

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang

Liensa Tamara¹, Benny Usman², Adie Kurbani³, Heryati⁴

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, liensatamara25@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, properlengkapan@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, adiekurbani78@gmail.com

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Palembang, yatiheryati67@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi performa karyawan melalui tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Dalam penelitian ini, tujuan utamanya adalah untuk memahami hubungan antara variabel-variabel ini serta menjelaskan sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan dapat dijelaskan melalui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan melibatkan 120 responden dari berbagai unit kerja di PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mencakup skala untuk mengukur tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan performa karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh mereka. Selain itu, temuan penelitian ini juga menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan performa karyawan. Artinya, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dapat memengaruhi performa mereka melalui pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja yang mereka alami. Hasil pengujian hipotesis menyimpulkan bahwa secara keseluruhan terdapat dampak yang signifikan antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan melalui tingkat kepuasan kerja di PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. Dalam analisis terpisah, juga ditemukan dampak yang signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepuasan kerja terhadap performa karyawan. Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan melalui tingkat kepuasan kerja juga terkonfirmasi, dengan nilai signifikansi 0,00 yang lebih rendah dari 0,05, menunjukkan adanya dampak yang signifikan.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze how the level of education and work experience affect employee performance through the level of job satisfaction they experience. In this study, the main objective was to understand the relationship between these variables and to explain how far the effect of education level and work experience on employee performance can be explained by the level of job satisfaction felt by employees. The method used in this study is a quantitative method involving 120 respondents from various work units at PT Kereta Api Indonesia Regional Division III Palembang. Data was collected through a questionnaire which included a scale to measure the level of education, work experience, job satisfaction and employee performance. The results of the study show that there is a positive and significant relationship between educational level and employee job satisfaction. The higher the level of employee education, the higher the level of job satisfaction experienced by them. In addition, the findings of this study also show a significant positive relationship between work experience and job satisfaction. Employees who have longer work experience tend to have higher levels of job satisfaction. This research also indicates that job satisfaction acts as a link between education level and work experience and employee performance. That is, the level of education and work experience of employees can affect their performance through the influence on the level of job



satisfaction they experience. The results of testing the hypothesis concluded that overall there is a significant impact between the level of education and work experience on employee performance through the level of job satisfaction at PT Kereta Api Indonesia Regional Division III Palembang. In a separate analysis, a significant impact was also found between the level of education, work experience, and job satisfaction on employee performance. The effect of education level and work experience on employee performance through the level of job satisfaction is also confirmed, with a significance value of 0.00 which is lower than 0.05, indicating a significant impact.

Keywords : Level of Education, Work Experience, Employee Performance, Job Satisfaction.

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, alat tidak akan bisa beroperasi dengan sendirinya tanpa adanya manusia. Untuk meningkatkan kinerja yang diharapkan, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pegawai yang puas di tempat kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan produktif. Retensi dan ketidakhadiran karyawan juga dapat dikurangi dan ketidakhadiran dikurangi dengan kepuasan kerja. Akibatnya, pekerjaan dapat berfungsi seperti sumber antara kepuasan karyawan dengan kinerja dan pendidikan dan pengalaman kerja. Dari hal ini, karyawan dengan ilmu yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman juga menjadikan seseorang lebih baik karena mereka cenderung lebih bahagia di tempat kerja. Sikap umum seseorang terhadap pekerjaan, atau kepuasan kerja, adalah perbedaan antara pendapatan di terima pekerja dan apa yang mereka dapatkan untuk pekerjaan mereka. Menurut Nurrohmat, Lestari (2021), Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. PT. Kereta Api Indonesia adalah sebagian bumn yang menawarkan, mengelola layanan transportasi penumpang dan kargo. Ini adalah penyuplai layanan transportasi darat terbesar di Indonesia.

PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang merupakan Wilayah Perkeretaapian di Pulau Sumatera dengan berbagai cabang mulai linggau, Palembang, Lahat, Lampung, muara enim. Karena itu, pendidikan siswa dan pengembangan profesional ditingkatkan, dan kemampuan siswa untuk mengatasi tekanan tahun akademik saat ini diperkuat. Pendidikan adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari kesalahan, keberhasilan, dan kegagalan guna meningkatkan kinerja seseorang dalam suatu organisasi secara keseluruhan atau dalam suatu organisasi saja. Sesuai dengan Hartati dkk. (2022), pendidikan berpengaruh dengan baik pada kinerja pegawai, hal ini berlanjutan dengan Hidayat (2013), bahwa tingkat pendidikan berdampak positif pada kepuasan kerja. Jika seorang peserta pelatihan memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi, mereka cenderung memiliki tingkat belajar yang lebih panjang dan peluang yang lebih baik untuk mencapai tujuan mereka. Jumlah waktu lebih seseorang untuk mempelajari tugas yang telah dia lakukan dengan baik adalah pengalaman kerjanya. Berdasarkan temuan dari Wirawan dkk. (2019), bahwa pengalaman kerja berdampak pada kinerja karyawan. Menurut penelitian Effendi (2021), pengalaman kerja berpengaruh nyata atau signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut penelitian Aziz (2016), Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang mengganggu terhadap kepuasan kerja karena kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator diantara keduanya.

Untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan disebut kinerja. Agar pembagian gaji lebih merata dan memperluas jenjang karir dilakukan secara dengan 213 pegawai dan memiliki 15 unit kerja: operasional, bangunan dinas, sintelis, sarana, dan lainnya. Melalui kepuasan kerja, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh

tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pendidikan dan pengalaman kerja adalah faktor penting dalam mengevaluasi kualifikasi dan potensi seorang pekerja. Namun, hasil yang dihasilkan oleh seorang pekerja tidak hanya ditentukan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Peneliti telah mengamati, karena kualifikasi pendidikannya bermacam-macam, mulai dari SMA sampai S1 yang tingkat pendidikannya tidak bisa dilihat dari jenjang jabatan yang dipimpin, dari petugas kebersihan sampai pimpinan, tidak ada yang khusus. Sekolah-sekolah yang hanya ada pelatihan dan pada pengalaman kerja masing-masing pekerja terdapat masalah dengan lamanya waktu atau masa kerja masing-masing pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan Lestari (Wirawan, 2016), aktivitas seorang untuk mengembangkan keterampilan, kelakuan & perilaku, baik ia di masa depan pada kegiatan khusus atau tidak. Menurut Suhardjo, Drajat (2007), Tingkat pendidikan adalah Proses yang ditetapkan berdasarkan drajat perkembangan murid, tujuan yang akan diraih dan tekad yang dilakukan. Menurut Tirtarahardja (2005) tingkat pendidikan merupakan hal menyeluruh dan eksklusif dengan berkelanjutan dari zaman ke zaman di manapun kehidupan ini. Usaha memanusiaikan masyarakat melalui pendidikan itu dilakukan sesuai adanya pedoman hidup dan latar belakang sosial setiap orang-orang tertentu. Menurut pernyataan di atas ialah pendidikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku mereka agar siap menghadapi tuntutan dunia kerja dan berkinerja dengan baik di masa mendatang.

Indikator Tingkat menurut Lestari (Wirawan, 2016) antara lain:

1. Pendidikan formal ialah pendidikan dasar, menengah, atas dan institut.
2. Pendidikan Informal Sengaja atau tidak sengaja, apa yang dilakukan orang dalam kehidupan sehari-hari membentuk sikap dan kepribadiannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja Foster (Sasongko, 2018), itu adalah pengukuran seberapa baik seseorang memahami tugas pekerjaan dan berapa lama mereka melakukannya. Yuniarsih dan Suwatno (2016), Pengalaman kerja adalah pengalaman pekerja munculnya dari pekerjaan yang telah orang lewati, pengalaman pekerjaan ini dijelaskan melalui pekerjaan yang harus ditekuni dan ditopang oleh sejarah kerja yang telah berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama. Melayu (2017) mengungkapkan bahwa pengalaman dalam hal promosi merujuk pada pengakuan terhadap durasi kerja seorang karyawan. Dalam konteks ini, keputusan promosi didasarkan pada pengalaman kerja yang telah dimiliki seseorang selama bekerja dalam perusahaan. Individu dengan masa kerja yang lebih lama mendapat prioritas utama dalam proses promosi. Menurut pernyataan di atas ialah suatu pekerjaan yang diukur dalam berapa lama atau masa bekerjanya seseorang yang akan menjadi suatu pertimbangan dalam memilih kandidat pegawai.

Indikator Pengalaman Kerja Foster (Sasongko, 2018) mengidentifikasi indikator berikut untuk memastikan pengalaman kerja: Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, lamanya waktu atau masa kerja, dan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.



Kinerja

Menurut Kasmir (2018), bentuk yang di gunakan untuk memantaau dan mengevaluasi kinerja karyawan disebut kinerja. Agar pembagian gaji lebih merata dan memperluas jenjang karir, hal ini dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah sebuah pencapaian yang didapatkan oleh suatu perusahaan yang menghasilkan selama periode waktu tertentu. Amstrong, Baron (1995), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut pernyataan di atas ialah suatu bentuk pekerjaan yang di lakukan oleh dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kualifiksasi pekerjaan yang di berikan.

Indikator Kinerja Ada enam jenis indikator kinerja menurut Kasmir (2016):

1. Kualitas
mengacu pada tingkat proses atau hasil kegiatan penanganan yang mendekati integritas.
2. Kuantitas
Kinerja juga dapat diukur dengan melihat seseorang mengatakan suatu jumlah tertentu.
3. Waktu
Ada banyak jenis pekerjaan, tergantung kapan pekerjaan itu perlu dilakukan. yang mengacu pada jangka waktu minimum dan maksimum yang disyaratkan.
4. Penekanan biaya
Sebelum masing-masing kegiatan keagenan dilakukan, biaya tekanan biaya telah disiapkan. Artinya, biaya ditetapkan sebagai dasar agar tidak melebihi biaya yang ditetapkan.
5. Pengawasan
Saat karyawan dipantau, mereka merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan mampu memperbaiki kesalahan dengan cepat.
6. Hubungan antar karyawan
Untuk melihat apakah mereka mampu membentuk hipotesis tentang rasa hormat, itikad baik, dan kerja sama.

Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Wibowo (2016), *evaluasi performance* formal yakni cara ukur berapa baik kinerja individu karyawan dalam kaitannya dengan tujuan yang ditentukan, mengkomunikasikan tujuan pribadi, mendorong kinerja yang baik, memberikan pancingan yang konstruktif, dan meletakkan dasar untuk perkembangan yang efisien. Selain itu, Allen (Wibowo, 2016) menunjukkan keunggulan evaluasi kinerja, antara lain:

- 1) Tinjauan kinerja yang mendalam dapat membantu karyawan bekerja lebih baik sepanjang tahun.
- 2) Tinjauan yang efisien adalah aspek MSDM yang dapat membantu bisnis berhasil.
- 3) Komponen penting dari straategi bersaing adalah evaluasi kinerja.

Sistem Ukuran Kinerja

Menurut Lawson (Wibowo, 2016), ada tiga sistem yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja:

- 1) Sistem Pemeringkatan Setiap bagian menerima skor, biasanya berkisar antara 1 sampai 5, atau skor yang bervariasi tergantung pada kebutuhan masing-masing organisasi.
- 2) Sistem Pemeringkatan Di mana peringkat memberikan gambaran yang jelas tentang kinerja individu karyawan, Pemeringkatan memberikan perbandingan kinerja langsung di antara
- 3) Sistem Narasi Narasi biasanya termasuk dalam tinjauan kinerja. Kinerja individu dibahas secara rinci dalam format esai deskriptif ini. Metode ini digunakan karena menawarkan peluang untuk mengurangi kekakuan formulir peringkat dan paling efektif bila digunakan bersamaan dengan pemeringkatan atau peringkat.

Pengukuran Kinerja

Menurut Wibowo (2016), ada tujuh cara untuk mengukur kinerja. Pengukuran mengatur hubungan antara strategi dan tujuan yang berfokus pada pelanggan melalui tindakan.

- 1) Kebutuhan konsumen telah terpenuhi. Tetapkan standar kinerja sehingga perbandingan dapat dilakukan.
- 2) Jaga jarak yang aman agar orang dapat mengamati tingkat pekerjaan.
- 3) Tentukan aspek kualitas mana yang perlu mendapat perhatian segera dan seberapa penting aspek tersebut.
- 4) menghindari efek negatif dari kualitas yang buruk.
- 5) Pertimbangkan bagaimana sumber daya digunakan.
- 6) Mencari umpan balik untuk memotivasi upaya perbaikan.

Kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2017), sikap perilaku yang bahagia dan mencintai pekerjaannya, sikap tersebut tertuju oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Robbins (2015), sikap biasa seseorang terhadap pekerjaan, atau kepuasan kerja, adalah perbedaan antara jumlah penghasilan di terima pekerja dan apa yang seharusnya di terima untuk pekerjaan mereka, mencontohkan sikap yang positif dan antusias sebagaimana dikemukakan di atas.

Indikator Kepuasan Kerja Ada beberapa jenis yang berbeda, seperti yang dinyatakan oleh Robbins (2015):

1. Kondisi Kerja Memudahkan karyawan yang peduli lingkungan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan baik dengan memberikan kenyamanan dan dukungan pribadi.
2. Gaji atau upah Pekerja membutuhkan sistem kompensasi dan kebijakan promosi yang adil karena mereka mengharapkan upah yang adil untuk pekerjaannya.
3. Rekan kerja Karyawan harus terlibat dalam interaksi sosial.

C. METODE PENELITIAN

Tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), kinerja karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z) merupakan subyek penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), tipe data adalah berbagai bukti yang ditemukan di lapangan sebagai hasil penelitian. Teknik statistik yang dikenal sebagai regresi linier digunakan untuk membuat variabel dependen (dependen; respons; Y) yang mengandung satu atau lebih variabel independen, prediktor, atau bebas. Regresi linier sederhana digunakan bila hanya ada satu variabel bebas, sedangkan regresi linier berganda digunakan bila ada lebih dari satu variabel bebas. Metode analisis jalur (Path Analysis) akan



menyelidiki pengaruh variabel intervensi. Analisis regresi linier berganda dilengkapi dengan analisis jalur. (Ghozali, 2011).

Populasi

Sugiyono (2018) ialah area umum terbagi dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakter yang ditentukan peneliti untuk dimengerti & ditarik kesimpulannya. Responden dalam penelitian ini ialah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang bertotal 213 pegawai.

Sampel

Gay (Kurbani dan Erdiansyah, 2021), ada berbagai ukuran minimum yang bisa diterima, salah satunya adalah 30 objek untuk penelitian korelasional pada satu variabel. Terdapat empat variabel dalam penelitian ini, dan jumlah responden 120 objek adalah dikalikan 4 x 30 objek.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tingkat Pendidikan (X₁)

No	Item Pertanyaan	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	sig < α	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Dapat disimpulkan setiap indikator digunakan dalam penelitian ini sig. nya valid sehingga dapat mengukur tingkat pendidikan adalah sah.

Pengalaman Kerja (X₂)

No	Item Pertanyaan	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	sig < α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,000	0,05	sig < α	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Dapat ditarik kesimpulan setiap indikator yang mengukur pengalaman kerja bernilai sig. valid.

Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pertanyaan	Sig	A	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	sig < α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,000	0,05	sig < α	Valid
4	Pertanyaan 4	0,000	0,05	sig < α	Valid
5	Pertanyaan 5	0,000	0,05	sig < α	Valid
6	Pertanyaan 6	0,000	0,05	sig < α	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Setiap pertanyaan menampilkan nilai sig. valid sehingga diputuskan bahwa penelitian ini dapat menggunakan dan menerima setiap indikator kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja (Z)					
No	Item Pertanyaan	Sig	α	Kriteria	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0,000	0,05	sig < α	Valid
2	Pertanyaan 2	0,000	0,05	sig < α	Valid
3	Pertanyaan 3	0,000	0,05	sig < α	Valid

Sumber : Data diolah 2023

Setiap pertanyaan menampilkan sig, sehingga semuanya valid. Kesimpulannya, penelitian ini dapat menggunakan indikator apa saja yang memenuhi standar untuk mengukur kepuasan kerja.

Uji Realibilitas

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach's Alpha	r – kritis	Keterangan
Tingkat Pendidikan (X1)	2 item pertanyaan	0,838	0,60	Reliable
Pengalaman Kerja (X2)	3 item pertanyaan	0,914	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	6 item pertanyaan	0,899	0,60	Reliable
Kepuasan Kerja(Z)	3 item pertanyaan	0,906	0,60	Reliable

Sumber : Data diolah 2023

Nilai Cronbach Alpha > 0,60. Jadi sangat mungkin bahwa faktor (X₁), (X₂), (Y), dan (Z) adalah sebagai variabel reliable.

Hasil Uji Normalitas

X ₁ dan X ₂ Terhadap Z		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08954469
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.073
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.904
Asymp. Sig. (2-tailed)		.387
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		

Asymp. Sig. (2) memiliki nilai 0,387. Sesuai dengan penjelasan yang diberikan, jika Asymp. Sig. (Jika 2-tailed) lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal, sedangkan Asymptote. Sig. (2-tailed) 0,05, data tidak mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, Asymp dalam hal ini. Sig. (Jika 2-tailed) > 0,05, data tersebut berdistribusi normal.



X1, X2, dan Z terhadap Y
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.28176356
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.051
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.664
Asymp. Sig. (2-tailed)		.769
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		

Asymp. Sig. (2) memiliki nilai 0,769. Sesuai dengan penjelasan yang diberikan, jika Asymp. Sig. (Jika 2-tailed) lebih besar dari 0,05, data dianggap berdistribusi normal, sedangkan Asymptote. Sig. (2-tailed) 0,05, data tidak mengikuti distribusi normal. Oleh karena itu, Asymp dalam hal ini. Sig. (Ketika 2-tailed) > 0,05, maka data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

X1 dan X2 Terhadap Z

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.985	1.015
	Pengalaman Kerja	.985	1.015

a. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (Z)

Variabel independen yaitu X₁ dan X₂ keduanya memiliki nilai VIF 1,015. Untuk kedua variabel, semua angka VIF < 10,00. Akibatnya, bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinearitas.

X1, X2, dan Z Terhadap Y

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
	Tingkat Pendidikan (X1)	.953	1.050
	Pengalaman Kerja	.919	1.088
1	Kepuasan Kerja (Z)	.893	1.120

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Tingkat Pendidikan (X₁) dengan number VIF 1,050, Pengalaman Kerja (X₂) dengan number VIF 1,088, dan variabel Kepuasan Kerja (Z) dengan number VIF 1,120. Semua variabel tersebut value VIF < 10,00. Akibatnya, bahwa model regresi tidak adanya gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedstasitas

X₁ dan X₂ Terhadap Z Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	
	B	Std. Error	Beta	Sig.		
1	(Constant)	1.088	.771		1.411	.161
	Tingkat Pendidikan (X1)	.017	.098	.016	.170	.865
	Pengalaman Kerja (X2)	.038	.055	.064	.688	.493

a. Dependent Variable :
Abs_Res1

sign. (X₁) memiliki nilai 0,865, sedangkan (X₂) memiliki nilai 0,493. sig. seperti yang digambarkan pada tabel 4.19 untuk kedua variabel tersebut.

X₁ dan X₂ dan Z terhadap Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.213	.791		1.534	.128
	Tingkat Pendidikan (X1)	.230	.094	.222	2.450	.016
	Pengalaman Kerja (X2)	-.133	.053	-.230	-2.486	.014
	Kepuasan Kerja (Z)	.036	.058	.058	.623	.534

a. Dependent Variable :
Abs_Res2

sig. (X₁) memiliki nilai 0,016, sedangkan sig. (X₂) memiliki nilai 0,014. sig. z memiliki nilai 0,534 untuk ketiga variabel tersebut.

Persamaan Struktur 1

Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja secara parsial terhadap Kepuasan Kerja

Model summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327	.107	.092	2.107

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Tingkat Pendidikan (X1)

b. Dependent Variable : Kepuasan Kerja (Z)

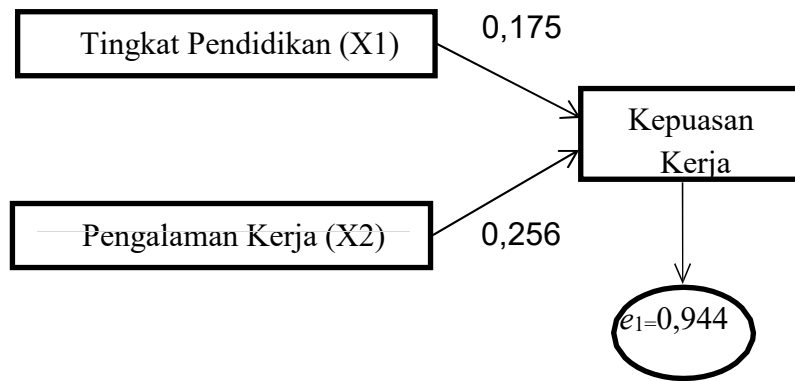
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	5.452	1.153		4.729	.000
1	Tingkat Pendidikan (X1)	.292	.147		.175	1.993
	Pengalaman Kerja (X2)	.239	.082		.256	2.903

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

$$Z = p_1X_1 + p_2X_2 + e_1 \text{ (Persamaan struktural 1)}$$

$$Z = 0,175X_1 + 0,256X_2 + 0,944$$





Gambar Diagram Jalur Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.

Persamaan Struktur 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.511	2.311

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Tingkat Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.367	1.380		3.165	.002		
Tingkat Pendidikan (X1)	1.516	.164	.609	9.269	.000	.953	1.050
1 Pengalaman Kerja (X2)	.274	.093	.197	2.940	.004	.919	1.088
Kepuasan Kerja (Z)	.243	.101	.162	2.395	.018	.893	1.120

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

$$Y = p3X_1 + p4X_2 + p5Z + e_2 \text{ (Persamaan struktural 2)}$$

$$Y = 0,609X_1 + 0,197X_2 + 0,162Z + 0,690$$

Uji Secara Parsial (Uji T)

X1, X2, Z Terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.367	1.380		3.165	.002
1 Tingkat Pendidikan(X1)	1.516	.164	.609	9.269	.000
Pengalaman Kerja (X2)	.274	.093	.197	2.940	.004
Kepuasan Kerja (Z)	.243	.101	.162	2.395	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

untuk variabel independen (X₁) sig. 0,000, (X₂) 0,004, dan 0,018 untuk variabel kepuasan kerja (Z). Karena nilai ke tiga variabel < 0,05, bahwa memiliki pengaruh secara positif.

X₁ Dan X₂ Terhadap Z Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.452	1.153		4.729	.000
1 Tingkat Pendidikan (X ₁)	.292	.147	.175	1.993	.049
Pengalaman Kerja (X ₂)	.239	.082	.256	2.903	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

Sig. 0,049 untuk variabel independen (X₁) dan 0,004 untuk variabel independen (X₂). Karena sign. 2 variabel < 0,05, bahwa keduanya berpengaruh secara positif.

Uji Secara Simultan (Uji F)

X₁, X₂, Z Terhadap Y ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	680.400	3	226.800	42.463	.000 ^b
	Residual	619.567	116	5.341		
	Total	1299.967	119			

Secara simultan disimpulkan dapat berpengaruh secara positif bahwa sig. 0,000 < 0,05.

X₁, X₂ Terhadap Z ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62.289	2	31.145	7.013	.001 ^b
	Residual	519.577	117	4.441		
	Total	581.867	119			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X₂), Tingkat Pendidikan (X₁)

Hasil sig. 0,001 < 0,05 secara simultan disimpulkan dapat berpengaruh secara positif.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

- Pengaruh langsung yang diberikan Tingkat pendidikan (X₁) terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,609.



- b. Pengaruh langsung adalah sebesar 0,175, sementara nilai pengaruh tidak langsung mencapai 0,367. Bahwa pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang lebih besar daripada pengaruh langsung. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks ini, Tingkat Pendidikan (X_1) melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara tidak langsung.
- c. Pengaruh langsung yang diberikan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,197.
- d. Pengaruh langsung memiliki nilai sebesar 0,256, sedangkan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,227. Dari hasil ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks ini, Pengalaman Kerja (X_2) yang berjalan melalui Kepuasan Kerja (Z) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara tidak langsung

Saran

Di PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang, berdasarkan temuan penelitian dapat diberikan rekomendasi sebagai berikut:

- a. Telah dibuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan.
- b. Kinerja karyawan diharapkan menambahkan hasil dari pengalaman kerja.
- c. Diharapkan kinerja pegawai yang baik dapat ditingkatkan dan dipertahankan dengan memberikan pelatihan kerja, bonus, atau jabatan sehingga pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik dan meningkat. Kinerja tentunya memiliki hubungan yang erat atau kuat dengan kepuasan kerja.
- d. Manajemen harus lebih memperhatikan dan memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai kesempatan karir untuk menjamin kepuasan kerja. Karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan rajin dan potensi penuh mereka sebagai hasil dari ini. Selain itu, perusahaan menawarkan jalur karir kepada karyawannya, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi (2017). *Manajemen kepemimpinan*. Bandung. Alfabeta.
- Hartati, S., Saputra, A. B., & Andriani, S. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam melayani masyarakat. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 298-307.
- Hasibuan (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hidayat, W. (2013). Analisis pengaruh tingkat pendidikan formal dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan gender sebagai variabel moderasi. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 4(1), 106-119.
- Kurbani dan Erdiansyah. (2021). *Metodologi Penelitian ekonomi dan bisnis*. Palembang: bening media publishing 2021 dan bekerja sama dengan Universitas PGRI Palembang anggota (IKAPI No.0.19/SMS/20.

- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Suhardjo, Drajat. (2007). Definisi Tingkat Pendidikan. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung:Alfabeta.
- Tirtarahardja, U. (2005). Pengantar Pendidikan.Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67.

