

# **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP KOPDIT SOLIDARITAS STA. MARIA ASSUMPTA KUPANG**

*The Effect Of Education Level, Work Experience, And Competence On The Performance Of KSP Kopdit Solidarity Sta. Maria Assumpta Kupang*

**Valerianus Nahak<sup>1,a)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>2,b)</sup>, Debryana Y. Salean<sup>3,c)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>4,d)</sup>**  
*<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*  
**Koresponden :** <sup>a)</sup> arinahak142@gmail.com, <sup>b)</sup> niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,  
<sup>c)</sup> debryana.salean@staf.undana.ac.id, <sup>d)</sup> tarsisius.timuneno@staf.undana.ac.id

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif dan asosiatif, yang dimana jenis penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena-fenomena yang menggambarkan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang dan jenis penelitian asosiatif digunakan untuk menguji hipotesis yang ada berdasarkan teori yang telah dirumuskan dan diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka-angka dihitung lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Sedangkan teknik analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 30 sebagai pengolahan data pengujian secara parsial dan simultan. Penelitian ini dilaksanakan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang dengan jumlah sampel 35 orang dengan menggunakan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang; 2) Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang; 3) Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang; dan 4) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

**Kata Kunci :** Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Pada zaman sekarang ini kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat penting untuk diperhatikan berbagai pihak dalam sebuah organisasi, karena kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Pada era globalisasi seperti saat ini perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya berdedikasi dan terampil, tetapi juga memiliki latar belakang

pendidikan yang memadai dan pengalaman kerja yang signifikan. Selain itu, kompetensi SDM yang terintegrasi dengan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai pribadi juga menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Adhari, 2021). Dengan demikian untuk menentukan kinerja karyawan yang baik, membutuhkan SDM yang berkualitas tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang akurat dan relevan. Dimana sejalan dengan pendapat Rivai (2014), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, dengan tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi sebagai bagian dari faktor internal yang dominan.

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula pengetahuan dan kemampuan intelektualnya. Dimana pendidikan formal dapat membekali seseorang dengan kemampuan analitis, kritis dan *problem solving* yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pendidikan adalah proses yang sangat kompleks dan mendasar dalam kehidupan manusia menurut Nasution (2012) mendefinisikan pendidikan sebagai proses pengembangan kemampuan dan perilaku manusia secara keseluruhan yang melibatkan berbagai upaya, dari transmisi pengetahuan sampai pada pembentukan kepribadian.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan yang telah dimiliki sebelumnya oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memengaruhi rasa tanggung jawab dan pengetahuan bagi karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai (Sutrisno, 2009). Disisi lain untuk meningkatkan kompetensi SDM untuk menunjang kinerja karyawan yang baik, sebuah perusahaan atau organisasi dapat melakukan pelatihan, di mana Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang adalah lembaga keuangan yang berfokus pada simpanan dan pinjaman untuk anggotanya. Didirikan pada 10 Februari 1991, Kantor pusat KSP Kopdit Solidaritas terletak di Jl. Keuangan Negara I Gang V, Kota Kupang, dengan beberapa cabang di daerah sekitar termasuk Kabupaten Ende dan Sumba. Koperasi ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui penyediaan layanan keuangan yang lebih terjangkau dan berbasis pada prinsip kekeluargaan.

Dengan memilih KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, peneliti dapat menganalisis bagaimana variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi dapat memengaruhi variabel kinerja karyawan dalam konteks koperasi simpan pinjam, karena KSP

Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang beroperasi dalam sektor yang sangat bergantung pada kinerja karyawan untuk memberikan layanan yang efektif kepada anggota.

Berdasarkan pra penelitian yang dilakukan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, dengan cara melakukan wawancara kepada salah satu karyawan yaitu Bapak Fransiskus Xaverius Pareira selaku Kepala Divisi Organisasi, Personalia, IT dan Daperma, dimana mendapat hasil bahwa rata-rata tingkat pendidikan karyawan disana adalah S1, namun terdapat juga karyawan yang hanya berpendidikan tingkat SMA/SMK sederajat atau lebih rendah dan bertolak belakang dengan lingkungan kerja Koperasi itu sendiri. Hal tersebut dikarenakan salah satu syarat penerimaan karyawan yang dimana penerimaan karyawan baru terbuka untuk umum, jadi siapa saja bisa mendaftar menjadi karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang, dan juga ditetapkan kuota untuk masing-masing tingkat pendidikan tersebut. Adapun kriteria penerimaan karyawan baru dimana dilihat dari kemampuan dasar yang dimiliki oleh para calon karyawan baru yang berupa mahir dalam mengoperasikan komputer, menjalankan *microsoft word* dan *microsoft excel*, memiliki kemampuan *public speaking* yang baik serta memiliki pengetahuan umum yang baik pula, dan yang paling utama adalah memiliki karakter yang baik. Dengan perbedaan tingkat pendidikan para karyawan tersebut, secara tidak langsung dapat berpengaruh juga ke aspek pengalaman kerja dan kompetensi para karyawan, dimana karyawan dengan pendidikan formal yang lebih rendah mungkin memiliki keterbatasan dalam pemahaman konseptual dan teoritis tentang manajemen koperasi, namun mereka bisa belajar melalui pengalaman praktis di lapangan yang berkembang seiring waktu ataupun melalui pelatihan yang diadakan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, serta memiliki komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta sistem manajemen yang diterapkan dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian tugas yang dilakukan oleh individu yang dapat diukur melalui standar atau kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam memahami, menguasai, dan menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu secara efektif. Pendidikan memberikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan individu untuk meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas. Menurut Hasibuan (2012),

tingkat pendidikan adalah suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu. Sementara itu, menurut Tirtarahardja (2005), tingkat pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin besar pula peluang individu tersebut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugas secara lebih baik.

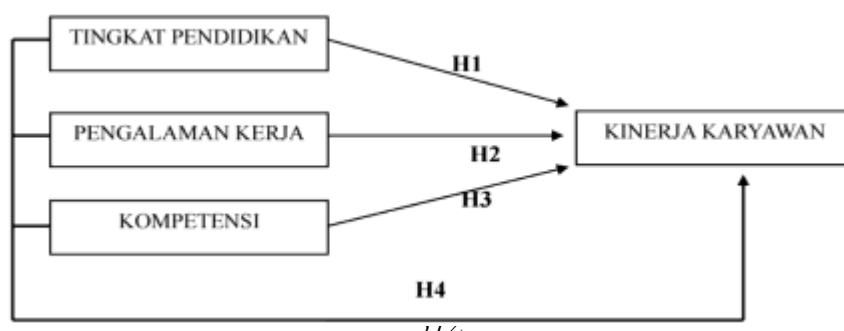
### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Melalui pengalaman kerja, seseorang dapat mengembangkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi yang terjadi di lingkungan kerja. Menurut Kolb (2014), pengalaman kerja merupakan sumber pembelajaran yang penting dan membentuk siklus belajar *experiential* yang memungkinkan individu belajar dari pengalaman yang telah dialami. Sementara itu, menurut Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue dalam Edy Sutrisno (2010), pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan bagi seorang karyawan untuk dapat menempatkan diri secara tepat dalam suatu kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab, serta mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk menjaga produktivitas dan kinerja. Dengan demikian, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin baik pula kemampuan individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan secara profesional.

### Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan secara efektif. Kompetensi menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Menurut Kurniawan (2015), kompetensi adalah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Sedangkan menurut Kaiser (2006), kompetensi merupakan pola konsisten dari pemikiran, perasaan, dan perilaku yang dapat diterapkan pada berbagai situasi kerja. Dengan adanya kompetensi yang baik, individu akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja sangat penting untuk mendukung peningkatan kinerja seseorang dalam organisasi.

### Kerangka Berpikir



### Gambar 1. Kerangka Berpikir

#### Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- H2 : Diduga Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- H3 : Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.
- H4 : Diduga Pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

#### METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang diambil menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan data yang berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik (Fauzi, 2009).

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Hipotesis

##### Uji t

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	65,839	,609		108,024	<,001
	TINGKAT PENDIDIKAN	,182	,010	,900	17,978	<,001
	PENGALAMAN KERJA	,058	,008	,378	7,536	<,001
	KOMPETENSI	,020	,009	,117	2,342	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang (Hipotesis 1)

Langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis statistic

H0 : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

H1 : Tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

b. Menentukan nilai signifikansi (*p value*) dan *t* hitung

Berdasarkan data pada Tabel 1. diperoleh nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0,001 dan *t* hitung sebesar 17,978

c. Menentukan *t* table

*t* tabel dengan  $df = n - k = 35 - 4 = 31$ , pada toleransi kesalahan  $\alpha$  sebesar 0,05, pengujian dua sisi maka diperoleh *t* tabel = 2,040 (*t* tabel pada lampiran)

d. Kriteria pengujian

Apabila nilai *t* hitung  $>$  *t* tabel serta nilai signifikan (*p value*)  $<$   $\alpha$  (0,05) maka (H<sub>0</sub>) ditolak dan menerima alternatif (H<sub>a</sub>) yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Apabila nilai *t* hitung  $<$  *t* tabel serta nilai signifikan (*p value*)  $>$   $\alpha$  (0,05) maka (H<sub>0</sub>) diterima dan menolak alternatif (H<sub>a</sub>) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

e. Membandingkan *t* hitung dengan *t* tabel dan nilai signifikansi (*p value*) dengan  $\alpha$

Nilai *t* hitung  $>$  *t* tabel ( $17,978 > 2,040$ ) dan signifikansi (*p value*) lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha$  (0,05). ( $0,001 < 0,05$ )

f. Kesimpulan

Oleh karena *t* hitung  $>$  *t* tabel dan nilai signifikansi (*p value*)  $<$  toleransi kesalahan  $\alpha$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Artinya tingkat pendidikan (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang (Hipotesis 2)

Langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis statistik

H0 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

b. Menentukan nilai signifikansi (*p value*) dan *t* hitung

Berdasarkan data pada Tabel 1. diperoleh nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0,001 dan *t* hitung sebesar 7,536

c. Menentukan *t* table

t tabel dengan  $df = n - k = 35 - 4 = 31$ , pada toleransi kesalahan  $\alpha$  sebesar 0,05, pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel = 2,040 (t tabel pada lampiran)

d. Kriteria pengujian

Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel serta nilai signifikan (p value)  $<$   $\alpha$  (0,05) maka ( $H_0$ ) ditolak dan menerima alternatif ( $H_a$ ) yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Apabila nilai t hitung  $<$  dari t tabel serta nilai signifikan (p value)  $>$   $\alpha$  (0,05) maka ( $H_0$ ) diterima dan menolak alternatif ( $H_a$ ) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

e. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan nilai signifikansi (p value) dengan  $\alpha$

Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $7,536 > 2,040$ ) dan signifikansi (p value) lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha$  0,05. ( $0,001 < 0,05$ )

f. Kesimpulan

Oleh karena t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi (p value)  $<$  toleransi kesalahan  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang (Hipotesis 3)

Langkah-langkah penyajiannya sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis statistik

$H_0$  : Pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

$H_3$  : Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

b. Menentukan nilai signifikansi (p value) dan t hitung

Berdasarkan data pada Tabel 1. diperoleh nilai signifikansi (p value) sebesar 0,004 dan t hitung sebesar 2,342

c. Menentukan t table

t tabel dengan  $df = n - k = 35 - 4 = 31$ , pada toleransi kesalahan  $\alpha$  sebesar 0,05, pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel = 2,040 (t tabel pada lampiran)

d. Kriteria pengujian

Apabila nilai t hitung  $>$  t tabel serta nilai signifikan (p value)  $<$   $\alpha$  (0,05) maka ( $H_0$ ) ditolak dan menerima alternatif ( $H_a$ ) yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Apabila nilai t hitung  $<$  dari t tabel serta nilai signifikan (p value)  $>$   $\alpha$  (0,05) maka ( $H_0$ ) diterima dan menolak alternatif ( $H_a$ ) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

e. Membandingkan t hitung dengan t tabel dan nilai signifikansi (p value) dengan  $\alpha$

Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,342 > 2,040$ ) dan signifikansi (P value) lebih kecil dari toleransi kesalahan  $\alpha$  0,05. ( $0,004 < 0,05$ )

f. Kesimpulan

Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi ( $p\ value$ )  $<$  toleransi kesalahan  $\alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

## Uji F

Tujuan dari uji F adalah untuk mencari tahu tingkat pengaruh variabel independen (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

**Tabel 2.**  
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,913	3	24,971	123,415	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	6,272	31	,202		
	Total	81,185	34			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI

Berdasarkan Tabel 2. diatas maka dapat dilihat langkah-langkah pengujiannya sebagai berikut.

1. Menentukan hipotesis statistic

$H_0$  : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komptensi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

$H_1$  : Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan komptensi secara secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang

2. Menentukan nilai signifikansi ( $p\ value$ ) dan F hitung

Berdasarkan data pada Tabel 2. diperoleh nilai signifikansi ( $p\ value$ ) sebesar 0,001 dan F hitung sebesar 123,415

3. Menentukan F table

Untuk menentukan F tabel dalam penelitian ini menggunakan rumus  $df = n - k = 35 - 4 = 31$  dengan toleransi kesalahan  $\alpha$  sebesar 0,05, maka di dapat F tabel sebesar 2,91 (tabel f pada lampiran)

4. Kriteria pengujian

Jika nilai F hitung  $>$  F tabel serta nilai signifikan  $F <$   $\alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya semua variabel independent/bebas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

Jika nilai  $F$  hitung  $< F$  tabel serta nilai signifikan  $F > \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya, semua variabel independent/bebas tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen/terikat

5. Membandingkan  $F$  hitung dengan  $F$  tabel dan nilai signifikansi ( $p$  value) dengan  $\alpha$  ( $\alpha$ )  
Dari tabel 2. diatas, diketahui bahwa nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $123,415 > 2,91$ ) dan nilai  $F$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,001 < 0,05$ )

6. Kesimpulan

Oleh karena  $F$  hitung  $> F$  tabel dan nilai signifikansi  $F < \alpha$  dan  $f$  hitung  $> f$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya tingkat pendidikan ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan, kemampuan berpikir analitis, serta keterampilan yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mampu memahami pekerjaan dengan lebih baik serta memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basyit, Sutikno, dan Dwiarto (2020) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Halim, Vionika, dan Ningrum (2023) juga menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam organisasi.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin baik pula kemampuan mereka dalam memahami dan menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dari berbagai situasi yang pernah dialami sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja. Melalui pengalaman kerja, karyawan juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas karena telah memahami prosedur serta tanggung jawab pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basyit et al. (2020) yang menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Kolb (2014) juga menjelaskan bahwa pengalaman merupakan sumber pembelajaran penting yang dapat meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cepat, dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Boyatzis (1982) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik individu yang berkaitan langsung dengan kinerja yang efektif dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian Dessler (2020) juga menunjukkan bahwa kompetensi karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja dalam organisasi.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan kemampuan intelektual bagi karyawan dalam memahami pekerjaan. Pengalaman kerja memberikan pembelajaran praktis yang membantu karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Kompetensi menjadi faktor yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja dalam melaksanakan tugas secara efektif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Basyit et al. (2020) serta Campbell, McCloy, Oppler, dan Sager (1993) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu seperti pendidikan, pengalaman, dan kompetensi.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, seluruh variabel penelitian yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang berada pada kategori capaian tinggi.
2. Tingkat pendidikan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Dimana semakin tinggi jenjang pendidikan formal yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan secara profesional.
3. Pengalaman kerja (X2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang. Dimana karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih lama memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tugas, prosedur kerja, serta memiliki efisiensi dan efektivitas kerja yang lebih tinggi.
4. Kompetensi (X3) yang mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, dan kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) KSP Kopdit Solidaritas Sta.

Maria Assumpta Kupang. Dimana karyawan yang kompeten mampu menunjukkan tanggung jawab, inisiatif, serta menyelesaikan pekerjaan dengan hasil optimal.

5. Secara simultan, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang dengan kontribusi sebesar 91,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## Saran

1. Bagi KSP Kopdit Solidaritas Sta. Maria Assumpta Kupang  
Disarankan untuk terus meningkatkan kualitas SDM dengan memberikan dukungan terhadap pendidikan lanjutan, pelatihan kerja, serta pembinaan kompetensi secara berkala guna menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sebagai indikator penting karena terbukti berpengaruh terhadap performa kerja. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan teknis, pelatihan soft skill, serta pengembangan karakter kerja yang profesional perlu menjadi perhatian agar karyawan lebih siap menghadapi tantangan kerja yang dinamis.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat menggali faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin, inisiatif, budaya organisasi, dan desain pekerjaan.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. Makasar. In CV. Penerbit Qaira Media.
- Arikunto, P. D. S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Baron, G. &. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya. CV.R.A.De.Rozarie.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA (Ekonomi Manajemen Akuntansi)*,
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New Jersey. John Wiley & Sons.
- Byars and Rue, (Sutrisno, 2010). (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). *A Theory of Performance*. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35–70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Cardoso Gomes, F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Andi Offset.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fauzi, M. (2009). *Metode penelitian kuantitatif: Sebuah pengantar*. Semarang. Walisongo

Press.

- Ghozali, M.Com, A. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, M.Com, A. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J. M. dan D. (2011). *Organization: Structure, Process, Behavior*. Dallas: Business Publication.
- Gilley, J., Gilley, A., & Shelton, H. (2015). *Developmental Leadership*. New York. Perseus Books Group.
- Halim, F. A., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi*, 5, 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Hariandja, M. T. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Grasido.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. U. S. (2008). *Revolusi politik kaum muda*. Jakarta. Yayasan Obor Indonesia.
- Howard, A. (2001). *Developmental Assessment Centers: Assumptions, Approaches, and Consequences*. California. Sage Publications.
- Ihsan, F. (2011). *Dasar-dasar Kependidikan* (Edisi ke-8). Jakarta. Rineka Cipta.
- Kaiser RB, K. R. (2006). *Pekerjaan yang lebih mendalam dalam pengembangan eksekutif: mengatasi kepekaan*. Pfeiffer. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2006.23473207>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Kinicki, K. &. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. CV.R.A.De.Rozarie.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd Editio). London. Pearson Education.
- Kurniawan, A. (2015). *Audit Internal: Nilai Tambah Bagi Organisasi. Edisi Ke-2*. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.