi yang tegas terhadap karyawan yang melanggar aturan perusahaan.
- Performance on Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2761–2770.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Kartiningasih. 2016. Pengaruh Modal, Lama Usaha, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Peningkatan Pendapatan Pedagang Kaki Lima Di Alun-alun Raden Bagus Assra Kironnggo Kabupaten Bondowoso. Skripsi Mahasiswa (Tidak dipublikasikan): Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Afifah, S. D., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Survei Pada Operator Jahit Konveksi Welas Asih Kota Tasikmalaya ). 1(8), 2595–2607.
- Dewi, A. K. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Rekan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Jaya Vana Indonesia).
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch.6(3).
- Pua, B. M. O., Lengkong, V. P. K., & Woran, D. (2017). the Effect of Work Experience and Job Placement on Employees
- Nurfaedah. (2019). Pengaruh Pemberian Fasilitas Kerja, Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Lasinrang Pinrang. *Society*, 2(1), 1–19.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99.
- Miranti, E., Herkulana, & Yacoub, Y. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 5(3), 1–13.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya Fregrace Meissy Purnawijaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Wulandari, W. (2019). Windi Wulandari Program Studi Manajemen Universitas Pelita Bangsa. 105.
- Inrayani. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Sinar Utama Niagatani. *Kinerja*, 8.5.2017, 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/autism-spectrum-disorders>