



Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Changshin Cikampek Karawang

The Influence of Education Level and Work Experience on the Performance of Production Employees at PT. Changshin Cikampek Karawang

Sabrina Nazmi^{1*}, Poy Zevender², Muhammad Janky Dawsat³, Ahmad Rizki⁴, Tarisa Qathrunada Maharany⁵

¹⁻⁵Institut Pangeran Dharma Kusuma

*Corresponding Author: E-mail: snazmilaila@gmail.com

Artikel Penelitian

Article History:

Received: 2 Sept, 2024

Revised: 2 Oct, 2024

Accepted: 13 Oct, 2024

Kata Kunci:

Pengaruh Tingkat Pendidikan;
Pengalaman Kerja
Kinerja Karyawan;
Pt Changsin Cikampek Karawang

Keywords:

*Influence of Education Level;
Work Experience;
Employee Performance;
Pt Changsin Cikampek Karawang*

DOI: [10.56338/jks.v7i10.6186](https://doi.org/10.56338/jks.v7i10.6186)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Changsin Cikampek Karawang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif pendekatan deskriptif, data yang diambil bersifat angka ilmiah (numerik). Pada hipotesis H_0 tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan H_1 ada pengaruh pada terhadap kinerja karyawan, dan hasil yang diperoleh yaitu nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ atau dengan t- statistik sebesar $4,893 > 1.96$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti H_1 diterima yang berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Changsin Cikampek.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of education and work experience on the performance of employees in the production department of PT Changsin Cikampek Karawang. The research method used is a quantitative descriptive approach, the data taken is scientific (numerical) in nature. In the hypothesis H_0 there is no influence on employee performance, and H_1 there is an influence on employee performance, and the results obtained are a P-Value value of $0.000 < 0.05$ or with a t-statistic of $4,893 > 1.96$, then H_0 is rejected and H_1 is accepted which means that H_1 is accepted, which means that the level of education has a positive effect on the performance of production employees at PT. Changsin Cikampek.

PENDAHULUAN

Revolusi Industri di Inggris (1760-1830) merupakan titik awal transformasi besar dalam cara memproduksi. Revolusi Industri mendorong negara-negara eropa berlomba-lomba mendirikan Perusahaan-Perusahaan Raksasa berkafasitas Produksi tinggi yang bahan bakunya diperoleh dari Negara-negara koloni (jajahan) termasuk di Indonesia. VOC adalah kongsi dagang Negara Belanda yang berhasil mengeksploitasi kekayaan alam Indonesia untuk kebutuhan Industrialisasi di Negeranya. Tidak hanya eksploitasi alam, bangsa-bangsa eropa juga melakukan eksploitasi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap penduduk setempat dengan menerpkan system kerja paksa yang teramat biadab, seperti yang kita kenal dengan istilah kerja paksa.

Estapet revolusi Industri terjadi sampai sekarang dan memiliki dampak yang jauh lebih besar dan lebih luas dalam ekosistem Industri dunia. Transformasi Industrialisasi dari system manual ke system mesin bahkan menuju digitalisasi menjadi tantangan tersendiri bagi Perusahaan dan Dunia usaha. Agar bisa memproduksi secara cepat dan menghasilkan banyak unit secara efektif dan efesien.

Keberhasilan suatu perusahaan juga digambarkan dari hasil kerja individu-individu dalam perusahaan, yang kita sebut sebagai kinerja. Kinerja tersebut yang nantinya berpengaruh pada produktivitas secara keseluruhan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas perusahaan, yang pada akhirnya akan berdampak pada maksimalisasi laba dan peningkatan kesejahteraan karyawan

Namun demikian kinerja sangat di pengaruhi oleh paktor Pendidikan. Kualifikasi pendidikan menjadi pactor penting bagi perusahaan dalam menentukan tempat atau posisi, serta pekerjaan yang layak atau pantas untuk Karyawan tersebut. Bahkan kualifikasi pendidikan juga menjadi syarat atau kriteria perusahaan dalam melakukan proses penerimaan karyawan baru.

Pendidikan menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No 20 Tahun 2003 adalah “ Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dari dirinya, masyarakat, bangsa dan negara”

Perusahaan ternama dengan skala besar (persero tbk) sudah menetapkan kualifikasi tidak sebatas jenjang pendidikan seperti strata-1, Strata-2 bahkan Strata-3 semata. Tetapi sudah memasukan kriteria non akademik seperti soft skill dan hard skill berdasarkan kompetensi yang dimiliki Program studi Perguruan Tinggi tersebut. Program tersebut di maksudkan untuk menyeleraskan dengan kebutuhan dunia usaha dan Industri. Agar lulusan Perguruan Tinggi tersebut dapat mencetak lulusan dengan kualifikasi siap kerja. Upaya tersebut sebenarnya bagian dari komitmen kolaborasi antara Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha dan Industri yang lebih kita kenal dengan istilah link and match.

Program tersebut terus bermetamorfosis untuk menemukan pola yang dinamis yang bisa menjembatani antara Perguruan Tinggi dan Dunia usaha/Industri sehingga melahirkan satu peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah melalui kementerian Pendidikan dan kebudayaan yaitu Peraturan Menteri Riset, Teknologi dan Perguruan Tinggi No 59 Tahun 2018 tentang Surat Keterangan Pendamping Ijazah (SKPI). Peraturan tersebut mengharuskan Perguruan Tinggi membekali para lulusan dengan keterampilan atau kompetensi tertentu yang relevan dengan prodinya.

Sebagai implementasinya perguruan tinggi menjalin kerjasama dengan lembaga kursus/badan atau lembaga sertifikasi seperti BNSP dan LSP agar bisa melakukan kursus dan pelatihan dibidang tersebut sebelum para mahasiswa tersebut lulus dari Perguruan Tinggi tersebut. Lebih lanjut lagi dalam peraturan SKPI tersebut pemerintah juga mengharuskan Perguruan Tinggi menjalin kerjasama dengan Dunia Usaha dan Industri melalui Program pemagangan yang melibatkan Mahasiswa aktif di semester 5 atau ditahun ke-3 pada masa studinya. Kerjasama tersebut juga menjadi syarat bagi Perguruan Tinggi

untuk menaikkan Akreditasinya, yaitu suatu penilaian berkala yang di lakukan Pemerintah terhadap Perguruan Tinggi dalam meningkatkan kualitas pelayanannya kepada masyarakat

Kebijakan “Merdeka Belajar – Kampus Merdeka (MBKM)” merupakan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, untuk mengakomodir amanah yang disebutkan oleh Permendikbud No.3 Tahun 2020 atau SN Dikti. Merdeka Belajar – Kampus Merdeka memberikan kesempatan bagi mahasiswa memiliki pengalaman belajar lain di luar program studinya. Dalam pelaksanaan kebijakan Merdeka Belajar – Kampus Merdeka untuk program “hak belajar tiga semester di luar program studi” mahasiswa dapat memilih bentuk kegiatan pebelajaran seperti: Pertukaran Pelajar, Magang/Praktik Kerja, Asistensi Mengajar di Satuan Pendidikan, Penelitian/Riset, Proyek Kemanusiaan, Kegiatan Wirausaha, Studi/Proyek Independen, Membangun Desa/Kuliah Kerja Nyata Tematik

Esensi Permendikbud No 03 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Perguruan Tinggi adalah bahwa Perguruan Tinggi wajib memfasilitasi hak bagi setiap Mahasiswa (bisa diambil atau tidak) untuk mengikuti pembelajaran diluar Prodinya di Perguruan Tinggi yang sama atau di Perguruan Tinggi yang berbeda atau mengikuti pembelajaran di luar kampus atau di dunia kerja dalam program Magang yang dapat dikonversi dalam system kurikulum dengan 20-40 SKS atau 2-3 Semester dan berhak mendapat konversi nilai sebagaimana mestinya

Namun demikian dampak pemberlakuan link and match kolaborasi Perguruan Tinggi dan Dunia Industri yang difasilitasi oleh Pemerintah melalui paket kebijakan SKPI dan MKMB ini patut diuji untuk diteliti sejauh mana keberhasilannya atau pengaruhnya terhadap lulusan Perguruan Tinggi. Salah satu cara untuk mengukur ketercapaian dari program link and match tersebut adalah meneliti sejauh mana tingkat keterserapan lulusan perguruan tinggi pada dunia kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Agar kinerja karyawan baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain latar belakang pendidikan karyawan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh masa kerja atau pengalaman kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja. Masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang belum memiliki masa kerja atau pengalaman akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan, pendidikan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengalaman kerja dibentuk oleh kontruksi pengetahuan kerja dan konsistensi untuk melaksanakan pengetahuan tersebut secara berkelanjutan dan ada kemauan dari Karyawan untuk belajar atas pekerjaan-pekerjaan baru yang tidak di fahaminya. Setiap karyawan tentunya memiliki masa kerja dan pengalaman kerja yang berbeda-beda. Masa kerja idealnya berpengaruh secara linier terhadap pengalaman kerja dan kualitas kerja, yang selanjutnya peneliti sebut dengan istilah Kinerja. Idealnya masa kerja dan pengalaman kerja akan menghasilkan kinerja yang baik. Berikut adalah tabel Karyawan bagian produksi pada PT Changshin Cikampek berdasarkan pengalaman kerja (masa kerja)

Adam Smith mengungkapkan bahwa alokasi sumber daya manusia yang efektif adalah awal dari pertumbuhan ekonomi. Setelah ekonomi tumbuh, akumulasi modal (fisik) baru mulai dibutuhkan untuk menjaga agar tetap tumbuh. Hal senada juga dinyatakan oleh Ibnu Khaldun yakni faktor produksi

yang utama adalah tenaga kerja manusia, “laba (produksi) adalah nilai utama yang dicapai dari tenaga kerja manusia” dalam Wibowo (2013 : 179)

Menurut Huda (2008) dalam Hermawan (2017) mengungkapkan Tenaga kerja menurut ekonomi Islam adalah segala usaha dan ikhtiar yang dilakukan oleh anggota badan atau pemikiran untuk mendapatkan imbalan yang pantas. Perannya yang begitu penting menjadikan tenaga manusia tidak akan pernah tergantikan disemua kegiatan ekonomi. Teknologi yang dirancang untuk mempermudah pekerjaan manusia akan tetap mengikutsertakan tenaga manusia didalamnya. Oleh karena itu, tanpa (tenaga manusia), tidak ada hasil yang akan dicapai, dan tidak ada (hasil) yang berguna.

Penelitian tentang pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja baru dilakukan oleh M. Agus Hermawan (2017) dengan Judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam Ekonomi Islam (Studi Kasus pada PT. Indokom Samudera Persada). Hasilnya dijelaskan bahwa Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja seseorang dalam upaya tercapainya produktivitas kerja karyawan sudah sesuai dengan konsep ekonomi islam. Hal ini terlihat sebagian besar karyawan memiliki tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik demi keberlangsungan hidup perusahaan dan terciptanya karyawan yang produktif. Dalam Ekonomi Islam tolak ukur produktivitas kerja kualitas dari hasil kerja tersebut, maka karyawan yang baik adalah karyawan yang meningkatkan kualitas kerjanya sebagaimana yang dijelaskan dalam surat Al-An-Najm ayat 39, H.R. At-Thabrani dalam kitab Al-Ausath, dan H.R. Thabrani dalam Al-Kabir, juga oleh Al-Baihaqi

Penelitian yang agak sama dilakukan masih pada tahun yang sama, dilakukan oleh Putri Annisa (2022) dengan judul “Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Mutiara Pekanbaru Riau” Hasil Penelitian ini adalah Pengalaman kerja karyawan dibidang yang sama berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan Hotel Mutiara Pekanbaru Riau, perbedaannya penelitian yang dilakukan Putri Annisa hanya memasukan satu variable utama yaitu pengalaman kerja

Penelitian yang sama dengan variable yang lebih kompleks di lakukan oleh Hanna Rianita Putri (2016) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada CV. Karunia Abadi Wonosobo. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan menambahkan satu variable bebas (X3) yaitu jenis Gender atau kelamin. Hasil penelitian tersebut menunjukkan secara bersama- sama Pendidikan, pengalaman kerja dan jenis kelamin berpengaruh terhadap kinerja Karyawan bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. Hal ini bisa memberikan pelajaran kepada peneliti khususnya bahwa variable lain selain variable Pendidikan dan Pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja Karyawan salah satunya adalah jenis kelamin.

PT Changshin Cikampek adalah Perusahaan Garmen yang cukup tua, yang sedikit banyak sudah berkontribusi untuk peningkatan ekonomi masyarakat di wilayah Cikampek dan sekitarnya. Sebagai perusahaan yang berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) PT. Changshin berusaha meningkatkan volume produksinya dengan cara memaksimalkan kinerja karyawan, khususnya karyawan di bagian produksi. Keberadaan karyawan bagian produksi terus dilakukan monitor dan evaluasi, agar bisa searah dengan kebijakan perusahaan. Penetapan Karyawan berdasarkan kriteria Pendidikan dan Pengalaman kerja juga menjadi penting bagi PT Changsin dalam meningkatkan kinerja Karyawannya. Begitu jika di cermati berdasarkan data yang kami himpun menunjukkan jumlah yang tidak seimbang Antara karyawan berjenis kelamin Perempuan dengan Karyawan berjenis kelamin laki-laki. Karyawan Perempuan mendominasi sekitar 90 Persen dan Laki-laki di kisaran 10 Persen saja.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, Peneliti tertarik untuk menjadikan Pendidikan dan Pengalaman kerja sebagai factor yang mempengaruhi Kinerja Perusahaan khususnya pada bagian Produksi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga dengan pertimbangan tersebut

maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Changshin Cikampek-Karawang”

METODE

Metode penelitian yang digunakan penjelajah adalah penentuann kuantitatif, hukum kuantitatif bisa digunakan seumpama hukum penentuan berdalil paham positivis menjelang memonitor komune/sampel terpaku. Ikhtiar pengumpulan patron, biasanya dilakukan secara acak. (Sugiono 2014:13)

Penelian ini dilakukan di PT. Changshin Indonesia Cikampek Indonesia yang beralamat di Jl. Cikopo, Kota Cikampek, Kabupaten Karawang. Adapun alasan peneliti memilih PT. Changshin Indonesia sebagai tempat penelitian adalah karena adanya ketertarikan dari Peneliti terhadap keberadaan PT Changshin Indonesia sebagai salah satu Perusahaan yang memiliki potensi ekonmi yang menjanjikan. dengan populasi 100 orang.

Menurut **Sugiyono (2013:122)** *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan mempertimbangkan tertentu. Pada penelitian ini dilakukan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling purposive* artinya setiap individu yang digunakan sebagai sampel dipilih dengan sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu, Pertimbangan untuk *sampling purposive* memiliki karakteristik dari responden sendiri. Karakteristik yang ditetapkan pada penelitian ini untuk memilih sampel pada Konsumen CV Gumilar Hand Phone. Adapun rumus pengambilan sampel menggunakan pendekatan rumus **Slovin**, dengan ketentuan rumus sebagai berikut

$$n = N/1+N(e)^2$$

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas toleransi kesalahan

Teknik Pengumpulan data

Wawancara, melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan Kantor PT. Changshin untuk dijawab.

Angket (Quesioner), metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang diberikan kepada karyawan Kantor PT. PLN (Persero) ULP Helvetia Medan untuk dijawab.

Pengamatan (Observasi), melakukan pengamatan terhadap pelatihan kerja , pengalaman kerja dan kinerja karyawan yang dapat dilihat secara langsung dengan berpedoman kepada angket penelitian.

Teknik Analisis

Teknis Analisis Partial Least Square 3.0 (PLS). Software statistik yang disebut SmartPLS 3.0, juga dikenal sebagai Smart Partial Least Square, bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel, baik dengan variabel indikator maupun sesama variabel latent (Asbari, 2019). Penggunaan Smart PLS 3.0 sangat dianjurkan ketika kita memiliki keterbatasan jumlah sampel sementara model yang dibangun cukup kompleks. Kelebihan SmatPLS lebih mudah digunakan, harga software lebih kompetitif, sedangkan kekurangannya adalah tidak semua jenis SEM bisa dilakukan oleh karena software ini dkkhususkan untuk melakukan olah data sem dengan sampel kecil, maka kurang cocok digunakan untuk penelitian dengan sample besar (Purwanto,A.,2021). Tujuan menggunakan *Smart PLS 3.0* diantara lain adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, mengkonfirmasi teori serta dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antara variabel laten. *Smart PLS 3.0* memiliki

keunggulan yaitu tidak membutuhkan data yang terdistribusi normal dan dapat digunakan dengan jumlah sampel yang sedikit. Menurut Abdilah dan Jogiyanto (2020) PLS mempunyai beberapa keunggulan- keunggulan jika di bandingkan dengan SEM lain.

Confirmatory Factor Analysis (CFA) First Order Unidimensional (One Factor Model)

Analisis faktor konfirmatori adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah faktor yang ada benar-benar dapat menjelaskan atau mengukur variabel (aitem) yang ada. Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji undimensional, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung. Dengan menggunakan analisis faktor konfirmatori peneliti dapat menentukan jumlah faktor, hubungan antar faktor dan respon item yang di amati, korelasi antara faktor dan *constraint* pada parameter model. Analisis faktor konfirmatori hampir selalu digunakan dalam proses pengembangan instrumen untuk menguji struktur laten suatu tes yang dalam hal ini analisis faktor konfirmatori digunakan untuk memverifikasi banyaknya dimensi yang mendasari bangunan suatu tes (factor) dan pola hubungan antara aitem dengan faktor (factor loading).

Confirmatory Factor Analysis (CFA) pertama kali dikenalkan oleh Joreskog stor (Fox, 2010), pada tahun 1969, dimana CFA terdiri dari tiga model utama, yaitu *First Order Unidimensional (One Factor Model)*, *First Order Multidimensional (Multi-Factor Model)* dan *Second-Order*.

Model unidimensional terdiri dari 3 matrik, yaitu lamda (Λ), phi (Φ) dan theta (Θ)(mulan, 1996). Adapun persamaan yang di gunakan dalam CFA adalah sebagai berikut : $\Sigma = \Lambda\Phi\Lambda' + \Theta$

Keterangan :

Λ = Koefesien muatan faktor

Φ = Matrik kovarian/korelasi antar faktor

Θ = Matrik kovarian/korelasi antar residual

First Order Multidimensional (Multi-Factor Model)

Brown (2006) mengatakan bahwa *multi-factor model* digunakan ketika variabel laten terdiri dari dua atau lebih dari dua faktor. Model yang terbentuk merupakan design untuk mengaatasi banyaknya faktor daru sub-faktor.

Pengujian Model Pengukuran (Outer Model) 4) Convergent Validity

Metode pengukuran variabel laten ditentukan oleh pengujian model pengukuran luar model. Untuk memeriksa luar model, uji *convergent validity* (*indicator reliability* dan *AVE*), *Internal Consistency Reliability* (*cronbach alpha* dan *composite reliability*), dan *Discriminant Validity* (*Fornell-Larcker*, *Cross Loading*, and *HTMT*). *Convergent Validity* digunakan untuk mengetahui seberapa besar korelasi antar konstruk dengan variable laten. Ini dapat dilihat dari nilai *loading factor* dalam pemeriksaan *convergent validity*. Nilai *loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan *konstruknya*. Nilai *loading factor* > 0,7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan valid mengukur konstruknya. Jika model dalam penelitian merupakan model yang baru dikembangkan atau penelitian pertama, nilai *loading factor* dapat ditoleransi pada 0,5 (Wati, 2018). Dengan demikian, nilai *loading factor* < 0,5 harus dikeluarkan dari model (di-drop).

Setelah kita mengevaluasi individual item *reliability* melalui nilai *loading factor*. Ukuran lainnya dari *convergent validity* adalah nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Nilai AVE menggambarkan besarnya varian atau *keragaman variable manifest* yang dapat dimiliki oleh konstruk laten. Dengan demikian, semakin besar varian atau keragaman *variable manifest* yang dapat dikandung oleh konteruk laten, maka semakin besar representasi *variable manifest* terhadap konstruk latennya. Nilai AVE minimal 0.5 menunjukkan ukuran *convergent validity* yang baik. Artinya, *variable* laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya.

Uji Hipotesis

P-Value dan nilai *T-statistic* yang diperoleh melalui metode *bootstrapping* pada tabel *Path Coefficients* dapat digunakan untuk melihat pengujian signifikansi hipotesis. Metode *bootstrapping* menghasilkan nilai *t-statistic* untuk setiap jalur hubungan yang digunakan untuk menguji hipotesis. Nilai *t-statistik* tersebut akan dibandingkan dengan nilai *t-tabel*. Penelitian yang menggunakan tingkat

kepercayaan 95% sehingga tingkat presisi atau batas ketidakakuratan (α) = 5% = 0,05, nilai nilai t-tabelnya adalah 1,96. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel (t-statistik < 1.96), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Jika nilai t-statistik lebih besar atau sama dengan t-tabel (t-statistik > 1.96), maka Ho ditolak dan Ha diterima (Ghozali dan Latan, 2015). Smart PLS 3.0 juga menghasilkan nilai koefisien untuk setiap indikator. Dengan demikian bisa dilihat indikator mana yang memberikan pengaruh terbesar dan mana yang pengaruhnya paling kecil. Pembaca dapat menggunakan hasil ini untuk memberikan saran bagi praktisi yang terkait dengan penelitian pembaca.

HASIL DAN DISKUSI

PT. Changshin Indonesia adalah anak perusahaan dari Changsingroup Korea Selatan yang memiliki beberapa negara di 3 negara lainnya, antara lain China, Vietnam dan Korea. Changsin berasal dari 2kata yaitu Change dan Shine. Kata Change berasal dari bahasa inggris Change yang berarti perubahan (hari demi hari). Shine merupakan bahasa jepang yangartinya baru (bersih).

PT. Change shine Indonesia di ditikan pada tanggal 7 Juni 2010 di Karawang dengan menempati 2 lokasi pabrik yaitu di PT. Changshon Indonesia Klari (JJ) yang terletak di kecamatan Klari kabupaten Karawang, tepatnya di Dusun Gintung Kolot, Desa Gintung Kerta, Kecamatan Klari dan PT. Change Shine Cikampek (JJ CKP) terletak di Jl Ir H. Juanda No 08 RT 01/ RW 05 Desa Jomin Barat, Kecamatan Kota Baru Kabupaten Karawang. Perusahaan Change Shin di Indonesia kemudian sering di sebut atau dinamai PT. Change ShineIndonesia (CSI). PT CSI adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri manufaktur.

Berikut ini adalah pengoahan data pertama berdasarkan 4variabel dengan jumlah 15 pernyataan:

Tabel 1. Outer loading

	Kinerja Karyawan(Y)	Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Keterangan
K1	0,687			Tidak Valid
K2	0,817			Valid
K3	0,916			Valid
K4	0,743			Valid
K5	-0,433			Tidak Valid
P1		0,730		Valid
P2		0,847		Valid
P3		0,914		Valid
P4		0,725		Valid
P5		-0,412		Tidak Valid
PK1			0,665	Valid
PK2			0,798	Valid
PK3			0,931	Valid
PK4			0,716	Valid
PK5			-0,496	Tidak Valid

Dari hasil outer loading yang belum valid dapat berpengaruh terhadap data reliabilitas, terlihat cronbach'alfa belum reliabel

Tabel 2. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Karyawan(Y)	0,664	0,822	0,766	0,544
Pendidikan (X1)	0,668	0,805	0,780	0,557
Pengalaman Kerja(X2)	0,692	0,805	0,749	0,541

Convergent validity dari model pengukuran didapat dari korelasi antara skor item/instrumen dengan skor konstruksinya (*loading factor*) dengan kriteria nilai *loading factor* dari setiap instrument > 0.700. Berdasarkan pengolahan data pertama dengan variabel Promoso terdapat 1 instrumen yang tidak valid (< 0.700) yaitu indikator P5, variabel Kualitas pelayanan terdapat 1 instrumen yang tidak valid (< 0.700) yaitu K5 dan variabel keputusan pembli yaitu KP 5, dan selebihnya valid (> 0.700). Sehingga nilai loading vactor yang < 0,700 harus dieliminasi atau dihapus dari model. Agar memenuhi *convergent validity* yang dipersyaratkan, yaitu lebih tinggi dari 0,700 maka dilakukan pengolahan data yang kedua.

Tabel 3. Loadinng Factor

	Kinerja Karyawan (Y)	Pendidikan (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Keterangan
K1	0,771			Valid
K2	0,876			Valid
K3	0,897			Valid
K4	0,740			Valid
P1		0,781		Valid
P2		0,901		Valid
P3		0,885		Valid
P4		0,744		Valid
PK1			0,759	Valid
PK2			0,915	Valid
PK3			0,900	Valid
PK4			0,762	Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Discriminant Validity

Penilaian *discriminant validity* telah menjadi prasyarat yang diterima secara umum untuk

menganalisis hubungan antar variabel laten. Untuk pemodelan persamaan struktural berbasis varian, seperti kuadrat terkecil parsial, kriteria Fornell-Larcker dan pemeriksaan cross-loading adalah pendekatan yang dominan untuk mengevaluasi validitas diskriminan. *Discriminant validity* adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen.

Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan *Cross Loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosasinya (*crossloading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain (*cross loading*). Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lain. (Jorg Henseler et al., 2014).

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan *Composite Reliability* (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0.6. Menurut Hair et al. (2014) koefisien *composite reliability* harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper dan Schindler, 2014)

Tabel 3. Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,840	0,880	0,893	0,679	Reliabel
Pendidikan (X1)	0,847	0,860	0,898	0,690	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,858	0,950	0,903	0,701	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 Bahwa hasil pengujian composite reliability menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Direct Effect

	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas Pelayanan (X2) -> Keputusan Pembeli (Y)	1,573	0,116
Promosi (X1) -> Keputusan Pembeli (Y)	5,138	0,000

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 3.0

Uji Hipotesis 1

Ho1: Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan. Ha1: Ada pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4 dengan nilai P-Value sebesar 0.000 < 0.05 atau dengan t- statistik sebesar 4, 893 > 1.96 maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti bahwa Kualitas Produk berpengaruh terhadap Kepuasan Konsumen

Uji Hipotesis 2

Ho1: Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Ha1: Ada pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4 dengan nilai P-Value sebesar $0.424 < 0.05$ atau dengan t- statistik sebesar $0,800 < 1.96$ maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak yang berarti bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisa pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Change Shine Cikampek dengan menggunakan metode *partial least square* menunjukkan hasil 2 hipotesa yang dapat diuji dengan kesimpulan $0.000 < 0.05$ atau dengan t- statistik sebesar $4,893 > 1.96$ maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang berarti Ha1 diterima yang berarti bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Changsin Cikampek.

Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi. Artinya Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Change Shine Cikampek. Sehingga masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kerja keras dan faktor skill kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan hasil 2 hipotesa yang dapat diuji dengan kesimpulan menerima hipotesa1 dengan menyatakan terdapat pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Changsin Cikampek Karawang. dan menolak hipotesa 2 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Changsin Cikampek Karawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W dan Jogiyanto, (2015). Partial Least Square, Alternative Struktur Equation Modelling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis UGM
- Hermawan, Agus 2016. Pengaruh Pendidikan, dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi FEB Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Putri Anisa. 2022 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Mutiara Pekanbaru Riau. Skripsi. FEB Universitas Islam Riau
- Hanna Rianita Putri, 2022. Skripsi. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. FEB Universitas Negeri Yogyakarta
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta : Bumi Aksara
- Nesty Widyaningsih. 2012. Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara. Skripsi. Yogyakarta : UNY
- Payaman J. Simanjuntak. 2001. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Saifuddin Azwar. 2003. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju : Bandung
- Soekidjo Notoatmodjo. 2003. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta : Jakarta
- Sugihartono, dkk. Psikologi Pendidikan. Yogyakarta : UNY Press
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta