

# Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: *Narrative Literature Review*

Annisa Ika Deswanti<sup>1\*</sup>, Yunita<sup>2</sup>, Masduki Asbari<sup>3</sup>, Dewiana Novitasari<sup>4</sup>, Agus Purwanto<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

<sup>5</sup>Universitas Pramita Indonesia, Indonesia

\*Corresponding Email: [annisaamoy12@gmail.com](mailto:annisaamoy12@gmail.com)

**Abstract** - Performance development includes personality, experience, competence, and education, as well as behavior modification and improvement techniques, which provide added value that enables a person to work better. The resources owned by the company will not produce optimal results if they are not supported by human resources who have optimal performance. Efforts to improve employee performance include taking into account the level of education. In addition, work experience is also needed by employees to improve employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of education level and work experience on employee performance. The research method this time is a quantitative research method presented in the form of a narrative literature review. The results of the study show that education and work experience have a good effect on employee performance so companies pay attention to education and work experience because they have an influence on their performance and to achieve company goals.

**Keywords:** Education, Work Experience, Performance

**Abstrak** - Pengembangan kinerja meliputi kepribadian, pengalaman, kompetensi, dan pendidikan, serta modifikasi perilaku dan teknik perbaikan, yang memberikan nilai tambah yang memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang optimal. Upaya peningkatan kinerja pegawai antara lain dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Selain itu, pengalaman kerja juga dibutuhkan oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian kali ini adalah metode penelitian kuantitatif yang disajikan dalam bentuk *Narrative Literature Review*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan memperhatikan pendidikan dan pengalaman kerja karena mempunyai pengaruh terhadap kinerja mereka dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

**Kata Kunci:** Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut menurut Zainal (2014: 406).

Tingginya kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu bagian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dituntut untuk dapat mengelola SDM dengan baik agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang diutarakan Sutermeister (1999:7) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Peningkatan kinerja ditandai mampu memberikan sumbangsih terhadap tempat kerja. (Zainal, 2019) mengungkapkan bahwa prototype/ccontoh yang di peroleh dari hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang diberikan kepada tempatnya bekerja. Hal tersebut didukung oleh (Simanjuntak, 2005) bahwa hasil yang di peroleh dari pendidikan dan pengalaman kerja yakni pendidikan menghasilkan pengetahuan sedangkan pengalaman kerja menghasilkan keterampilan.

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

Tujuan dari penelitian kali ini adalah untuk meragkum dan mengidentifikasi jurnal yang telah diterbitkan sebelumnya dengan menceritakan kembali dalam bentuk *Narrative Literature Review* mengenai pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat diketahui apakah tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kali ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang disajikan melalui *Narrative Literature Review*. Ford (2020) mengatakan bahwa narrative literature review adalah jenis penelitian kualitatif yang berfokus menceritakan kehidupan manusia, melalui pengalaman, wawancara, fotografi, biografi, dan metode narrative pengalaman manusia lainnya. Selain itu, narrative literature review merupakan jenis penelitian yang meninjau publikasi dalam menunjang kajian Library and Information Science (LIS).

Tabel 1. Analisis Hasil Penelitian

No.	Penulis, Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Andika Dwi Putra Pamungkas, Djahur Hamid, Arik Prasetya	Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan. PT. Inka (PERSERO)	Metode Kuantitatif	Pengalaman Kerja Mempengaruhi Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan Secara Signifikan Pada PT. Inka (PERSERO)
2	Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Tri Makmur	Metode Kuantitatif Kausal	Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Berperan Dalam Upaya Untuk Mendukung Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Mandiri Tri Makmur
3	Isni Tarwiyah, I Putu Gede Parma	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Taman Selini Pemuteran	Metode Kuantitatif Kausal	Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Secara Bersamasama Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Taman Selini Pemuteran.

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rujukan Andika,dkk. Bahwa Pendidikan karyawan PT. INKA (Persero) terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan grand mean sebesar 3,74 yang berarti bahwa pendidikan yang karyawan PT. INKA (Persero) tempuh sesuai dan menunjang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengalaman kerja karyawan PT. INKA (Persero) sudah tidak diragukan karena rata-rata karyawan PT. INKA (Persero) sudah bekerja selama 16 tahun dan juga hasil grand mean sebesar 3,95 yang berada pada interval baik/setuju, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki pengalaman kerja yang baik. Kemampuan kerja karyawan PT. INKA (Persero) juga baik yang dilihat dari grand mean sebesar 4,19 yang berada pada interval baik/setuju, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki kemampuan kerja yang baik. Senada dengan pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja yang baik kinerja karyawan PT. INKA (Persero) juga dapat dikatakan baik yang dapat dilihat dari hasil grand mean sebesar 3,86 yang berada pada interval baik/setuju, yang berarti secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden karyawan PT. INKA (Persero) memiliki kinerja yang baik.

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

Rujukan Isni,dkk. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Taman Selini Pemuteran. Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Taman Selini Pemuteran. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan di Hotel Taman Selini Pemuteran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin mengetahui peran dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Taman Selini Pemuteran. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga implikasinya terhadap perusahaan dapat membuat perusahaan mengalami penurunan baik dari segi kunjungan, maupun profit. Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk memberikan masukan kepada perusahaan-perusahaan lain terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja karyawan pada Hotel Taman Hotel Taman Selini Pemuteran dapat meningkat apabila perusahaan lebih tegas dalam memilih karyawan dengan standar-standar yang sesuai dengan jabatan yang akan di pegang. Selain itu, hotel juga perlu lebih menganalisis calon karyawan yang akan dipekerjakan untuk meminimalisir kesalahan karyawan saat bekerja. Kemudian hotel juga perlu melakukan pelatihan /training untuk karyawan agar lebih terbiasa akan pekerjaan yang dibebankan. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan guna untuk mempermudah dalam proses pekerjaan, karena dengan pengalaman kerja karyawan mendapatkan penguasaan pengetahuan dan keterampilan. Hotel Taman Selini Pemuteran perlu lagi menyaring karyawan yang lebih memiliki pengalaman sesuai dengan bidang atau jabatan yang akan diberikan. Pengalaman kerja tentu akan mempengaruhi pekerjaan yang akan diberikan, semakin seseorang memiliki pengalaman maka proses pekerjaan akan semakin mudah. Adapun hasil dari ketiga rujukan penelitian ini, bahwasannya Pendidikan dan Pengalaman Kerja

merupakan faktor yang paling penting bagi perusahaan. Hal tersebut merupakan bagian dari upaya pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan baik sehingga efektivitas dan efisiensi organisasi dapat meningkat.

#### IV. KESIMPULAN

Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena, bagi perusahaan hal ini dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan. Terutama dapat meningkatkan tingkat pendidikan setiap karyawan serta memerhatikan pengalaman kerja bagi karyawan agar dapat memenuhi hasil kinerja yang maksimal.

Penelitian melalui rujukan yang pertama Andika,dkk. Bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan perusahaan hendaknya lebih memilih karyawan yang lebih berpengalaman untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Walaupun secara umum jika dilihat dari grand mean pendidikan karyawan PT. INKA (Persero) dalam interval baik namun nilainya paling rendah daripada variabel lain dipenelitian ini yang berarti memerlukan perhatian khusus bagi perusahaan terutama bagian Sumber Daya Manusia (Divisi Human Capital) untuk lebih memperbaiki atau memerhatikan pendidikan karyawan ataupun calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan terutama dalam hal pendidikan dasar karyawan, pendidikan tambahan dan pelatihan-pelatihan dari perusahaan.

Penelitian melalui rujukan yang kedua Ketut Edy,dkk. Bagi PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja, diharapkan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan, karena penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun cara agar dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui tingkat pendidikan yaitu memerhatikan karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi. Di samping tingkat pendidikan, faktor pengalaman kerja juga perlu diperhatikan. Adapun langkah dalam peningkatan pengalaman kerja dengan memerhatikan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hubungan antara karyawan dengan rekan kerjanya perlu mendapatkan perhatian guna menghindari ketidakharmonisan hubungan dengan rekan sekerja.

Penelitian melalui rujukan yang ketiga Isni,dkk. Saran bagi perusahaan diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan. Terutama dapat meningkatkan tingkat pendidikan setiap karyawan serta memerhatikan pengalaman kerja bagi karyawan agar dapat memenuhi hasil kinerja yang maksimal.

#### REFERENSI

- Adella, A., Nurhayati, N., & Asbari, M. (2022). Development of Just in Time Teaching (JITT) Based on a Scientific Approach on Mushroom Materials to Improve Analytical Thinking Ability of Class X Senior High School Students. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 2478–2482.
- Admiral, Chidir, G., Asbari, M., Supriatna, H., & Novitasari, D. (2021). Linking Employee Coaching, Team Commitment and Performance: Evidence from Indonesian MSMEs. *International Journal*

- of Social and Management Studies (IJOSMAS), 02(04), 22–34.  
<https://www.ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/48>
- Ali, M. A. A. M. A., Pramono, T., Novitasari, D., Asbari, M., Purwanto, A., & Asbari, D. A. F. (2022). Telaah Singkat atas Praktik Kepemimpinan terhadap Budaya Berbagi Pengetahuan di Pesantren. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 26–31.
- Aman, M., & Asbari, M. (2020). Aplikasi SMS Gateway Berbasis Content Management System Untuk Sistem Informasi Sekolah. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 1–16.
- Anggraeni<sup>1</sup>, A., Hasna<sup>2</sup>, S., Novitasari<sup>3</sup>, D., & Asbari<sup>4</sup>, M. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Pt. Agrindo Maju Lestari. *Jubisma*, 2(1).  
<https://doi.org/10.58217/jubisma.v2i1.32>
- Apredo, W., Adiyanto, A., & Asbari, M. (2022). Design of Lending System Using Topsis Method at Koperasi PT Nagasakti Paramashoes Industry. *UJoST-Universal Journal of Science and Technology*, 1(2), 1–17.
- Asbari, M. (2023). Scope of e-Business & e-Commerce to Business and Modern Life. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(1), 33–38.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2022b). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kualitas Sistem, Informasi, dan Layanan dalam Praktik E-Learning di Sekolah. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 875–885. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3311>
- Asbari, M., Novitasari, D., Taruli Pebrina, E., & Santoso, J. (2020). Work-Family Conflict, Readiness for Change and Employee Performance Relationship During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 67–77. <https://doi.org/10.17977/um003v6i22020p067>
- Asbari, M., Nugroho, Y. A., Sukriyah, Suroso, & Sasono, I. (2022). Mendeley Software Training in Improving the Quality of Scientific Articles for Private Higher Education Lecturers. *Journal of Community Service and Engagement (JOCOSAE)*, 2(2), 44–50.  
<https://jisma.org/index.php/jisma/article/view/1/1>
- Asbari, M., Purwanto, A., Wijayanti, L. M., Hyun, C. C., Kusumaningsih, S. W., Yanthy, E., Putra, F., Winanti, W., Imelda, D., Pramono, R., & Bernarto, I. (2020). Pengaruh Hard Skills, Soft Skills dan Mediasi Budaya Sekolah Terhadap Kapabilitas Inovasi Guru di Jawa Barat. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(1), 67. <https://doi.org/10.33394/jk.v6i1.2320>
- Asbari, M., Yani, A., Wardoyo, S., Sitanggang, T. W., Sukmawati, K. I., Santoso, G., Lafendry, F., Irhamni, & Rusadi, B. E. (2023). Urgensi Inovasi di Era Informasi: Analisis Kepemimpinan Dinamis, Iklim Etis, dan Inovasi Guru. *Jurnal Pendidikan Transformatif (Jupetra)*, 02(01), 128–140. <https://jupetra.org/index.php/jpt/article/view/135/41>
- AYU, E. M., ADIYANTO, ., & ASBARI, M. (2022). Rancang Bangun Sistem Informasi Customer Relationship Management (CRM) Berbasis Web Pada Ifa Interior. *Insan Pembangunan Sistem Informasi Dan Komputer (IPSIKOM)*, 9(2). <https://doi.org/10.58217/ipsikom.v9i2.203>
- Azhari, D. W., & Asbari, M. (2023). General Control of Information Systems. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(2), 8–11.
- Barzoki et al. (2013). Rahasia Membangun Perilaku Inovatif Dosen: Dari Kepercayaan Interpersonal hingga Berbagi Pengetahuan. *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, 5(1), 327–348.



## **JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT**

**Vol. 02 No. 03 June 2023**

**<https://jisma.org>**

**e-ISSN: 2829-6591**

Casika, A., Suroso, S., Sasono, I., Pramono, T., & Asbari, M. (2022). Analysis of Software Quality Needs in Mobile-based Game Software. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 2332–2364. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i2.4618>