

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia

¹)**Nur Indra Sukmanta dan ²Rizman Rifqie**

^{1,2})Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
nurindrasukmanta@gmail.com

*Corresponding author:

Received: November 2025, Accepted: Desember 2025, Published: Januari 2026

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan eksplanasi asosiatif dengan metode kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan teknik *Purposive Sampling Method*, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 orang karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia. Teknik analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif. Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel adalah analisis korelasi berganda, analisis linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia. Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja berkontribusi secara simultan sebesar 61,9% terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia sedangkan sisanya sebesar 38,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini kita sudah berada di Era Revolusi Industri 4.0, di mana teknologi dan digitalisasi telah mengubah *landscape* pekerjaan dan bisnis proses secara signifikan, maka adaptasi, inovasi dan peningkatan keterampilan menjadi kunci utama kesuksesan di dunia bisnis. Sejalan dengan hal tersebut, peluang untuk bertahan dalam dunia bisnis yang kompetitif membutuhkan pemahaman mendalam tentang bagaimana teknologi dan digitalisasi dapat diimplementasikan pada manajemen bisnis secara holistik.

Berkorelasi dengan Era Revolusi Industri 4.0, menurut Terry dalam Komalasari et al. (2023:837), sumber daya perusahaan dikategorikan menjadi 6M, yaitu *Man / Manusia, Material / Fisik, Money / Uang, Machine / Teknologi, Method / Metode dan Market / Pasar*. Sumber daya manusia, dalam hal ini merupakan unsur *“Man”* yang merupakan salah satu unsur sumber daya perusahaan tersebut, merupakan unsur yang sangat penting yang ada di dalam suatu perusahaan, karena kunci keberhasilan perusahaan berawal dari kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi perusahaan sebagai roda penggerak utama pada suatu perusahaan. Apapun bidang usaha yang dijalankan oleh perusahaan, sumber daya manusia akan berperan penting dalam pengelolaan lima unsur lainnya di dalam operasional perusahaan.

Dalam hal implementasi manajemen sumber daya manusia di Era Revolusi Industri 4.0, PT Mudalaya Energy Indonesia tentunya menghadapi berbagai tantangan dalam menjalani bisnisnya. Dalam menjalani operasional bisnisnya, selain tetap mempertahankan Sistem Manajemen Kualitas Produk dan Layanan berbasis keberlanjutan lingkungan hidup, Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja, yang mengacu pada Standar DNV 2.7-1 dan BS EN 12079, AWS D1.1, ISO 9001:2015, OHSAS 45001:2007, PQR dan WPS oleh MIGAS dan Bueau Veritas, PT Mudalaya Energy Indonesia juga senantiasa berupaya melakukan inovasi pada bisnis proses, implementasi teknologi yang relevan, serta digitalisasi layanan pelanggan, sebagai komitmen dalam menjawab tantangan bisnis di Era Revolusi Industri 4.0.

Dalam rangka memperoleh data yang terkini dan akurat mengenai tantangan bisnis yang dihadapi oleh perusahaan, peneliti melakukan riset dan observasi pendahuluan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hasil dari riset dan observasi pendahuluan tersebut diperoleh berbagai data perusahaan dari *Human Resource and General Affair Department* PT Mudalaya Energy Indonesia yang relevan dengan penelitian ini, yakni sebagai berikut :

Tabel 1. Pencapaian Kinerja PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Triwulan	Target	Pencapaian Aktual	Deviasi
Triwulan 1	100%	42%	-58%
Triwulan 2	100%	47%	-53%
Triwulan 3	100%	106%	6%
Triwulan 4	100%	143%	43%
Rata-rata Pencapaian		85%	-15%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1 PT Mudalaya Energy Indonesia, secara *general* pencapaian kinerja tahunan perusahaan mengalami fluktuasi dan belum mencapai target atau standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yakni tercapai 85% dari target 100%. Hal tersebut berarti terdapat deviasi pencapaian kinerja perusahaan sebesar 15% dari target atau standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 2. Latar Belakang Pendidikan Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan	Prosentase
S1	12	7%
D4	6	3%
D3	16	9%
SMA/SMK	134	75%
SMP	8	4%
SD	4	2%
Total	180	100%

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2 PT Mudalaya Energy Indonesia, secara *general* latar belakang pendidikan karyawan didominasi pada jenjang pendidikan tingkat SMA/SMK, yakni sebanyak 134 orang atau 75% dari total karyawan.

Tabel 3. Masa Kerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase	Kategori
0 - 1 Tahun	30	17%	Adaptasi
2 - 3 Tahun	135	75%	Kontribusi Awal
4 - 6 Tahun	4	2%	Kontribusi Menengah
7 - 10 Tahun	5	3%	Kontribusi Panjang
> 10 Tahun	6	3%	Loyalitas
Total	180	100%	

Sumber : Data Primer, PT Mudalaya Energy Indonesia Tahun 2025

Merujuk pada Tabel 7 PT Mudalaya Energy Indonesia, secara *general* mayoritas year of service atau masa kerja karyawan berada di range 0 sampai 3 tahun, yakni sebanyak 165 orang atau 92% dari total karyawan, dengan kategori adaptasi dan kontribusi awal.

Merujuk pada data temuan tersebut, terindikasi bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil akumulasi dari kinerja para karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pelatihan, pendidikan, pengalaman, kepemimpinan, motivasi kompensasi, dan lingkungan kerja (Hayati & Haryani, 2016).

Berdasarkan pada data yang telah diperoleh, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia."

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia?
3. Apakah latar belakang pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

Latar Belakang Pendidikan

Menurut Notoatmodjo (2017:35), latar belakang pendidikan merupakan upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan pelaku pendidikan. Kemudian Hasbullah dalam Pitriyani dan Halim (2020:3) menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai kebudayaan masyarakat yang ada, sehingga dengan pendidikan yang diterima akan membentuk pribadi-pribadi manusia yang lebih baik. Macionis dalam Verma et al. (2023:2) menyatakan bahwa *education is the social institution guiding a society's transformation of knowledge including basic facts, job, skill and cultural norm and values to its members*. Dari pendapat para ahli tersebut, latar belakang pendidikan merupakan elemen fundamental yang menjadikan seseorang menguasai *theoretical knowledge, technical competency*

dan membentuk *strategic attitude* (a.k.a. KSA) di dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari. Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan *effort* yang dilakukan untuk memperoleh kinerja yang maksimal melalui penguasaan KSA tersebut.

Pengalaman Kerja

Menurut Situmeang dalam Agustina et al. (2023:141), mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu modal dari karyawan itu sendiri yang didapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Kemudian menurut Foster (2015:40), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Selanjutnya Wang et al. (2022:184), menyatakan bahwa *work experience is the process of developing one's work experience through many things that cannot be limited and calculate*. Adapun pandangan yang selaras mengenai pengalaman kerja menurut Liang dan Wu (2022:184), disampaikan bahwa *work experience is the process of establishing knowledge or skills about the methods of a job due to the involvement of the employee in the implementation of work tasks*. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, pengalaman kerja merupakan unsur yang esensial sebagai proses yang dijalani seseorang di dunia kerja secara berkesinambungan, dengan output berupa pengembangan pengetahuan teoritis dan kompetensi teknis di suatu bidang kerja tertentu, peningkatan kreativitas dan inovasi, adaptasi terhadap perkembangan teknologi serta *problem solving and decision making* yang semakin matang.

Kinerja

Menurut Soemohadiwidjojo (2016:10), kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi, dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kemudian menurut Fahmi (2018:169), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan pada satu periode waktu. Kinerja perusahaan merupakan agregasi atau akumulasi dari seluruh pencapaian kinerja departemen yang ada di perusahaan. Sedangkan pencapaian kinerja departemen merupakan agregasi atau akumulasi dari seluruh pencapaian kinerja dari seluruh pencapaian kinerja individu karyawan yang tercakup di dalamnya. Dengan kata lain, kinerja setiap individu karyawan merupakan salah satu indikator utama keberhasilan pencapaian kinerja perusahaan.

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia.
- H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia.
- H₃ : Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan eksplanasi asosiatif, yaitu penelitian yang mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain. Adapun metode penelitian ini adalah kuantitatif, yakni penelitian yang terfokus pada pengumpulan data berupa angka dan statistik. Menurut Abdullah et al. (2021:1), penelitian kuantitatif merupakan penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh peneliti secara langsung dari sumbernya dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dalam hal ini karyawan *back office* dan *workshop* PT Mudalaya Energy Indonesia, dengan substansi kuesioner mengenai latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Adapun kuesioner tersebut merupakan kuesioner *online* yang berupa angket pertanyaan, yang sudah dibuat oleh peneliti dan diberikan kepada responden untuk dapat diisi melalui pendistribusian kuesioner menggunakan *Platform Google Form*.

Kemudian data sekunder pada penelitian ini berupa studi pustaka / studi litelatur yang berkorelasi dengan permasalahan, baik melalui riset internet maupun perpustakaan kampus dan koleksi buku pribadi peneliti. Selanjutnya data sekunder lainnya peneliti dapatkan melalui observasi dan wawancara ke *Human Resources and General Affair Department* PT Mudalaya Energy Indonesia, untuk memperoleh data terkini dan faktual sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Pengukuran Variabel

Pengukuran variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala Likert. Abdullah et al., (2021:69) mendefinisikan Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena tertentu di masyarakat. Dalam pengisian kuesioner pada penelitian ini, diberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian. Kemudian pernyataan diberikan skala pada setiap jawaban responden, yang dapat berupa Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun operasionalisasi pernyataan skala tersebut dapat disimak melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4. Bobot Skor Kuesioner

No.	Pernyataan	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : Abdullah et al. (2021:69)

Populasi dan Sampel

Menurut Abdullah et al. (2021:80), populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang dapat terdiri dari makhluk hidup, benda, gejala, nilai tes, atau peristiwa sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam suatu penelitian. Populasi juga dapat diartikan sebagai unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Unit analisis adalah unit/satuan yang akan diteliti atau dianalisis. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah akumulasi karyawan *back office* dan karyawan *workshop* PT Mudalaya Energy Indonesia, yang berjumlah sebanyak 180 orang karyawan.

Kemudian menurut Abubakar (2021:59), sampel adalah sebagian dari populasi penelitian atau contoh dari keseluruhan populasi penelitian. Adapun Teknik Sampling dari populasi pada penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling Method*. Menurut Abdullah et al. (2021:85), Teknik *Purposive Sampling Method* adalah teknik penentuan sampel, dengan pertimbangan tertentu. Berdasarkan uraian di atas, sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 150 orang dengan pertimbangan atau kategori telah bekerja selama lebih dari satu tahun di PT Mudalaya Energy Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Tabel 5. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics				
	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	Valid N (listwise)
N	150	150	150	150
Minimum	35	28	49	
Maximum	63	52	87	
Mean	47,25	38,09	66,21	
Std. Deviation	6,200	5,231	8,318	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif, diketahui bahwa jumlah responden pada variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) sebanyak 150 orang. Nilai minimum diperoleh sebesar 35, sedangkan nilai maksimum mencapai 63. Nilai *mean* sebesar 47,25 dengan standar deviasi sebesar 6,20 yang mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan responden berada pada kategori menengah ke atas, dengan variasi data yang relatif rendah. Hasil ini selaras dengan human capital theory yang dikemukakan oleh Gary S. Becker (1975), yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan bentuk investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan produktivitas individu. Nilai *mean* yang berada pada kategori menengah ke atas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki bekal pengetahuan yang cukup untuk mendukung kinerja mereka di lingkungan kerja. Rendahnya standar deviasi juga menandakan tingkat pendidikan responden cukup homogen, sehingga variabel ini berpotensi menjadi faktor yang konsisten dalam mempengaruhi kinerja.

Kemudian pada Variabel Pengalaman Kerja (X_2) yang juga dianalisis dari 150 responden, diperolah nilai minimum sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 52. Nilai *mean* sebesar 38,09 menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai, meskipun tidak semua berada pada tingkat yang sama. Selanjutnya diketahui standar deviasi sebesar 5,23 mengindikasikan variasi yang cukup rendah, yang berarti pengalaman kerja responden relatif seragam. Hasil ini dapat dikorelasikan dengan *experiential learning theory* oleh David Kolb (1984), yang mengemukakan bahwa Pengalaman kerja merupakan proses akumulasi pengetahuan praktis yang mampu meningkatkan keterampilan individu. Semakin lama pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi kemampuan adaptasi, pengambilan keputusan, dan efektivitas dalam melaksanakan tugas. Dalam konteks penelitian ini, homogenitas pengalaman kerja dapat berpotensi memberikan kontribusi signifikan jika dipadukan dengan variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1).

Selanjutnya Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang juga diukur dari 150 responden. Nilai minimum pada variabel ini adalah 49 dan nilai maksimum mencapai 87. Nilai *mean* sebesar 66,21 yang menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Standar deviasi pada variabel ini adalah senilai 8,32, yang relatif lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja antar responden memiliki variasi yang lebih besar, di mana terdapat sebagian karyawan dengan kinerja sangat tinggi, namun ada juga yang berada pada tingkat yang lebih rendah. Perbedaan ini dapat menjadi indikasi bahwa variabel – variabel seperti Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) berpotensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	13,350	3,435	3,887	0,000
	Latar Belakang Pendidikan	0,472	0,094		
	Pengalaman Kerja	0,802	0,112		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 39 pada Hasil Analisis Regresi Liniear Berganda, maka persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 13,350 + 0,472 LBP + 0,802 PKJ + e$$

Mengacu pada persamaan regresi di atas dapat dideskripsikan analisa beberapa hal sebagai berikut :

- Nilai konstanta (α) bernilai positif yakni sebesar 13,350 artinya bila variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) bernilai 0, maka dapat diprediksi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,350. Dengan kata lain, 13,350 merupakan nilai dasar variabel Kinerja Karyawan (Y) tanpa adanya pengaruh dari kedua variabel independen.
- Nilai koefisien regresi variabel Latar Belakang Pendidikan ($\beta_1 LBP$) bernilai positif sebesar 0,472. Angka tersebut berarti jika variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel lainnya dianggap tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,472 satuan.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja ($\beta_2 PKJ$) bernilai positif sebesar 0,802. Angka tersebut berarti jika variabel Pengalaman Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, dan variabel lainnya dianggap tetap maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,802 satuan.
- Berdasarkan Nilai *Standardized Coefficients Beta*, bahwa variabel Pengalaman Kerja ($\beta_2 PKJ$) bernilai positif sebesar 0,504 lebih besar dibandingkan nilai beta variabel Latar Belakang Pendidikan ($\beta_1 LBP$) bernilai positif sebesar 0,352 atau $\beta_2 PKJ 0,504 > \beta_1 LBP 0,352$. Hal tersebut berarti variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial / Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,350	3,435		3,887	0,000
	Latar Belakang Pendidikan	0,472	0,094	0,352	5,020	0,000
	Pengalaman Kerja	0,802	0,112	0,504	7,191	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel 7 Hasil Uji Parsial / Uji t, dapat dideskripsikan hasil pengujinya sebagai berikut :

1. Hasil uji parsial atau uji t variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 5,020 dan taraf signifikansi 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel atau $5,020 > 1,976$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Latar Belakang Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Mudalaya Energy Indonesia.
2. Hasil uji parsial atau uji t variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 7,191 dan taraf signifikansi 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel atau $7,191 > 1,976$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Mudalaya Energy Indonesia.

Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan / Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6437,423	2	3218,712	122,224	.000 ^b
	Residual	3871,170	147	26,334		
	Total	10308,593	149			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Mengacu pada Tabel 8 Hasil Uji Simultan / Uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 122,224 dan taraf signifikansi 0,00. Berdasarkan uraian tersebut, telah diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel atau $122,224 > 3,06$ dan taraf signifikansi $0,00 < 0,05$, yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Mudalaya Energy Indonesia.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	0,624	0,619	5,13171

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai $Adjusted R Square$ sebesar 0,619 atau 61,9%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) mampu menjelaskan variabilitas atau keragaman dari variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,9% kemudian sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan nilai koefisien sebesar 5,020. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Dalam konteks ini, PT Mudalaya Energy Indonesia, sebuah perusahaan di industri manufaktur yang bergerak di bidang *oil and gas*, sipil, fabrikasi presisi dan elektrikal, latar belakang pendidikan memiliki peran strategis dalam menentukan tingkat pemahaman, keterampilan teknis, serta kemampuan analitis karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga latar belakang pendidikan memberikan peran dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuzleha et al. (2021) di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung, Simarmata et al. (2023) di Kantor Desa Nagori Naga Dolok Kabupaten Simalungun dan Agustina et al. (2023) di BKPSDM Kab. Ciamis dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan nilai koefisien sebesar 7,191. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman kerja merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam lingkungan perusahaan manufaktur yang bergerak di sektor *oil and gas*, sipil, fabrikasi presisi, dan elektrikal. Pengalaman kerja merupakan manifestasi atas durasi keterlibatan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan, yang berdampak pada pemahaman, keterampilan praktis, serta kemampuan menyelesaikan tugas serta kemampuan *problem solving and decision making* secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, PT Mudalaya Energy Indonesia, sebuah perusahaan di industri manufaktur berteknologi tinggi dan padat risiko, pengalaman kerja sangat menentukan ketepatan dalam pengambilan keputusan operasional, kecepatan dalam menyelesaikan masalah teknis, serta konsistensi dalam menjaga standar mutu dan keselamatan kerja. Sehingga pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani et al. (2025) di PT. Kartika Alas Utama Jakarta, Wanceslaus et al. (2018) di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu dan Wirawan et al. (2019) di PT Mandiri Tri Makmur dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Mudalaya Energy Indonesia dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 dan nilai koefisien sebesar 122,224. Hal ini menunjukkan bahwa Pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di perusahaan. Kemudian kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang saling melengkapi satu sama lain. Latar belakang pendidikan memberikan dasar pengetahuan, pemahaman konseptual, dan kemampuan berpikir analitis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis dan administratif secara sistematis. Sementara itu, pengalaman kerja memperkaya pengetahuan tersebut dengan keterampilan praktis dan kemampuan adaptasi dalam situasi kerja nyata. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saiyid Syekh (2018) di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Fadilah dan Hidayat (2019) di PT. Three Cast Indonesia dan Lestari Zaenab (2020) di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang dengan hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, uji statistik, serta pembahasan yang telah dideskripsikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan aspek esensial yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin baik pula kinerja yang diharapkan. Pendidikan yang memadai akan membekali karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas, sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, efektif dan efisien.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja merupakan aspek krusial yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hal tersebut dikarenakan semakin tinggi dan bervariasi pengalaman kerja seorang karyawan, maka kinerja yang diberikan akan semakin optimal. Karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki kemampuan lebih baik dalam menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan di lapangan, memahami karakteristik mesin dan peralatan, serta menyesuaikan diri dengan prosedur kerja yang kompleks dan dinamis.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja merupakan kombinasi paripurna antara aspek keterampilan teoritis dan administratif dengan aspek keterampilan teknis dan praktik operasional di lapangan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Mudalaya Energy Indonesia. Hal tersebut dikarenakan latar belakang pendidikan memberikan dasar pengetahuan, pemahaman konseptual, dan kemampuan berpikir analitis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis dan administratif secara sistematis. Sementara itu, pengalaman kerja memperkaya pengetahuan tersebut dengan keterampilan praktis, kemampuan adaptasi, kemampuan analisa, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan dalam situasi kerja nyata.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan dan kesimpulan yang telah disampaikan, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Perusahaan

Aspek Latar Belakang Pendidikan

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, disarankan agar PT Mudalaya Energy Indonesia senantiasa meningkatkan taraf pendidikan karyawan. Adapun bagi karyawan yang telah bergabung peningkatan taraf pendidikan di perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang relevan seperti *Employee Development Program (EDP)* dan *Leadership Development Program*. Kemudian bagi karyawan yang akan bergabung disarankan agar perusahaan lebih selektif pada proses screening calon karyawan baru, dengan memilih calon karyawan yang telah memenuhi standar kualifikasi sumber daya manusia yang mengacu pada *job specification* yang telah ditetapkan perusahaan, seperti *top level management* kandidat wajib memiliki latar belakang pendidikan minimal S1, pada *middle level management* kandidat wajib memiliki latar belakang pendidikan minimal D3 dan pada *low level management* kandidat wajib memiliki latar belakang pendidikan minimal SMA/SMK Sederajat.

Aspek Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar PT Mudalaya Energy Indonesia senantiasa mengoptimalkan masa kerja karyawan, yang merupakan bagian integral dari pengalaman kerja karyawan. Adapun bagi karyawan yang telah bergabung, dalam rangka mengoptimalkan masa kerja karyawan dapat mengaplikasikan beberapa program seperti *Job Rotation*, *On Job Training (OJT)*, *Project Based Development*, dan *Studi Banding* dengan perusahaan lain yang relevan. Kemudian bagi karyawan yang akan bergabung disarankan agar perusahaan lebih selektif pada proses screening calon karyawan baru, dengan memilih calon karyawan yang telah memenuhi standar kualifikasi sumber daya manusia yang mengacu pada *job specification* yang telah ditetapkan perusahaan, seperti *top level management* kandidat wajib memiliki pengalaman kerja minimal 7 – 10 tahun di posisi yang sama, pada *middle level management* kandidat wajib memiliki pengalaman kerja minimal 4 – 6 tahun di posisi yang sama dan pada *low level management* kandidat wajib memiliki pengalaman kerja minimal 2 – 3 tahun di posisi yang sama.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau budaya organisasi di tempat kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya bisa memperluas sampel penelitian ke perusahaan lain atau sektor industri lainnya untuk melihat apakah temuan ini konsisten di lingkungan kerja yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., et al. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Pidie, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Abubakar, R. (2021). Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta, SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Agustina, S. T., et al. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (survei pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kab. Ciamis. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 1(2), 139-145. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i2.923>
- Aprinto, B., & Jacob, F. A. (2015). Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia. Jakarta, PPM Manajemen.
- Babullah, R. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM) : Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, 2(4), 187-204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Becker, G. S., (1975). *Human capital : A theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, second edition*. New York, NBER.
- Darma, B. (2021). Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Liner Berganda, Uji t, Uji F, R²). Bandung, Guepedia.
- Elmi, F. (2018). Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Fachrurazi, et al. (2021). Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Batam, Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Fadilah, T., & Hidayat, R. (2019). *The Influence of Educational Background and Work Experience on Employees Performance at PT. Three Cast Indonesia. International Conference on Applied Economics and Social Science 2019 (ICAESS 2019)*, 377, 187-191. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.35>
- Handayani, N. P. L., et al. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kartika Alas Utama. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 1-6. <https://doi.org/10.56145/ekobis.v5i1.296>
- Hatmoko, J. U. D., Pandarangga, A. P. (2021). Revolusi Industri 4.0 Perspektif Teknologi, Manajemen, dan Edukasi. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Indrastuti, S., & Tanjung, A. R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik (Edisi Revisi). Pekanbaru, UR Press.
- Komalasari, Y., et al. (2023). Pemanfaatan Teknologi pada Pengembangan Sumber Daya UMKM. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua*, 1, 837-842. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1559>
- Lasang, G. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi, Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan di Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora (JPDSH)*, 1(10), 2077-2086. <https://doi.org/10.53625/jpdsh.v1i10.3325>
- Morris, T. H., (2020). *Experiential Learning – A systematic Review and Revision of Kolb's Model. Interactive Learning Environment*, 28(8), 1744-5191. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>
- Mukhyi, M. A. (2023). Metodologi Penelitian Panduan Praktis Penelitian Yang Efektif. Malang, PT. Literasi Nusantara Abadi Group.
- Nuzleha., Ahiruddin., & Agung, A. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Jurnal UM Palembang*, 6(2), 117-125. <https://doi.org/10.32502/mti.v6i2.3777>
- Pitriyani., & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60-68. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>
- Republik Indonesia. (2003).Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional, Sekretaris Negara Republik Indonesia. <https://peraturan.bpk.go.id/details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Rivaldo, Y., & Nabella, S. D. (2023). *The Influence of Education, Training, Experience and Work Discipline on Employee Performance at PT. Infineon Technologies. Journal General Management*, 24(193), 182-188. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.193.20>
- Ruslinawati, N., & Prasetya, S. G. (2021). *Influence of Organizational Culture, Leadership and Decision Making on Employee Performance at The Ministry of Defense of The Republic of Indonesia. The Management Journal of BINANIAGA*, 6(1), 41-54. <https://doi.org/10.33062/mjb.v6i1.385>
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta, KBM Indonesia.
- Silaen, N. R., et al. (2021). Kinerja Karyawan. Yogyakarta, Widina Bhakti Persada.
- Simarmata, H. M. P., et al. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *Jurnal Manajemen (MAMEN)*, 2(1), 85-92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Soemohadiwidjojo, A. T. (2016). Panduan Praktis Menyusun KPI. Jakarta, Raih Asa Sukses.
- Suherman., M., et al. (2020). *Industry 4.0 VS Society 5.0*. Banyumas, CV. Pena Persada.

- Syekh, S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tungkal Ilir Kabupaten Jabung Barat. *Jurnal Manajemen dan Sains (J-MAS)*, 4(1), 102-110. <https://doi.org/10.33087/jmas>. v4i1.77
- Verma, A., et al. (2023). *Education : Meaning, Definition & Types*. *Journal Department of Extention Education*, 1, 1-6. https://www.researchgate.net/publication/372418302_Education_Meaning_definition_Types
- Wanceslaus, B., et al. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465-474. <https://doi.org/ejournal.pin./site/p=1533>
- Widyaningrum, M. E., Siswati, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya, Ubhara Manajemen Press.
- Widyastuti, S. R. (2022). *Bahan Ajar Statistika Inferensial*. Cirebon, UNU Cirebon Press.
- Wirawan, K. E., et al (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1), 60-67. <https://doi.org/10.23887/bjm.v5i1.21991>
- Zaenab, L. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pramusaji di Instalasi Gizi RSUP DR Kariadi Semarang. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(2), 94-108. <https://doi.org/10.56910/jvm.v6i2.124>