

# Artikel Skripsi\_Kristina Nur Sella\_182010200361.docx

*by*

---

**Submission date:** 12-Jul-2022 04:39PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1869589733

**File name:** Artikel Skripsi\_Kristina Nur Sella\_182010200361.docx (156.64K)

**Word count:** 3687

**Character count:** 23098



## Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tas Fifa Jaya Leather Di Kedensari

Kristina Nur Sella <sup>1)</sup>, Hasan ubaidillah, SE., MM. <sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [kristinanur@umsida.ac.id](mailto:kristinanur@umsida.ac.id)<sup>1)</sup>, [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)<sup>2)</sup>

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of skills, work experience, and education level on employee performance at the Fifa Jaya Leather bag in Kedensari Village, Tanggulangin District, Sidoarjo Regency and to determine the skills, work experience, and level of education simultaneously affect employee performance at UKM Fifa Jaya Leather bag in Kedensari. The research method used in this research is quantitative. The total population and sample in this study were 47 employees using a saturated sample where the entire population was sampled. The data obtained using a questionnaire by testing using various instruments measured using the SPSS version 22 software application. The results of this study indicate that skills have a positive and significant effect on employee performance. Work experience has a positive and significant effect on employee performance. And the level of education has a negative and insignificant effect on employee performance. Simultaneously skills, work experience, and education level have a significant effect.*

**Keywords -** *Skills, Work Experience, Education Level, and Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh keterampilan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada UKM tas Fifa Jaya Leather di Desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo dan untuk mengetahui keterampilan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UKM tas Fifa Jaya Leather di Kedensari. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini yakni 47 karyawan dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh menggunakan kuesioner dengan pengujian menggunakan berbagai instrumen yang diukur dengan menggunakan bantuan aplikasi software SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan keterampilan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan.

**Kata Kunci –** *Keterampilan, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Kinerja Karyawan*

*How to cite: Kristina Nur Sella, Hasan Ubaidillah (2022) Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tas Fifa Jaya Leather di Kedensari. IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843*

### I. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi yang pesat menuntut pemerintah untuk terlibat dan berkontribusi dalam penguatan ekonomi sektor wirausaha dan usaha kecil melalui kebijakan baru yang ditujukan untuk memperkuat start-up dan pengusaha kecil dan menengah di Indonesia. Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan kompleksitas persaingan usaha di Indonesia menuntut sumber daya manusia memiliki peran yang lebih optimal dan matang, meskipun kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keterampilan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan juga semakin meningkat. Perubahan lingkungan bisnis saat ini tentunya menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif bagi semua bisnis, bahkan UKM di Indonesia. Kemajuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusianya. Bersamaan dengan itu, memberdayakan karyawan dengan keterampilan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan merupakan syarat mutlak yang harus dipenuhi oleh setiap bisnis.

Hasil kinerja meningkat jika keterampilan yang dimiliki sumber daya manusianya mumpuni. Keterampilan adalah "kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan" [1]. Keterampilan karyawan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi juga.

Selain keterampilan, unsur lain yang diyakini mendorong <sup>2</sup> kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang". Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki individu maka semakin tinggi pengalaman kerja yang dimilikinya. Jika pengalaman kerja yang dimiliki sesuai dengan pekerjaannya, maka akan <sup>3</sup> mempengaruhi kinerja [2].

Unsur lain yang diyakini mendorong kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan. "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. Sekalipun tingkat motivasi pegawai yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti pelatihan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pendidikan pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan [3].

Kemudian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika [4].

UKM Tas Fifa Jaya Leather merupakan salah satu UKM tas yang ada di Desa Kedensari, Kecamatan Tanggulangin, Kabupaten Sidoarjo yang memiliki karyawan sebanyak 47 orang. Karyawan UKM Tas Fifa Jaya Leather sudah memiliki keterampilan yang mumpuni untuk menunjang kinerjanya namun masih ditemukan indikasi bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan tingkat pendidikan masih rendah.

Produksi pada UKM Fifa Jaya Leather di tahun 2018 realisasi produksi sebesar 53.820 pcs dengan target produksi sebesar 60.000 pcs dan presentase achievement sebesar 89,70% sedangkan pada tahun 2019 terjadi penurunan produksi dengan realisasi sebesar 44.630 pcs dengan target sebesar 65.000 pcs dengan presentase achievement sebesar 68,66% dan mengalami penurunan produksi kembali pada tahun 2020 dengan realisasi produksi sebesar 39.470 pcs dengan target sebesar 70.000 pcs dengan presentase sebesar 56,39%. Dengan melihat presentase achievement yang semakin menurun maka kinerja karyawan juga semakin menurun. Berdasarkan observasi awal dengan pemilik usaha di UKM Fifa Jaya Leather bahwasannya permasalahan tersebut dikarenakan kurangnya pengalaman kerja dan tingkat pendidikan karyawan yang rendah dalam bekerja pada UKM tersebut.

Rekap data pendidikan terakhir seorang karyawan yang bekerja pada UKM tersebut pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020 yaitu yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 7 orang, SMP sebanyak 24 orang dan SMA sebanyak 16 orang. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di UKM tersebut rata-rata memiliki pendidikan terakhir SD. Dengan hal itu dapat disimpulkan bahwa pendidikan karyawan masih sangat rendah.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas serta fenomena gap riset yang terjadi, maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui "Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UKM Tas Fifa Jaya Leather Di Kedensari".

Sesuai dengan latar belakang diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan di UKM Tas Fifa Jaya Leather
- H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di UKM Tas Fifa Jaya Lather
- H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di UKM Tas Fifa Jaya Leather
- H<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara keterampilan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan di UKM Tas Fifa Jaya Leather

## II. METODE

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada UKM Tas Fifa Jaya Leather di Kedensari dari variabel keterampilan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan. Jumlah populasi dan sampel sebesar 47 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan instrumen pengujian: uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, dan uji F. Sehingga dapat diperoleh gambaran perilaku secara obyektif.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Dari hasil analisis statistik diperoleh output penelitian sebagai berikut:

## 1. UJI KUALITAS DATA

### a. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Keterampilan

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X1.1	0,538	0,2876	Valid
X1.2	0,544	0,2876	Valid
X1.3	0,520	0,2876	Valid
X1.4	0,504	0,2876	Valid
X1.5	0,575	0,2876	Valid
X1.6	0,627	0,2876	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X2.1	0,429	0,2876	Valid
X2.2	0,572	0,2876	Valid
X2.3	0,582	0,2876	Valid
X2.4	0,492	0,2876	Valid
X2.5	0,470	0,2876	Valid
X2.6	0,622	0,2876	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Tingkat Pendidikan

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
X3.1	0,747	0,2876	Valid
X3.2	0,596	0,2876	Valid
X3.3	0,470	0,2876	Valid
X3.4	0,438	0,2876	Valid
X3.5	0,555	0,2876	Valid
X3.6	0,647	0,2876	Valid

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Y.1	0,385	0,2876	Valid
Y.2	0,743	0,2876	Valid
Y.3	0,784	0,2876	Valid
Y.4	0,719	0,2876	Valid
Y.5	0,487	0,2876	Valid
Y.6	0,653	0,2876	Valid
Y.7	0,669	0,2876	Valid
Y.8	0,551	0,2876	Valid
Y.9	0,525	0,2876	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dan item pertanyaan memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebesar 0,2876 maka dapat dikatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	r alpha	Keterangan
Keterampilan ( X <sub>1</sub> )	0,711	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> )	0,702	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan (X <sub>3</sub> )	0,725	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,753	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki cronbach's alpha > 0,60 maka dapat dikatakan seluruh variabel reliabel dan dapat dipercaya.

2. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Means	,0000000
	Std. Deviation	2,64795469
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,092
	Negative	-,094
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa asymp.sig sebesar 0,200 > 0,05 maka keseluruhan residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

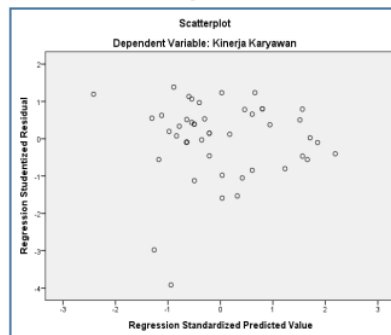
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Keterampilan	,423	2,362
Pengalaman Kerja	,451	2,219
Tingkat Pendidikan	,495	2,018

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel keterampilan memiliki toleransi 0,423 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,362 < 10 , variabel pengalaman kerja memiliki toleransi 0,451 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,219 < 10, variabel tingkat pendidikan memiliki nilai toleransi 0,495 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,018 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas karena tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,653 <sup>a</sup>	,427	,387	3,3789	2,186

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 2.186 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 47 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3). Berdasarkan nilai Durbin Watson yang di peroleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson dengan  $\alpha=5\%$  maka nilai DW terletak diantara DU dan nilai 4-DU maka ( $DU < DW < 4-DU$ ) atau ( $1,667 < 2,186 < 2,333$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Linieritas

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas Keterampilan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan Keterampilan	Between Groups	(Combined)	364,182	8	45,523	3,514	.004
		Linearity	282,271	1	282,271	21,78	.000
		Deviation from Linearity	81,911	7	11,702	9,903	.514
Within Groups			492,286	38	12,955		
Total			856,468	46			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas bahwa variabel keterampilan diperoleh nilai linearity sig  $0,000 < 0,05$  Maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terdapat hubungan yang linier. Sehingga, dapat di simpulkan bahwa variabel keterampilan dengan kinerja karyawan terjadi hubungan yang linier.

<sup>2</sup>  
Tabel 11. Hasil Uji Linieritas Pengalaman Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	494,909	9	54,990	5,627	.000
		Linearity	306,651	1	306,651	31,381	.000
		Deviation from Linearity	188,258	8	23,532	2,408	.033
Within Groups			361,560	37	9,772		
Total			856,468	46			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas bahwa variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh nilai linearity sig  $0,000 < 0,05$  Maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Sehingga, dapat di simpulkan bahwa variabel pengalaman kerja dengan kinerja karyawan terjadi hubungan yang linier.

**Tabel 12.** Hasil Uji Linieritas Tingkat Pendidikan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Pendidikan	Between Groups	(Combined)	367,929	9	40,881	3,096	.007
		Linearity	100,945	1	100,945	7,645	.009
		Deviation from Linearity	266,984	8	33,373	2,528	.027
	Within Groups		488,539	37	13,204		
Total			856,468	46			

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel diatas bahwa variabel tingkat pendidikan (X3) diperoleh nilai linearity sig 0,009 < 0,05 Maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear. Sehingga, dapat di simpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan dengan kinerja karyawan terjadi hubungan yang linier.

### 3. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

**Tabel 13.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,362	6,029		,558	,580
Keterampilan	,805	,362	,395	2,224	,031
Pengalaman Kerja	,953	,258	,457	2,659	,011
Tingkat Pendidikan	-,406	,311	-,214	-1,304	,199

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan setelah perhitungan adalah:

$$Y = 3,362 + 0,805 X_1 + 0,953 X_2 - 0,406 X_3 + e$$

### 4. UJI HIPOTESIS

#### a. Uji T

**Tabel 14.** Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,362	6,029		,558	,580
Keterampilan	,805	,362	,395	2,224	,031
Pengalaman Kerja	,953	,258	,457	2,659	,011
Tingkat Pendidikan	-,406	,311	-,214	-1,304	,199

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis sebagai berikut :

- 1) Variabel keterampilan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,224) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,016) dari tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 2) Variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,695) lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  (2,016) dari tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- 3) Variabel tingkat pendidikan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  (-1,304) lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  (2,016) dari tingkat signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## b. Uji F

Tabel 15. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	365,537	3	121,846	10,672	.000 <sup>b</sup>
	Residual	490,931	43	11,417		
	Total	856,468	46			

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian tabel memperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 10,672 sedangkan  $F_{tabel}$  pada tingkat signifikansi sebesar 0,05. Maka didapat nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,822 sedangkan  $F_{hitung}$  sebesar 10,672. Sehingga dapat diperoleh nilai  $F_{hitung}$  10,672 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2,822. Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas memperoleh hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Sehingga dapat diartikan bahwa variabel Keterampilan ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), dan Tingkat Pendidikan ( $X_3$ ) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

## B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan maka hasil hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut

## 1. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan keterampilan itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat di lihat seorang karyawan yang bekerja di UKM tersebut memiliki keterampilan yang mumpuni dalam menggunakan peralatan untuk melakukan pekerjaannya karena karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dengan kemampuan yang dimiliki. Serta mereka berkomitmen dalam melakukan pekerjaan apabila tugas yang telah diberikan tidak mencapai targetnya maka ia akan menerima resiko, baik itu mendapat teguran dari atasan atau potongan upah. Dengan diterapkan peraturan yang seperti itu maka kinerja karyawan akan tetap terjaga.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya bahwa keterampilan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : [5]; [6]; [7]; dan [8]. Sebaliknya, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari [9].

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan pengalaman kerja itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat di lihat dari lama waktu/masa kerja yang dimiliki karyawan ditempat kerja sebelumnya. Dengan memiliki pengalaman yang lama dalam bekerja seorang karyawan akan lebih mumpuni dalam menyelesaikan pekerjaannya saat ini. Semakin lama waktu masa kerja seorang karyawan yang semakin sebelumnya maka karyawan sudah mumpuni dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan keterampilan yang mumpuni akan membantu karyawan tersebut dalam menciptakan keefisienan dan keefektifan penggunaan waktu dan alat yang digunakan dalam bekerja. Dengan penggunaan waktu kerja yang efisien dan efektif dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan kewajibannya tepat waktu sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : [10]; [11]; [12]; [2]; dan [3]. Sebaliknya, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari : [13]; dan [14].

## 3. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan tingkat pendidikan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan seorang karyawan tidak menjamin kinerjanya dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang beragam setiap individu karyawan tetap akan bertanggungjawab penuh untuk mengerjakan pekerjaannya secara maksimal. Dalam lingkungan kerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan ia selalu membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan agar dapat mencapai target yang telah diberikan perusahaan dan meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya bahwa tingkat pendidikan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari : [10]; [4]; dan [15]. Sebaliknya, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian dari : [3]; [11]; dan [16].



#### 4. Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian dan uji data yang menyatakan bahwa variabel keterampilan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan tingkat pendidikan ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena dilihat dari hasil jawaban responden lebih banyak dari mereka menjawab setuju pada indikator kualitas bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan dapat menciptakan produk yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara maksimal dan optimal serta pada indikator kuantitas kinerja karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas target produk diluar jam kerja apabila dibutuhkan dan tentunya karyawan tersebut akan mendapatkan upah lebih. Dengan demikian dari jawaban responden dapat disimpulkan bahwa karyawan pada UKM tas Fifa Jaya Leather tersebut mereka dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan itu tentunya para pelanggan akan puas ketika membeli barangnya dan kemungkinan akan repeat order bahkan bisa order dengan jumlah yang banyak. Jika kuantitas order yang masuk banyak tentunya kuantitas produk yang harus diciptakan juga akan bertambah dan target yang diberikan perusahaan untuk dikerjakan oleh setiap karyawan akan bertambah dan karyawan bersedia diberi tambahan kuantitas diluar jam kerja apabila dibutuhkan oleh perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian [5] bahwa keterampilan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan juga mendukung penelitian dari [17] yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian, dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan yang tinggi dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dan dapat menjamin kinerja akan semakin meningkat.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dua membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dalam suatu perusahaan. Hal tersebut karena karyawan yang memiliki pengalaman yang tinggi sudah terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tiga membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap terjadi peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh tingkat pendidikan seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan tingkat pendidikan seorang karyawan tidak menjamin kinerjanya dalam bekerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis empat membuktikan bahwa variabel keterampilan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki keterampilan yang mumpuni, pengalaman kerja yang tinggi dan tingkat pendidikan yang tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak perusahaan ukm fifa jaya leather yang telah menyediakan informasi dan memberikan data-data sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

## REFERENSI

- [1] M. R. Arisandy, "PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP," *e-Jurnal Katalogis*, vol. 3, no. 1, p. 150, Agustus 2019.
- [2] K. E. Wirawan, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA," *Bisma: Jurnal Manajemen*, vol. 5, no. 2, p. 61, Maret 2019.
- [3] JULIANA, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA," *Jurnal Administrasi Publik*, vol. 1, no. 1, p. 2, April 2015.
- [4] Hendrayani, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA," *Jurnal Economix*, vol. 8, no. 3, p. 3, Juni 2020.
- [5] D. L. Chricela Natalia Joseph, "PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PENGRAJIN GERABAH DI NEGERI OUW KECAMATAN SAPARUA KABUPATEN MALUKU TENGAH," *Jurnal SOSOQ*, vol. Volume 7, no. 2, 2019.
- [6] B. W. R. Badrus Sholeh, "PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang)," *Ejrm*, vol. 09, no. 12, 2020.
- [7] W. Halawa, "Pengaruh Keterampilan dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jefrindo Consultant Medan," *Universitas Medan Area*, no. 5, 2019.
- [8] S. W. L. H. S. A. M. Famella, "Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso," *Artikel Ilmiah Mahasiswa*, 2015.
- [9] V. P. L. R. N. T. Febrio . Lengkong, "PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRI MUSTIKA COCOMINAESA (MINAHASA SELATAN)," *Jurnal Emba*, vol. 7, no. 1, 2019.
- [10] K. Djordian, "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Karya Mentari Seraya," *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie, Jakarta.*, 2021.
- [11] A. Mukhtar, "PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Economix*, vol. 7, no. 2, 2019.
- [12] Hendrayani, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA," *Jurnal Economix*, vol. 8, no. 3, p. 3, 2020.
- [13] F. S. Silvia Sari Sitompul, "Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru," *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, vol. 2, no. 2, pp. 142-153, 2021.
- [14] N. Wariati, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN BARITO TIMUR.," *Jurnal Wawasan Manajemen*, vol. 3, no. 3, 2015.
- [15] N. W. Pardede, "Pengaruh Tingkat Upah, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Kesehatan terhadap Produktivitas Tenaga kerja di Kota Medan," 2018.
- [16] I. Ismartaya, "PENGARUH MODAL, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN INOVASI TERHADAP KINERJA UMKM KABUPATEN BOGOR PROVINSI JAWA BARAT (Studi Kasus UMKM di Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat)," *Jurnal JEPA*, vol. 6, no. 1, pp. 375-381, 2021.
- [17] I. W. S. S. M. N. N. Y. S. Desak Ketut Ratna Dewi, "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Manajemen Indonesia*, vol. 4, no. 1, 2016.

# Artikel Skripsi\_Kristina Nur Sella\_182010200361.docx

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

11%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	4%
2	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
3	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
4	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%