

# PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT ARARA ABADI DISTRIK TAPUNG

Feby Indri Yani, Hichmaed Tachta Hinggo S, Sri Rahmayanti

Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau

\*e-mail: [210304123@student.umri.ac.id](mailto:210304123@student.umri.ac.id)

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Tapung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan motivasi. Sampel penelitian sebanyak 56 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Tapung, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Tapung pengawasan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Arara Abadi Distrik Tapung.*

**Kata Kunci:** Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, motivasi, kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Pada saat ini teridentifikasi bahwa PT. Arara Abadi memiliki permasalahan terkait dengan kinerja, dibagian *plantation* (pengawas perkebunan), *harvesting* (pemanenan/penebangan) dan *forest protection* (perlindungan hutan). Dimana dibagian *plantation* atau pengawas perkebunan ini karyawan melakukan kesalahan seperti kurang mengawasi para buruh harian lepas dalam penanaman bibit dan juga dalam mengelola lahan tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan, melakukan perawatan terhadap tanaman tidak maksimal sehingga membuat pohon/bibit mati atau gagal dalam pertumbuhan. Sedangkan di bagian *harvesting* atau pemanenan/penebangan ialah melakukan kesalahan seperti terlambat dalam pemanenan atau terlambat dalam mengirim bahan baku. Di bagian *forest protection* atau perlindungan hutan kesalahan yang terjadi seperti karyawan kurang memperhatikan sehingga Binatang liar masuk dan merusak tanaman, seperti gajah liar yang memakan pohon *accasia* dan *eukaliptus* yang dalam masa pertumbuhan.

Kinerja dapat diartikan sebuah pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja berbicara mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana metode pengerjaan dari karyawan. Kinerja karyawan memiliki hakikat bahwa suatu capaian kerja karyawan dapat dihasilkan sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai target. Hasil yang dapat diperoleh dari kegiatan *literature review* antara lain: Pengaruh Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, sistem Informasi Berbasis Web berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

*knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Primawanti 2022).

Kinerja karyawan adalah dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggung jawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per Orang, Tim, Departemen Dan Instansi serta penegakan nilai dasar Instansi (Basyit dan Sutikno 2020).

Menurut penelitian yang telah dilakukan kinerja bisa dapat dipengaruhi oleh latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi, faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah latar belakang Pendidikan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan terhadap calon karyawan. Jika seorang karyawan mempunyai pendidikan yang tinggi, maka secara tidak langsung perusahaan memiliki pandangan bahwa karyawan itu memiliki intelektual yang tinggi, karena karyawan adalah sumber daya manusia yang berperan besar dalam menunjang pelaksanaan kegiatan yang ada di perusahaan. Latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang karyawan berpengaruh dari segi pola berpikir, sikap dan tingkah laku dari sumber daya manusia tersebut.

Jadi calon karyawan dapat memberi kontribusi besar bagi perusahaan, maksud dari kontribusi besar adalah kemampuan dalam bekerja atau mengelola aktivitas karyawan agar dapat memberikan jasa yang lebih baik pada perusahaan Kirani (2023). Pada PT Arara Abadi Distrik Tapung latar belakang Pendidikan dengan Pendidikan sarjana 15 orang, D3 1 orang, SLTA 37 orang, SLTP 3 orang total semua karyawannya 56 orang. Jadi rata-rata latar belakang Pendidikan di PT Arara Abadi ini dari Pendidikan SLTA dengan jumlah 37 orang. Fenomena dari latar belakang Pendidikan ini ialah karena PT. Arara Abadi cenderung ke hutan, jadi latar belakang Pendidikan yang paling diutamakan ialah kehutanan dan pertanian. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Simarmata (2023) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil berbeda di peroleh dari (Setiawan, 2016) menyatakan bahwa latar belakang Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain latar belakang Pendidikan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Lela dan Hidayat (2022) pengalaman kerja adalah Tingkat penguasaan dan kemampuan individu dalam pekerjaan yang dapat diperkirakan dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Pengalaman pegawai harus dilihat sebagai aset yang diharapkan dan akan terus dikembangkan. Menurut Basyit dan Sutikno (2020) pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. 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 sekedarnya.

Pada PT Arara Abadi Distrik Tapung para karyawan memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda. Berikut pengalaman paling tinggi pada PT arara abadi, pengalaman kerja di bidang *planning survey* dan infrastruktur memiliki pengalaman kerja selama 32 tahun dan pengalaman kerja paling rendah 8-3 bulan yaitu di bidang *plantation* dan tata usaha kayu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Octavianus (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuela dan Trang, (2019) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja di PT. Arara Abadi ini untuk tingkat staff itu 3-5 tahun, yang memang dari latar belakang Pendidikan sarjana dan juga yang berpengalaman. Untuk yang belum memiliki pengalaman akan di training sesuai dengan prosedur Perusahaan itu selama 6 bulan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri karyawan untuk mendorong atau membangkitkan gairah yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan akan mewujudkan suatu pencapaian suatu tujuan. Sedangkan Motivasi kerja juga memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien (Anandita dan Baharudin, 2021). Berdasarkan hasil dari penelitian dari Majid dan Hakim (2021) bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasyim *et al* (2020) motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, peneliti tertarik menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Arara Abadi Distrik Tapung salah satunya yaitu latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi yang dapat dijadikan sebagai variabel independen. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARARA ABADI DISTRIK TAPUNG"**

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berasal dari kata *job performance* yang diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Asnawi 2019). Kinerja seorang karyawan adalah hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Huseno (2016). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

### **Latar Belakang Pendidikan**

Pendidikan berasal dari kata "*paedagogie*" dari bahasa Yunani, terdiri dari kata "*paes*" artinya anak dan "*agogos*" artinya membimbing. Sedangkan dalam bahasa Inggris pendidikan diistilahkan dengan kata "*to educate*" yang berarti memperbaiki moral dan melatih intelektual. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyatakan bahwa pendidikan berasal dari kata dasar didik (mendidik), yaitu: memelihara dan memberi latihan (ajaran, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran. Sedangkan pendidikan mempunyai pengertian: proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan latihan, proses perbuatan, cara mendidik. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk memberikan bimbingan atau pertolongan dalam mengembangkan potensi jasmani dan rohani yang diberikan oleh orang dewasa kepada peserta didik untuk mencapai kedewasaannya serta mencapai tujuan agar peserta didik mampu melaksanakan tugas hidupnya secara mandiri (Hidayat dan Abdillah, 2019).

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja akan memperkuat kemampuan dalam melakukan sebuah tindakan. Pengalaman kerja membangun seorang pegawai/karyawan untuk bisa melakukan tindakan- tindakan yang telah diketahui pada langkah pertama. Semua tindakan yang pernah dilakukan akan direkam dalam bawah sadar mereka dan akan dibawa terus sepanjang hidupnya. Pegawai/ karyawan yang sering mendapat pengalaman kerja melakukan pekerjaannya dengan baik akan menjadi sangat terampil dan tentunya akan lebih profesional, dibanding yang tidak pernah melakukan tindakan tersebut. Karena lamanya bekerja di suatu bidang akan memberikan suatu keterampilan yang semakin lama akan semakin baik. Pengalaman kerja seseorang yang banyak, selain berhubungan dengan masa kerja seseorang juga dilatarbelakangi oleh pengembangan diri melalui pendidikan baik formal maupun informal (Khaeruman., 2021).

### **Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang imestihle yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja untuk mencapai tujuan, dan kekuatan perilaku seberapa kuat usaha individu dalam bekerja. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka (Zainal 2018).

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di PT Arara Abadi Distrik Tapung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Arara Abadi Distrik Tapung berjumlah 56 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling, yang digunakan karena jumlah populasi karyawan tetap kurang dari 100 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda uji t dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif**

	N	Rang	Minimu	Maxim	Mean	Std.	Variance
			m	um		Devation	
Latar belakang pendidikan	56	46	59	105	7854	10521	110690
Pengalaman Kerja	56	18	27	45	35.96	3.432	11.781
Motivasi	56	65	27	92	49.61	9.275	86.025
Kinerja Karyawan	56	18	27	45	38.80	4.029	19.233
Valid N (listwise)	56						

Sumber: Data diolah, SPSS

deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 59, nilai maximum sebesar 105, nilai mean sebesar 78,54 dan nilai Standar Deviasi sebesar 10.521. Hal ini menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kompetensi penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel pengalaman kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 27, nilai maximum sebesar 45, nilai mean sebesar 35,96 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3,432. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel pengalaman kerja penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel motivasi memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 27, nilai maximum sebesar 92, nilai mean sebesar 49,61 dan nilai Standar Deviasi sebesar 9,275. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel motivasi penyebaran nilainya merata.
- 4) Variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 27, nilai maximum sebesar 45, nilai mean sebesar 35,80 dan nilai Standar Deviasi sebesar 4,029 Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variable kinerja karyawan penyebaran nilainya merata.

## Uji Validitas

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

<b>Variabel/Indikator</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
	<b>Latar Belakang Pendidikan</b>		
Pernyataan X1.1	0,524	0,263	Valid
Pernyataan X1.2	0,567	0,263	Valid
Pernyataan X1.3	0,423	0,263	Valid
Pernyataan X1.4	0,557	0,263	Valid
Pernyataan X1.5	0,633	0,263	Valid
Pernyataan X1.6	0,638	0,263	Valid
Pernyataan X1.7	0,657	0,263	Valid
Pernyataan X1.8	0,407	0,263	Valid
Pernyataan X1.9	0,579	0,263	Valid
Pernyataan X1.10	0,571	0,263	Valid
Pernyataan X1.11	0,585	0,263	Valid
Pernyataan X1.12	0,640	0,263	Valid
Pernyataan X1.13	0,483	0,263	Valid
Pernyataan X1.14	0,508	0,263	Valid
Pernyataan X1.15	0,514	0,263	Valid
Pernyataan X1.16	0,537	0,263	Valid
Pernyataan X1.17	0,561	0,263	Valid
Pernyataan X1.18	0,537	0,263	Valid
Pernyataan X1.19	0,632	0,263	Valid
Pernyataan X1.20	0,631	0,263	Valid
Pernyataan X1.21	0,537	0,263	Valid

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pernyataan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai	Cronbach's Alpha	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	0,887	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,681	0,60	Reliabel
Motivasi	0,618	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,793	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel independen dan dependen reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

## Uji Normalitas Data

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov  
Test**

		Unstandardized
Residual N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.45150305
Most Extreme Differences Absolute		.093
Positive		.093
Negative		-.054
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0,200  $>$  0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

## Uji Multikolinieritas

**Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas**

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinitas								
		Unstandardized		Standardized		Collinearity		
Model		Coefficients		Coefficients		T	Statistics	
		Sig.						
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.268	2.156		8.935	.000		
	Latar Belakang Pendidikan	.060	.028	.258	2.143	.037	.824	1.214
	Pengalaman Kerja	.220	.059	.466	3.727	.000	.763	1.311
	Motivasi	-.064	.030	-.244	-2.106	.040	.887	1.127

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan masing – masing nilai VIF < 0,10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Tabel 7. Hasil Uji Hierarkis Regresi						
Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.018	3.461		1.450	.153
1	Latar Belakang Pendidikan	-.007	.038	-.026	-.175	.862
	Pengalaman Kerja	-.049	.098	-.075	-.506	.615
	Motivasi	.005	.042	.018	.126	.900

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan.

## Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda							
Model		Unstandardized		Standardized		T	Sig.
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.268	2.156			8.935	.000
	Latar Belakang Pendidikan	.060	.028	.258		2.143	.037
	Pengalaman Kerja	.220	.059	.466		3.727	.000



Motivasi	-.064	.030	-.244	-2.106	.040
----------	-------	------	-------	--------	------

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 19,268 artinya jika latar belakang pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan motivasi (X3) tidak mengalami perubahan atau stabil nilainya adalah 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) nya bernilai 19,268.
2. Nilai koefesien regresi latar belakang pendidikan (X1) sebesar 0,060 dan bernilai positif. Pada penelitian ini menunjukkan setiap 1 satuan nilai latar belakang pendidikan maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,060 yang artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan maka nilai kinerja karyawan meningkat.
3. Nilai koefesien regresi pengalaman kerja (X2) sebesar 0,220 dan bernilai positif. Pada penelitian ini menunjukkan setiap 1 satuan nilai pengalaman kerja maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,220 yang artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka nilai kinerja karyawan meningkat.
4. Nilai koefesien regresi Motivasi (X3) sebesar -0,064 dan bernilai negatif. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap 1 satuan nilai motivasi maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,064 yang artinya semakin tinggi motivasi maka nilai kinerja karyawan menurun.
5. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	2.143	2.006	.037	H1 diterima H0 ditolak
Pengalaman Kerja	3.727	2.006	.000	H2 diterima H0 ditolak
Motivasi	-2.106	2.006	.040	H3 ditolak H0 diterima

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 11 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji variabel latar belakang pendidikan (X1) diketahui bahwa t hitung variabel latar belakang pendidikan sebesar 2,143 dengan nilai signifikan sebesar 0,037. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ( $2,143 > 2,006$ ) serta nilai signifikan lebih kecil yaitu ( $0,037 < 0,05$ ), maka H1 diterima dan H0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji variabel pengalaman kerja (X2) diketahui bahwa t hitung variabel pengalaman kerja sebesar 3,727 yang bersifat positif dengan nilai signifikan

sebesar 0,000. Karna  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu ( $3,727 > 2,006$ ) serta nilai signifikan lebih kecil yaitu ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji variabel motivasi ( $X_3$ ) diketahui bahwa  $t$  hitung variabel motivasi sebesar -2,106 dengan nilai signifikan sebesar 0,040. Karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu ( $-2,106 < 2,006$ ) serta nilai signifikan lebih besar yaitu ( $0,040 > 0,05$ ), maka  $H_3$  ditolak dan  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

**Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616a	.379	.344	2.14886

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), menunjukkan besarnya ( $R^2$ ) (Adjusted R square) adalah 0,669. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai ( $R^2$ ) mendekati angka 1 yaitu 0,669 atau (66,9%). Sehingga variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependent sebesar 66,9% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 33,1% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Arara Abadi Distrik Tapung. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Arara Abadi Distrik Tapung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau relevan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kemampuan mereka dalam memahami tugas, menguasai keterampilan kerja, serta menyelesaikan tanggung jawab secara efektif, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arara Abadi distrik Tapung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama dan beragam pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin matang keterampilan, pengetahuan, dan strategi kerja yang mereka terapkan, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Arara Abadi Distrik Tapung. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang dimiliki karyawan cenderung tidak sejalan dengan tujuan perusahaan atau kurang tepat dalam arah dan penerapannya, sehingga justru menurunkan fokus dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

## SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut: pada perusahaan diharapkan memperhatikan faktor – faktor untuk mencapai kinerja perusahaan karena dengan tercapainya kinerja tersebut akan membuat pekerjaan berjalan efektif serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alparizi, I. A. G. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Recta Giri Indah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4), 870–871.
- Amri, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *Jurnal Magister Manajemen*, 4(7), 1–10.
- Anandita, S. R. & Baharudin, W. M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (studi pada CV. Putra Putri Jombang). *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(3), 727–734.
- Ariani, D. R. & Ratnasari, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Dimensi*, 9(1), 74.
- Girsang, A. P. T. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja , Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . PLN ( Persero ) ULP Berastagi. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 84. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Jumawan. (2021). Pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dan tunjangan kinerja sebagai variabel intervening. *Media Mahardika*, 19(2), 342–351.
- Khaeruman. (2021). Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In CV. AA. Rizky.
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja , Latar Belakang Pendidikan , Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53.
- Lela, M. & Hidayat, W. H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2334–2341.
- Lestari, N. L. M. (2021). Pengaruh Pendidikan , Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas *Resort & Spa* Legian. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 76.
- Majid, A. & Hakim, E. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*, 5(1), 9–16.
- Nadiroh, Z. S. & Ariwidodo, F. B. (2022). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Ra Di Kecamatan Kutorejo Di Masa Pandemi Covid-1. *Emas*, 5(1), 1.
- Novalsari & Pitri, T. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Ikonoa Warehouse. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 67–86.
- Octavianus, W. R. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia cabang manado. *EMBA*, 6(3), 1758–1767.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1(1), 62.
- Rahmawani, H. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Septiantari, N. M & Landra, A. W. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. *Jurnal EMAS*, 3(4), 136.

- Setiawan, I. K. Y. (2016). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UNDIKSHA*, 5(1).
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Widhi (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(1), 17.
- Yasin, S. N. Gunawan, M. N. Fattah, A. P. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (diklat) dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review* PENGARUH, 1(1), 19–20.

