



Pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai moderasi (studi pada pt. isa kabupaten barito timur)

Herlin Sola Gratia G

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya

Abstrak

Tujuan, -Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan secara empiris tentang Pengaruh factor pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui pengalaman kerja sebagai moderasi.

Desain/Methodologi/Pendekatan -Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian deskriptif-kuantitatif. Unit analisa penelitian ini adalah karyawan supervisor PT. ISA Kabupaten Barito Timur yang berjumlah 62 orang. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS), software yang digunakan adalah SmartPLS 3.3.2.

Temuan penelitian - Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja mampu memoderasi hubungan antara pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pendidikan, Kinerja karyawan, Pengalaman kerja

Jenis artikel: Artikel penelitian

Transformational leadership in increasing intrinsic motivation and employee performance; mediation model analysis

Abstract

Purpose, -This study aims to provide an empirical explanation of the influence of educational factors on employee performance through work experience as a moderator.

Design/Methodology/Approach -The research method used in this research is the descriptive-quantitative research approach. The unit of analysis of this research is the supervisor-employee of PT. ISA East Barito Regency, totaling 62 people. The data collected were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) approach with the Partial Least Square (PLS) approach, the software used was SmartPLS 3.3.2.

Research findings - The results showed that educational style had a positive effect on employee performance, work experience was able to moderate the relationship between education and employee performance.

Keywords Education, Employee performance, Work experience

Paper type: Research Paper



Received, 12 Juni 2021

Revised 20 Juli 2021

Accepted 10 August 2021

1. Pendahuluan

Pendidikan sudah tidak asing lagi ditelinga kita, karena memang sejak kecil kita sudah dikenalkan dengan pendidikan. Bahkan bisa jadi kita mengenal pendidikan sejak masih dalam kandungan ibu. Pendidikan adalah suatu hal yang penting dan merupakan tonggak untuk generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan.

Selain pendidikan yang dapat meningkatkan kualitas manusia, pengalaman kerja selama hidupnya yang sering dilakukan berulang kali juga dapat menjadi faktor tingginya kualitas suatu sumber daya manusia sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi baik. Menurut Kamus Bahasa Indonesia pengalaman kerja dapat diartikan sebagai suatu hal yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb). Karena pengalaman kerja adalah sebuah proses dimana kita bisa mendapatkan ilmu pengetahuan, kecakapan serta keterampilan mengenai pekerjaan, sebab kita terlibat secara langsung untuk terjun dalam pelaksanaan suatu tugas pekerjaan tersebut. Dari beberapa ungkapan mengenai pengertian pengalaman kerja, dapat di simpulkan bahwa *experience is the best teacher*.

PT. ISA (Indopenta Sejahtera Abadi) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit yang sedang berkembang serta selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan tersebut. Namun berdasarkan hasil pengamatan awal, masih banyak masalah yang terkait dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Dikarenakan masih banyaknya karyawan di PT. ISA tersebut yang tingkat pendidikannya terbatas, lemahnya pengetahuan karyawan dibidang supervisor dalam membuat perencanaan kerja harian yang akan dikerjakan serta karena perekrutan karyawan di PT. ISA tersebut yang mengambil tenaga kerja pada sekitar wilayah perusahaan dan bukan berdasarkan klasifikasi pendidikan serta pengalaman kerja. Hal ini membuktikan bahwa karyawan dibidang supervisor masih minim ilmu pengetahuan dan pengalaman kerja dibidang yang sesuai sehingga seringkali terjadi karyawan yang bertugas memanen sawit melakukan kesalahan saat memanen buah sawit yang masih mentah.

Keputusan pembelian adalah tahap dalam proses pengambilan keputusan pembeli di mana konsumen benar-benar membeli (Kotler & Armstrong 2014). Tahap keputusan pembelian ini sangat penting bagi pemasar untuk diperhatikan karena akan berhubungan dengan kesuksesan suatu program pemasaran. Seorang pemasar harus mengetahui macam-macam keputusan pembelian, siapa saja yang membuat keputusan pembelian, dan proses keputusan pembelian. Proses ini akan menentukan produk apa yang konsumen pilih untuk digunakan.

Tabel 1

Rekap Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Supervisor PT. ISA Kabupaten Barito Timur 2019

Kategori	Aspek Yang Dinilai (%)										Rata-Rata (%)
	Pengetahuan Pekerjaan		Kualitas Pekerjaan		Kuantitas Pekerjaan		Tanggung Jawab		Keahlian		
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
Sangat Baik	15	20,6	23	31,6	22	30,2	11	15,1	18	24,7	24,4
Baik	21	28,8	21	28,8	25	34,2	17	23,3	23	31,6	29,4
Cukup	33	45,2	25	34,2	18	24,7	28	38,3	23	31,6	34,8
Kurang	4	5,4	4	5,4	8	10,9	17	23,3	9	12,1	11,4
Total	73	100	73	100	73	100	73	100	73	100	100

(Sumber : HRD PT. ISA Kabupaten Barito Timur 2021)

Berdasarkan table 1.1 tentang penilaian kinerja karyawan supervisor PT. ISA Kabupaten Barito Timur selama tahun 2019 diketahui bahwa kinerja karyawan masih tergolong cukup karena memiliki presentase tertinggi dibandingkan dengan kategori lainnya. Kinerja yang tergolong cukup ini mengindikasikan pentingnya peningkatan kinerja karyawan supervisor, dimana karyawan bidang supervisor mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat

penting yaitu mengawasi, membimbing dan mengatur rekan kerja bawahan dan mengelola bagian produksi dan penjualan sawit di PT. ISA Kabupaten Barito Timur.

2. Landasan Teori

Menurut (Djumali 2014), “pendidikan adalah untuk mempersiapkan manusia dalam memecahkan problem kehidupan di masa kini maupun di masa yang akan datang”. Menurut (Edy 2016) pendidikan merupakan aktivitas yang bertautan, dan meliputi berbagai unsur yang berhubungan erat antara unsur satu dengan unsur yang lain.

Menurut (Kurniawan 2017), pendidikan adalah mengalihkan nilai-nilai, pengetahuan, pengalaman dan ketrampilan kepada generasi muda sebagai usaha generasi tua dalam menyiapkan fungsi hidup generasi selanjutnya, baik jasmani maupun rohani. Dia berpendapat bahwa pendidikan adalah mempersiapkan dan menumbuhkan anak didik atau individu manusia yang proses berlangsung secara terus-menerus sejak ia lahir sampai ia meninggal dunia.

Menurut Jerome McCarthy dan William (2012:285) pemasaran berarti sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan sekaligus merupakan proses sosial. Dengan kata lain, pemasaran ada pada tingkat mikro dan makro. Peranan pemasaran dalam perusahaan berorientasi pemasaran adalah menyediakan arah bagi perusahaan. Konsep pemasaran menekankan bahwa upaya perusahaan biasanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan pelanggan target dan menghasilkan laba.

Adapun tujuan dari kegiatan pemasaran adalah mempengaruhi pembeli untuk bersedia membeli barang dan jasa perusahaan (disamping barang lain) pada saat mereka membutuhkan. Hal ini sangat penting bagi manajer pemasaran untuk memahami “mengapa” dan “bagaimana” tingkah laku konsumen tersebut demikian; sehingga perusahaan dapat mengembangkan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan produknya secara lebih baik. (Basu Swastha dan Irawan, 2011).

Menurut (Marwansyah 2014) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Ratulangi and Soegoto 2016) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, Kirya, and Yulianthini 2013). Menurut (Indra 2019) pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja berkerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Moeheriono 2012) mengartikan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan (Sandy 2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. (Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti 2012) menyebutkan bahwa kinerja adalah perbandingan antara penampilan seseorang dengan hasil yang diharapkan.

(Hermawati 2020) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu

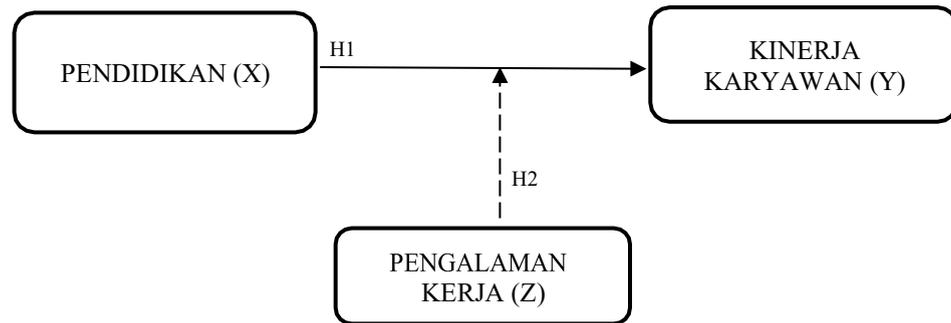
dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria lain yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan telah disepakati bersama.

3. Hipotesis

Hipotesis 1 : Pendidikan diduga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Pengalaman kerja diduga memperkuat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hipotesis diatas, maka gambar hubungan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1.
Kerangka konseptual penelitian

4. Metode

Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada falsafah positifisme, digunakan untuk penelitian pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Didalam penelitian ini menggunakan metode Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil untuk mewakili keseluruhan populasi. Hal tersebut sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh sugiyono (2017:81) yang mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah minimum sampel yang mewakili populasi tidak menggunakan rumus slovin tetapi menggunakan rumus sampel proporsi (*Purposive Sampling*). Maka sampel dalam penelitian ini adalah 61,73 responden yang dibulatkan menjadi 62 orang responden.

Adapun tahapan evaluasi dilakukan dengan melihat kriteria nilai *R-Square* dan nilai signifikansi kemudian Uji Moderated Regression Analysis (MRA). Nilai *R-Square* digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui variabel moderasi (Z).

- a. Nilai R^2 sebesar $> 0,7$ dikategorikan sebagai kuat
- b. Nilai R^2 sebesar $0,67$ dikategorikan sebagai substansial,
- c. Nilai R^2 sebesar $0,33$ dikategorikan sebagai moderate,
- d. Nilai R^2 sebesar $0,19$ dikategorikan sebagai lemah

Selanjutnya nilai *effect size* dapat diketahui dengan menggunakan rumus berikut :

$$f^2 = \frac{R^2 \text{ model with moderator} - R^2 \text{ model without moderator}}{1 - R^2 \text{ model with moderator}}$$

Untuk mengetahui apakah *path coefficients* dari model struktural pengaruh pendidikan (X) terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja (Z) sebagai moderasi dapat dilihat pada nilai *T-Statistics*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*) pada tiap-tiap jalur pengaruh antara variabel independen dan dependen serta antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel *moderating*. Hasil perhitungan jalur (*path*) secara keseluruhan dapat dilihat pada *path coefficient* dan *total effects*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan

struktural *Smart PLS* 3.3.2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil keputusan menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan antara t-tabel dengan statistik-t, dan p *values* pada tingkat signifikansi 5%.

Pendidikan, adapun indikator-indikator variabel pendidikan yang digunakan pada penelitian ini menurut Wirawan (2015) adalah pendidikan formal dan pendidikan Informal.

Pengalaman kerja, adapun indicator-indikator pengawasan yang digunakan dalam penelitian menurut Zainullah (2012) yakni lama masa kerja, tingkat rutinitas pekerjaan yang dimiliki, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

No	Variabel	Indikator
1.	Pendidikan	1. Pendidikan formal 2. Pendidikan informal
2.	Pengalaman Kerja	1. Lama masa kerja 2. Tingkat rutinitas pekerjaan 3. Tingkat pengetahuan 4. Keterampilan yang dimiliki

Tabel 2. variabel penelitian

5. Hasil penelitian

Berdasarkan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 62 kuesioner kepada karyawan PT. Isa Kabupaten Barito Timur yang digunakan untuk membuktikan hipotesis. Jumlah kuesioner yang diperoleh dari responden merupakan sesuatu yang penting untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan informasi tentang karakteristik responden yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Jenis Kelamin	Jumlah	%
Laki-laki	54	87,1
Perempuan	8	12,9
Jumlah	62	100
Usia	Jumlah	%
21-30	12	19,4
31-40	17	27,4
41-50	21	33,8
51-60	12	19,4
Jumlah	62	100

Tabel 3. Karakteristik responden

Sumber : Pengolahan data tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa dari 62 responden yang menjadi sampel penelitian ada sebanyak 54 atau 87,1% responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 8 atau 12,9% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hasil penelitian, responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari pada responden berjenis kelamin perempuan. Dan diketahui bahwa dari 62 orang responden yang menjadi sampel penelitian ada sebanyak 12 atau 19,4 % responden yang berusia 21-30 Tahun, 17 atau 27,4% yang berusia 31-40 Tahun, 21 atau 33,8% yang berusia 41-50 Tahun dan 12 atau 19,4% responden yang berusia 51-60 tahun. Berdasarkan hasil penelitian usia yang paling banyak pada responden adalah 41-50 Tahun.

Outer Model

Evaluasi model pengukuran atau *outer model* dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen dan nilai AVE. Dan validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai *cross loading*. Kemudian, tahap kedua, yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai *composite reliability*.

Tabel 4 Evaluasi *outer loading*

Variabel	Indikator	Outer loading	Composite Reliability	AVE	Cronbach's Alpha	Cross Loading
Pendidikan	Pendidikan formal					
	Pendidikan informal		0,959	0,693	0,946	
Pengalaman Kerja	Lama masa kerja					
	Tingkat rutinitas pekerjaan					
	Tingkat pengetahuan	Semua	0,919	0,824	0,889	Semua
Kinerja karyawan	Keterampilan yang dimiliki	≥ 0,60				≥ 0,07
			0,943	0,767	0,923	

6. Hasil Penelitian Inner Model

Inner model adalah model struktural yang menghubungkan antara variabel laten. Berdasarkan nilai koefisien jalur untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independen dan dependen melalui variabel moderasi dengan perhitungan *bootstrapping*.

Adapun tahapan evaluasi dilakukan dengan melihat kriteria nilai *R-Square* kemudian Uji Moderated Regression Analysis (MRA).

1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0.909	0.903

Berdasarkan tabel 4.29 diketahui hasil analisis dengan metode *bootstrapping* diperoleh nilai *R-Square* untuk variabel Y sebesar 0,909. Artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel pendidikan (X) melalui variabel pengalaman kerja sebagai moderasi (Z) sebesar 90,9% termasuk dalam kategori kuat. Selanjutnya untuk menghitung nilai *effect size*, nilai yang digunakan yaitu nilai *R-Square* pada model yang telah dimoderasi yaitu 0.909 dan nilai *R-Square* model sebelum dimoderasi yaitu sebesar 0,897. Nilai *effect size* dapat diketahui dengan menggunakan rumus berikut :

$$f^2 = \frac{R^2_{\text{model with moderator}} - R^2_{\text{model without moderator}}}{1 - R^2_{\text{model with moderator}}}$$

$$f^2 = \frac{0.909 - 0.897}{1 - 0.909}$$

$$f^2 = 0.132$$

Jadi variabel moderasi memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0.132 atau sebesar 13,2%.

2. Hasil Moderated Regression Analysis

Untuk mengetahui apakah *path coefficients* dari model struktural pengaruh factor pendidikan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan pengalaman kerja (Z) sebagai moderasi dapat dilihat pada nilai *T-Statistics*.

Menurut (Hair, Ringle, and Sarstedt 2011) nilai minimal *T-Statistics* untuk menilai signifikan atau tidaknya pengaruh dari variabel independen dengan variabel dependen tergantung dari nilai signifikansi yang digunakan, yakni tingkat signifikansi 5 persen, dengan nilai *T-Statistics* minimal sebesar 1,998.

Efek moderasi pada umumnya digunakan untuk menunjukkan interaksi antara variabel bebas dengan variabel moderator dalam mempengaruhi variabel terikat. Uji efek moderasi

dilakukan dengan menggunakan *Bootstrapping Approach* yang diperuntukkan pada PLS

yang tidak mensyaratkan asumsi distribusional. Analisis efek moderas dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi pengawasan sebagai variabel moderator (Z) dengan variabel bebas gaya kepemimpinan demokratis dan disiplin kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y). Signifikansi dapat ditentukan melalui nilai *p-Value* yang dihasilkan menggunakan perangkat lunak smart PLS versi 3.3.2, yakni *p-Value* <0,05.

Variabel	Original Sample	T-Statistics	P-Values
Moderating Effect 1 → Y	0.107	2.052	0.040
X → Y	0.453	3.153	0.002
Z → Y	0.540	3.759	0.000

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*) pada tiap-tiap jalur pengaruh antara variabel independen dan dependen serta antara variabel independen dengan variabel dependen melalui variabel *moderating*. Hasil perhitungan jalur (*path*) secara keseluruhan dapat dilihat pada *path coefficient* dan *total effects*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model persamaan struktural *Smart PLS* 3.3.2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil keputusan menerima atau menolak hipotesis dengan membandingkan antara t-tabel dengan t-statistik, dan *p values* pada tingkat signifikansi dibawah 5%.

Variabel	T-Statistics	P-Values	Hipotesis	Keterangan
X→Y	3.153>1.998	0,002 < 0,05	H1	Diterima
Moderating effect 1→Y	2.052>1,998	0,040 < 0,05	H2	Diterima

Berdasarkan tabel 4.31 dapat dilihat dari empat hipotesis yang diuji menggunakan model struktural, semua hipotesis dinyatakan diterima. Hipotesis 1 yang menggambarkan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-statisic 3.153 lebih besar dari nilai t-tabel 1.998 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu 0.002. Selanjutnya Hipotesis 2 yang menggambarkan pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderasinya memiliki nilai t-statisitic 2.052 lebih besar dari t-tabel 1.998 dan memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 5% yaitu 0.040.

7. Pembahasan

Dalam penelitian ini, digunakan dua satu variabel bebas yaitu pendidikan (X) dan satu variabel moderasi yaitu pengalaman kerja (Z) untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) PT. ISA Kabupaten Barito Timur. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut:

a. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t-statistic > t tabel (3.153 > 1,998) dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 dengan demikian variabel pendidikan (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widhayu Ningrum (2013) dalam jurnalnya yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun indikator-indikator variabel pendidikan yang digunakan pada penelitian ini

menurut Wirawan (2015) adalah pendidikan formal dan pendidikan Informal.

- b. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t-statistic > t- tabel ($2.052 > 1,998$) dan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Irwan Dehilmus (2017) yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan independensi terhadap kualitas audit dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi pada kantor akuntan publik (studi empiris pada kantor akuntan publik korwil sumatera bagian tengah)” menyatakan bahwa variable pengalaman kerja meningkatkan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat.

Adapun indicator-indikator pengawasan yang digunakan dalam penelitian menurut Zainullah (2012) sebagai berikut:

1. Lama masa kerja.
2. Tingkat rutinitas pekerjaan yang dimiliki.
3. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. ISA Kabupaten Barito Timur. Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, terutama jika menyangkut urusan karier dan pekerjaan. Bahkan, banyak orang yang meyakini bahwa pendidikan merupakan faktor penentu utama karier atau kesuksesan seseorang. Selain itu, pendidikan juga dapat menjadi pengukur tinggi atau rendahnya status sosial seseorang. Karena pandangan tersebut, banyak sekali orang tua yang ingin berusaha keras agar anaknya menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Pendidikan memang menjadi kebutuhan dasar bagi banyak perusahaan yang akan menerima seseorang untuk bekerja. Bisa dibayangkan, latar belakang pendidikan adalah hal kasat mata yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam memilih pegawainya. Pendidikan menjadi salah satu cara termudah untuk menilai apakah seseorang layak untuk bekerja pada suatu posisi atau tidak.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja memperkuat pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

8. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penelitian dan analisis mengenai pengaruh faktor pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel moderasi pada PT. ISA Kabupaten Barito Timur maka diperoleh kesimpulan :

- a. Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. ISA Kabupaten Barito Timur. Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan adalah salah satu aspek penting dalam

kehidupan manusia, terutama jika menyangkut urusan karier dan pekerjaan. Bahkan,

banyak orang yang meyakini bahwa pendidikan merupakan faktor penentu utama karier atau kesuksesan seseorang.

- b. Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan pengawasan sebagai moderasi pada PT. ISA Kabupaten Barito Timur. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya.

Daftar Pustaka

- Abdillah, W., Hartono. 2015. *Partial Least Square (PLS)*. ALFABETA,cv. Bandung.
- Aristarini, Luh, I Ketut Kirya, and Ni Nyoman Yulianthini. 2013. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja." *Jurnal Jurusan Manajemen* 2(1).
- Bungin, Burhan. 2013. *Metode Penelitian Sosial & Ekonomi: Format-Format Kuantitatif Dan Kualitatif Untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, Dan Pemasara*. 1st ed. Jakarta: kencana prenatal media group.
- Dehilumus, Ilwan. 2017. "Effect Of Competence And Independence Of Audit Quality With Work Experience As a Moderating Variable Office Public Accountants (Empirical Study on Office of Public Accountants Sumatran Regional Coordinator of the Central Part)." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 04(1): 3196–3210.
- Dewi, Desak Ketut Ratna, I Wayan Suwendra, and Ni Nyoman Yulianthini. 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Indonesia* 4(1).
- Djumali, dkk. 2014. *Landasan Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Febriana Eka Wulandari. 2018. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariahmandiri Cabang Tulungagung*.
- Hair, Joe F, Christian M Ringle, and Marko Sarstedt. 2011. "PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet." *Journal of Marketing Theory and Practice* 19(2): 139–52. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>.
- Handoko, T. hani. 2013. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- Hendriani, Susi, Yulia Efni, and Arika Fitriani. 2013. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(2): 1–8.
- Hermawati, Adya. 2020. "Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis."
- Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti. 2012. "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah)." *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*: 1–23.
- Hutabarat, Lidya br., MS Drs. Y. Kalvin Anggen, and MM Dra. T. M. Murniati. 2020. "The Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Suryamas Cipta Perkasa II Village of Sebangau Subdistrict of Sebangau Kuala." *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi* 1(3): 214–30.
- Indra, Basari. 2019. "Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Ismanto. 2015. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap. Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik Di. Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus." Universitas Negeri. Semarang.
- Kurniawan, Syamsul. 2017. *Pendidikan Karakter Konsepsi Dan Implementasi Secara Terpadu Di Lingkungan Keluarga, Sekolah, Perguruan Tinggi Dan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja

Rosdakarya.

- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Bandung: ALFABETA.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rahmad S Hamid, Suhardi M Anwar. 2019. *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar Dan Aplikasi Dengan Program SmartPLS 3.2.8 Dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Ratulangi, Riscy, and Agus Soegoto. 2016. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 4(3).
- Sandy, M. M. 2015. *Karakteristik Pekerjaan Dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. W. 2015. *Statistik Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Tirtarahardja, Umar, and La Sulo. 2012. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Trahati, Rimadhani, and Melia. 2015. "Implementasi Pendidikan Karakter Peduli Lingkungan Di Sekolah Dasar Negeri Tritih Wetan 05 Jeruklegi Cilacap." Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta.
- Triyanto, Teguh. 2014. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Zainullah, Amin, Agus Suharyanto, and Sugeng P. Budio. 2012. "Pengaruh Upah, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton." 6(2).