

## PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ketut Edy Wirawan<sup>1</sup>, I Wayan Bagia<sup>2</sup>, Gede Putu Agus Jana Susila<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: Edi92\_wira@yahoo.com, bagiaundiksha@yahoo.co.id, Jonas\_undiksha@yahoo.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalamankerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalamankerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tri Makmur, dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari (1) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (2) tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, (3) tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan (4) pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

**Kata Kunci:** kinerja karyawan, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja

### Abstract

*This present study was intended to find the tested explanative finding of the impact of (1) the level of education and working experience on the performance of employees, (2) the level of education on the working experience, (3) the level of education on the performance of employees, and (4) the working experience on the performance of employees of PT Mandiri Tri Makmur. The study was designed to be a casual quantitative study. The subject of the study included all the employees of PT Mandiri Tri Makmur, and the object of the study included the competence, working motivation, and performance employees. The population of the study totaled 48, all were used as the points of observation, there for this present study can be classified as the population research. The data collected in the study were on the level of education, working experience, and performance of employees and were collected from the employees and head of PT Mandiri Tri Makmur. The data were collected using (1) questionnaire, and (2) documentation recording. The data were analyzed using path analysis. The result of the study showed that (1) the level of education and working experience positively affected the performance of employees, (2) the level of education positively affected to the working experience, (3) the level of education positively affected to the performance of employees, and (4) the working experience positively affected to the performance employees of PT Mandiri Tri Makmur.*

**Key words:** performance of employees, level of education, and working experience

### 1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah perdagangan internasional, hal ini menjadi faktor pemicu kemajuan dunia usaha dan industri dalam negeri. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lain. Di dalam organisasi,

manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2008). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Martoyo (2007: 113). "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang".

PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja merupakan salah satu perusahaan swasta yang mendistribusikan produk makanan dan minuman atau produk-produk (*manufacturer*) ke berbagai *outlet* dan pengecer yang tersebar di wilayah Provinsi Bali. Berdasarkan observasi awal, penelitian ini menemukan kinerja karyawan yang rendah, hal tersebut dapat dilihat dari data kinerja karyawan yang diambil sampel sebanyak 10 karyawan yaitu pada bagian penjualan dan pengiriman. Kinerja karyawan bagian penjualan dan pengiriman pada bulan Desember 2014 belum dapat terealisasi secara optimal. Dari 10 karyawan yang dinilai hanya 2 orang karyawan yang mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan kategori kinerja tinggi, sisanya 8 orang karyawan masih belum dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan dengan kategori kinerja rendah. Rendahnya kinerja karyawan tersebut, diduga karena rendahnya Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan pada perusahaan. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan.

Selain dari pada faktor tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini tentu akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur dalam mencapai tujuan perusahaan. Padahal Husaini Usman (2011: 489) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian empirik yang dilakukan oleh Zakso (2010) bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian tersebut, maka dapat diangkat sebuah judul "Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja Tahun 2014".

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan *eksplanatif* yang teruji mengenai hal sebagai berikut (1) pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT mandiri Tri Makmur, (2) pengaruh tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur, (3) pengaruh tingkat pendidikan

terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur, dan (4) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penerapan Ilmu manajemen pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan, dan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi PT Mandiri Tri Makmur dalam upaya pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Secara teoritik penelitian ini dilandasi beberapa teori tentang tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja. Ikhsan (2005) tingkat pendidikan adalah tahap pendidikan yang berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran dan cara menyajikan bahan pengajaran. Sejalan dengan pendapat Widi Lestari (2011) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir. menurut Fahrudin dalam Liza dan Suktiarti (2013), dimensi dari tingkat pendidikan yaitu (1) pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah, dan (2) pendidikan non formal dengan indikatornya pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti oleh pekerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Widi Lestari (2011) menjelaskan dimensi dan indikator tingkat pendidikan meliputi (1) dimensi pendidikan formal dengan indikatornya pendidikan terakhir yang ditamatkan oleh setiap pekerja yang meliputi SD, SMP, SMA dan perguruan tinggi, dan (2) dimensi pendidikan informal dengan indikatornya sikap dan kepribadian yang dibentuk dari keluarga dan lingkungan. Martoyo (2007: 113). "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang". Sependapat dengan Maroyo, Alwi (2001; 717) menyatakan sebagai berikut. "Pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi". Mengacu pada pendapat Martoyo dan Alwi, maka pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Foster (2001) menyatakan bahwa dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998). Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

## **2. Metode**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tri Makmur dan objek dalam penelitian ini adalah

tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Penelitian ini termasuk penelitian populasi karena seluruh populasi dijadikan subjek penelitian. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yaitu berupa data tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang bersumber dari PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, selanjutnya data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan analisis jalur.

### 3. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil

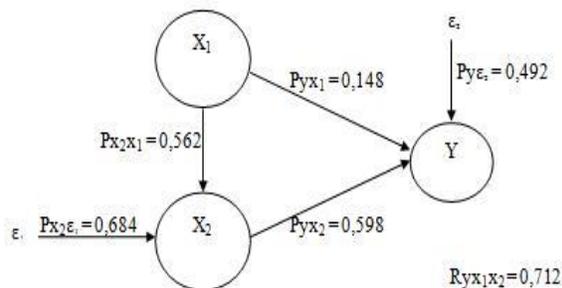
Hasil analisis jalur dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) 16.0 for Windows*, maka diperoleh hasil penelitian seperti yang tampak pada Tabel 1 berikut

Tabel 1 Hasil Uji Statistik Analisis Jalur

No	Parameter	Koefisien	P-value	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan	Kesimpulan
1	$R_{yX_1X_2}$	0,712	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y
2	$R^2_{yX_1X_2}$	0,508	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y
3	$P_{yX_1}$	0,254	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap Y
4	$P^2_{yX_1}$	0,065	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap Y
5	$P_{yX_2}$	0,598	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh $X_2$ terhadap Y
6	$P^2_{yX_2}$	0,358	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh $X_2$ terhadap Y
7	$P_{X_2X_1}$	0,562	0,000	0,05	Menolak Ho	Ada hubungan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
8	$P^2_{X_2X_1}$	0,316	0,000	0,05	Menolak Ho	Besar sumbangan pengaruh $X_1$ terhadap $X_2$
9	$P_{y\epsilon}$	0,492	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap Y
10	$P_{X_2\epsilon}$	0,684	-	-	-	Ada hubungan pengaruh faktor lain terhadap $X_2$

Sumber: Pengolahan data SPSS

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja dapat digambarkan seperti pada Gambar1 sebagai berikut.



Gambar 1 Struktur pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y

Keterangan: X<sub>1</sub> = Kompetensi  
X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja  
Y = Kinerja karyawan  
ε = faktor lain

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung dari X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Sumbangan pengaruh variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase
Besar pengaruh langsung X <sub>1</sub> terhadap Y	0,065	6,5 %
Besar pengaruh tidak langsung X <sub>1</sub> terhadap Y melalui X <sub>2</sub>	0,085	8,5 %
Besar pengaruh total X <sub>1</sub> terhadap Y	0,15	15 %
Besar pengaruh langsung X <sub>2</sub> terhadap Y	0,358	35,8 %
Besar pengaruh total X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y	0,508	50,8 %
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,492	49,2 %
Total	1,000	100,00 %

Sumber: Pengolahan data SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *Path Analysis* pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Besar sumbangan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah 50,8%, sedangkan besar hubungan pengaruh faktor lain terhadap kinerja karyawan adalah 49,2%. Faktor lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, pelatihan dan semangat kerja (Hasibuan, 2009)

Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karena  $p\text{-value}$ ,  $< \alpha$  0.05 dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 56,20% dengan sumbangan pengaruh 31,60%. Sisanya 49,20% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, kepemimpinan, kemampuan kerja, dan semangat kerja.

Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan karena  $p\text{-value}$   $< \alpha$  0.005 dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 25,40% dan sumbangan pengaruh langsung tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan sebesar 6,5%.

Hasil penelitian Tabel 1 menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan karena  $p\text{-value}$ ,  $< \alpha$  0.005 dengan hubungan pengaruh bersama sebesar 59,8%, sedangkan besar sumbangan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah 35,8%.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, ada pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Mandiri Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Usman (2011: 489), bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan karyawan. Lebih dipertegas lagi oleh Yuniarsih dan Suwanto (2008: 161), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakso (2010) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian mengenai pengaruh dari variabel tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara positif berpengaruh terhadap pengalaman kerja pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Hal ini mendukung teori dari Hasibuan (2008: 69) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat. Kajian empirik yang turut mendukung penelitian ini adalah penelitian Artatananya (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap pengalaman kerja. Makin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki maka semakin tinggi pula pengalaman kerja yang diperolehnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Temuan ini mendukung teori Muttaqin (2013), yang menyatakan bahwa tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Soekidjo (2003) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari karyawan akan mempengaruhi kemampuan dalam mencapai kinerja secara optimal. Kajian empirik yang turut mendukung temuan penelitian ini adalah hasil penelitian yang dilakukan oleh Mamahit (2013) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Robbins dan Timothy (2008: 68) yang menyatakan bahwa jika karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Sejalan dengan pendapat di atas, Alwi (2001: 717) menyatakan bahwa semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Hasil penelitian ini sesuai dengan kajian empirik dari Sartika

(2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berperan dalam upaya untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja yang artinya kalau perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus lebih memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini masih sempit, sehingga diharapkan bagi peneliti lain untuk menggunakan perusahaan yang lebih besar dengan subyek penelitian yang lebih luas. Disamping itu variabel yang diteliti masih terbatas, sehingga diharapkan juga untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### **4. Simpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

- (1) Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja
- (2) Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja
- (3) Ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja
- (4) Ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

- (1) Bagi PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan, karena penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan yaitu memperhatikan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Di samping tingkat pendidikan, faktor pengalaman kerja juga perlu diperhatikan. Adapun langkah dalam peningkatan pengalaman kerja dengan memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hubungan antara karyawan dengan rekan kerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja.
- (2) Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek yang serupa yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan karyawan diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan subjek penelitian yang lebih luas. Disamping itu juga diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. .

#### **Daftar Pustaka**

- Alwi, Syafaruddin, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan. *Kompetitif*, Yogyakarta : BPF.
- Amrazi Zakso. 2010. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen*, Volume 2 Nomor 4 (hlm. 1-16). Program Magister Administrasi Pendidikanfkip Untan Pontianak.

- Artatanaya. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Sekretaris General Manager Pada Hotel Berbintang Lima di Bali. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, vol 9. no. 2 (hlm. 1-12).
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM. Kansius.
- Handoko, H, 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BBPE.
- Husaini Usman. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Ikhsan, Fuad. 2005. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Liza dan Suktiarti. 2013. "Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan, Tingkat Pendidikan dan Status Pekerjaan dengan Motivasi Lansia Berkunjung ke Posyandu Lansia di Desa Dadirejo Kecamatan Tirto Kabupaten Pekalongan". Skripsi. Jurusan S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan.
- Martoyo, Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Mulya, Ganjar. 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Kasus Pada Cv. Yugatama Prima Mandirikab. Jember". *Skripsi*. Jurusan Ilmu Ekonomi, Universitas Brawijaya Malang.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawati. 2014. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kecamatan (Studi Kasus di Kecamatan Tanjung Karang Timur". *Tesis*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Lampung.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suyadi Prawirosentono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*". Yogyakarta: BPFE.
- Veithzal Rivai, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Widi, Lestari. 2011. "Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap di Kecamatan Pati Kabupaten Pati". *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Pembangunan, Universitas Negeri Semarang.