

## **BAB II**

### **TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Judul pada penelitian ini adalah “pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda” dapat diketahui bahwa penelitian ini terdiri dari variabel independen yang memiliki dua variabel yaitu tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja sebagai X1 dan X2, sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan sebagai Y. beberapa penelitian terdahulu telah melakukan penelitian pada ruang lingkup yang sama dengan penelitian ini, maka dibuat tabel penelitian terdahulu yang terdiri dari lima jurnal nasional dan lima jurnal international untuk dijadikan sebagai acuan dalam menentukan hasil hipotesis serta kerangka pemikiran pada penelitian berikut. Tabel penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	judul	Hasil
1.	Abdul Basyid, Bambang sutikno, Jowes Dwiharto, (2020)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Gajah Jaya Di Kota Pasuruan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.
2.	Habibid Kurniawan, (2019)	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Driyorejo Jaya Abadi (Outsourcing) Unit Kerja PT Miwon Indonesia Gresik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan baik secara

- parsial maupun simultan.
3. Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila, (2019) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
  4. Decky Candra Devischa, Muhammad Djudi Mukzam, (2018) Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Study) Pada Karyawan BRI Syariah Pada Cabang Kediri Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.
  5. Minhatul Aidiyah, (2015) Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

- Melalui Komitmen terhadap kinerja dan  
Organisasional Pegawai komitmen karyawan  
Negeri Sipil Pada  
Kantor Dinas Pasar  
Kabupaten Jember
- 6 Rosmi and Syamsir, *The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance of The Bungo District Regional Secretariat* (2020) *The result showed that integrity and work experience had a significant and partial influence on employee performance, integrity and work experience were proven to have a significant simultaneous influence on employee performance.*
- 7 Epi Ratnawati, Sukidjo, Rianto effendi, (2020) *The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance* *The result of the research showed work motivation and work experience had a positive and significant*

- in PT Tirta Kencana  
Tatawarna Bengkulu  
Kencana Tatawarna  
Bengkulu.*
- 8 Anis Mardiyah dan Charles Bohlen purba, (2019) *The Effect of Competency, Training and Education, And Career Development on Employee Performance at Hermina Hospital Kemayoran.* *This study revealed competency, training and education, and care development have a significant positive influence on employee performance, both partially and simultaneously.*
- 9 Rahmat Hidayat dan Jaka Budiartma, (2018) *Education and Job Training on Employee Performance in PDAM Giri Menang Mataram* *The result showed that there was a positive and significant influence between education and job training on employee performance.*
- 10 Nur Wahyuni, (2016) *Effect Of Education and Training, Career Development and Job* *Result of research resulted in education and training career*
-

*Satisfaction of development and  
Employee Performance satisfaction positive and  
at The Department of significant impact on  
Education Office of the performance of  
Gowa. employees at the  
department of  
education office of  
Gowa.*

---

Sumber: jurnal Nasional dan International diolah Februari 2021

## **B. Teori Dan Kajian Pustaka**

### **1. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian**

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan kinerja memiliki peran penting dalam menentukan sebuah keberhasilan, semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh sebuah organisasi maka organisasi tersebut dapat mencapai kesuksesan. Seorang atasan mempunyai kewajiban untuk memperhatikan kinerja karyawannya di dalam perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan adanya supervisi yang baik akan menjadikan karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Pengertian atau definisi kinerja disajikan dalam beberapa definisi kinerja karyawan, menurut Sedarmayanti (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dapat

dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing- masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Mangkunegara 2009) kinerja yaitu sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas atas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi dari Sutrisno (2016) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan beberapa pengertian atau definisi tentang variabel kinerja karyawan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang secara maksimal dengan tanggung jawab yang diberikan, sehingga perusahaan dapat mencapai keberhasilan sesuai target dan tujuan perusahaan dalam waktu yang telah ditentukan.

#### b. Faktor – Faktor Kinerja Karyawan

Faktor -faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari external maupun internal seorang karyawan, faktor yang membawa dampak positif

karyawan akan memberikan hasil kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, menurut Sutrisno (2016) faktor tersebut adalah sebagai berikut:

#### 1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam sebuah organisasi baik buruknya kinerja dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi, efektifitas digunakan untuk mencapai sebuah tujuan dengan memilih serangkaian alternatif dengan menentukan beberapa pilihan, sedangkan efisiensi adalah menentukan satu dari beberapa cara untuk digunakan dalam mencapai sebuah tujuan tertentu.

#### 2) Otoritas Dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah sebuah wewenang atau dapat disebut juga dengan hak untuk mengambil sebuah keputusan dengan memberi perintah maupun mengarahkan seseorang. Ada dua jenis otoritas yaitu otoritas garis yang berkaitan dengan tugas dalam operasional dan otoritas staf yaitu berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Tanggung jawab adalah sebuah Tindakan yang harus dilakukan untuk mencapai sebuah tujuan dari suatu program.

#### 3) Disiplin

Disiplin adalah seseorang yang patuh dalam menjalankan sebuah peraturan atau tata tertib yang berlaku dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yang dilakukan dengan kesadaran dengan sebuah paksaan dari pihak luar ataupun tidak.

#### 4) Inisiatif



Inisiatif adalah kemampuan seseorang secara spontan dalam melakukan dan memutuskan sesuatu pekerjaan tanpa adanya perintah serta mampu menemukan apa yang akan dikerjakan di sekeliling kita. Seorang yang mempunyai inisiatif tinggi biasanya mempunyai kinerja yang baik.

### c. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam penelitian diperlukan suatu indikator untuk mengukur suatu variabel, indikator dapat diartikan sebagai hal-hal yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi variabel penelitian yaitu indikator yang dapat mempengaruhi variabel penelitian terhadap kinerja pegawai dan sering digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, menurut kepada Mangkunegara (2011), dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1) Kualitas

Kualitas memiliki peran penting dalam sebuah kinerja dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kualitas menurut Mangkunegara (2000) adalah seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dan bisa diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, dan keberhasilan kerja.

#### 2) Kuantitas

Kuantitas biasanya diukur dari lamanya seorang karyawan dalam bekerja seperti menyatakan jumlah hasil kerja dan lama waktu yang digunakan dalam bekerja. Menurut Robbins (2016) menyatakan kuantitas merupakan jumlah yang

dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3) Ketepatan Waktu

Pengertian tepat waktu adalah seberapa cepat seseorang dalam melakukan aktivitasnya untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dengan waktu sebelum yang telah ditentukan, serta memaksimalkan waktu yang ada untuk melaksanakan pekerjaan lainnya.

### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah tingkat seorang pegawai yang memenuhi fungsi, komitmen dan tanggung jawab atas tugasnya, dengan memperhatikan pemahaman tentang kewajiban perusahaan untuk melaksanakan tugas secara akurat tanpa kesalahan kecil.

### 5) Kemandirian

Kemandirian adalah sebuah perilaku terhadap diri sendiri dalam menangani setiap masalah tanpa mengharapkan arahan yang diberikan oleh orang lain dengan kemampuan inovatif, kreatif serta tidak bergantung pada orang lain dalam mengatasi masalah.

#### d. Penilaian Kinerja Karyawan

Definisi penilaian kinerja karyawan berdasarkan pendapat para ahli yaitu menurut (Sedarmayanti 2013) menjelaskan bahwa sebuah penilaian kerja

merupakan uraian secara sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau suatu kelompok.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah sebuah hasil pekerjaan seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya yang akan dijadikan sebagai penilaian kerja untuk memutuskan serta mengambil setiap kebijakan.

e. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan dari penilaian kerja menurut pendapat para ahli yaitu Hasibuan (2012) yang mengemukakan beberapa tujuan dari penilaian kinerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi sebelumnya.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya.

- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang diubah.

## **2. Tingkat Pendidikan**

### **a. Pengertian**

Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan dalam meningkatkan pengetahuan umum secara teoritis dan konseptual dengan masa waktu tertentu agar seseorang menjadi lebih pandai dan terampil dalam menyelesaikan setiap persoalan. Beberapa pendapat mengenai pendidikan yaitu menurut (Heidjrachman 1977) Pendidikan adalah suatu kegiatan yang meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan persoalan -persoalan.

Menurut (Notoatmodjo 2003) Pendidikan adalah segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku Pendidikan. Menurut (Hariandja 2002) tingkat Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan sistem prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Dengan demikian tingkat Pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **b. Unsur – Unsur Pendidikan**

Unsur – unsur Pendidikan menurut (Notoatmodjo 2003) adalah sebagai berikut:

- 1) Input sasaran Pendidikan yaitu individu kelompok masyarakat
- 2) Pendidik yaitu pelaku Pendidikan
- 3) Output yaitu melakukan apa yang diharapkan atau perilaku

c. Tujuan Pendidikan

Tujuan Pendidikan menurut (Notoatmodjo 2003) yaitu:

- 1) Menanamkan pengetahuan atau pengertian pendapat atau konsep – konsep
- 2) Mengubah sikap dan persepsi
- 3) Menanamkan tingkah laku atau kebiasaan yang baru.

d. Tingkatan Pendidikan

Menurut (Notoatmodjo 2003) tingkatan Pendidikan dapat dibedakan berdasarkan tingkatan-tingkatan tertentu yakni:

- 1) Pendidikan dasar awal selama 9 tahun meliputi SD atau sederajat, dan SLTP atau sederajat
- 2) Pendidikan tengah minimal 3 tahun meliputi SMA atau sederajat
- 3) Pendidikan tinggi meliputi Diploma, Sarjana, Magister, Doktor dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.

e. Faktor yang mempengaruhi tingkat Pendidikan

Faktor yang mempengaruhi tingkat pendidikan menurut (Hasbullah 2001) mengemukakan sebagai berikut:

1) Ideologi

Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan pendidikan

2) Sosial Ekonomi

Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

3) Sosial Budaya

Masih banyak orang yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak- anaknya.

f. Indikator Tingkat Pendidikan

Pada penelitian ini Tingkat pendidikan terdapat tiga komponen indikator menurut (Idris 1994) yaitu sebagai berikut:

1) Pendidikan Formal

Pendidikan formal adalah pendidikan yang teratur, sistematis, mempunyai jenjang dan yang dibagi dalam kurun waktu dan yang berlangsung di taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi. Dalam indikator pendidikan formal, diukur dengan kesesuaian jurusan yang dimiliki karyawan dengan apa yang dibutuhkan perusahaan.

## 2) Pendidikan Nonformal

Pendidikan nonformal adalah pendidikan yang diselenggarakan dengan sengaja tertib dan terarah dan berencana di luar kegiatan persekolahan. Dalam hal ini tenaga pengajar, fasilitas, cara penyampaian, dan waktu yang dicapai serta komponen-komponen lainnya disesuaikan dengan keadaan peserta atau anak didiknya supaya mendapatkan hasil yang memuaskan. Pendidikan nonformal ini berupa pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan untuk menambah pengetahuan para karyawannya.

## 3) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari – hari dengan sadar atau tidak sadar, pada umumnya tidak teratur dan sistematis sejak seseorang lahir sampai mati seperti di dalam keluarga, tetangga, pekerjaan hiburan, atau pergaulan sehari – hari, terutama lingkungan di sekitar perusahaan dalam mengajarkan dan mencerminkan sikap yang baik dalam bekerja.

### **3. Pengalaman Kerja**

#### **a. Pengertian**

Beberapa pendapat mengenai pengalaman kerja menurut Handoko (2009) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkuprawira (2009) menyatakan pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan akumulasi dari keberhasilan dan kegagalan serta gabungan dari kelemahan dan kekuatan di dalam melaksanakan pekerjaannya. Gibson (2011) berpendapat bahwa orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman.

Pengalaman kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan dengan jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan dengan berbagai keberhasilan dan kegagalan yang dilaluinya sehingga seseorang dapat menjadi semakin terampil dan pandai dalam menyikapi beberapa hal.

#### **b. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Setiap karyawan yang memiliki pengalaman mempunyai cara sendiri dalam melakukan setiap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari setiap pekerjaan yang



dilakukan. Menurut Asri (1986) untuk mengukur pengalaman seseorang adalah sebagai berikut:

1) Gerakannya mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan bergerak cepat dan lancar dalam bekerja tanpa ada keraguan.

2) Gerakannya berirama

Gerakan yang dilakukan sehari-hari akan stabil karena kebiasaan yang dilakukan.

3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Peka dalam menanggapi hal-hal kecil secara spontan yang dapat membahayakan diri sendiri maupun orang lain.

4) Dapat menduga akan adanya kesulitan

Karyawan yang memiliki pengalaman akan dapat menduga kesulitan yang akan datang, sehingga kesulitan yang dihadapi akan mudah diatasi.

5) Bekerja dengan tenang

Seorang yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri dan tenang dalam bekerja.

c. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi yang mencakup pendidikan kursus, Latihan, pernah bekerja, atau hal- hal yang telah dilakukan di masa lalu.
- 2) Kemampuan dalam menganalisa serta kemampuan memberi penilaian.
- 3) Sikap untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Bakat dan minat yang dimiliki akan kemampuan untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya.

d. Indikator pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah masa kerja atau lama seorang karyawan dalam melaksanakan tugas maupun jabatan yang pernah ditempuhnya dalam kurun waktu tertentu. penelitian ini menggunakan indikator yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, menurut para ahli (Handoko 2014) mengemukakan bahwa Indikator yang dijadikan tolak ukur untuk pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1) Masa Kerja

Masa kerja merupakan sebuah jangka waktu dan lama seseorang karyawan bekerja pada sebuah perusahaan dan berkaitan dengan pengalaman kerja di sebuah perusahaan.

2) Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan adalah sesuatu yang mengacu pada sebuah informasi faktual. Pengetahuan yang diajarkan oleh perusahaan dan dinilai agar karyawan mampu mengetahui banyak hal tentang pekerjaan di sebuah perusahaan. Sedangkan keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dengan sangat baik secara efektif dan efisien.

### 3) Penguasaan Pekerjaan

Perusahaan biasanya menempatkan karyawannya pada divisi yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya, hal ini dilakukan agar pekerjaan yang dihasilkan lebih maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

## **C. Hubungan Antar Variabel**

### **1. Hubungan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan**

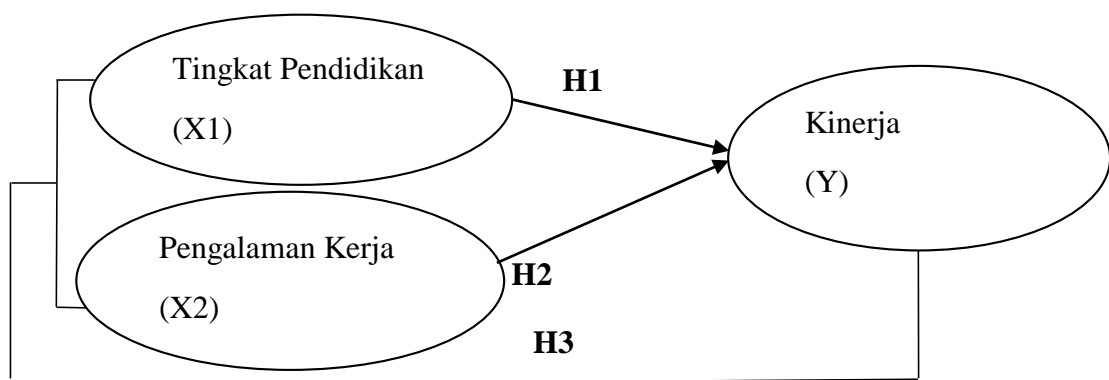
Pendidikan mempunyai peran penting dalam dunia kerja, sehingga untuk merekrut seorang karyawan harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya, seperti dalam menempati sebuah posisi atau jabatan berdasarkan pendidikannya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sukmana (2013) diketahui bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan ilmu dan pengetahuan akan semakin memadai untuk melakukan pekerjaan.

### **2. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki karyawan yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, maka akan bertambah pula keterampilan kerjanya, dengan bertambahnya keterampilan kerja ini sudah tentu akan meningkatkan produktivitas kerja Simanjuntak (1985). Penguasaan keterampilan dalam bekerja serta lamanya masa kerja yang dimiliki akan menjadikan seorang karyawan dapat mencapai puncak kerja yang optimal, sehingga resiko terjadi kesalahan dapat diminimalisir dan apabila terjadi kesalahan maka akan mudah untuk dapat diatasi.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan pada penelitian terdahulu yang terdapat dalam variabel tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka dapat dirumuskan dalam kerangka pemikiran, agar nantinya kerangka pemikiran dapat dijadikan sebagai acuan dalam perumusan hipotesis. Diketahui bahwa variabel X1 adalah tingkat Pendidikan dan X2 adalah pengalaman kerja, sedangkan untuk variabel Y adalah kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:



## **Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan variabel pada teori diatas bahwa tingkat Pendidikan memiliki indikator menurut (Idris 1994) Pendidikan formal, Pendidikan nonformal, dan Pendidikan informal, sedangkan indikator dalam pengalaman kerja menurut (Handoko 2014) adalah masa kerja, pengetahuan dan keterampilan dan yang terakhir kinerja karyawan memiliki indikator menurut (Mangkunegara 2011) adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

### **E. Perumusan Hipotesis**

Menurut (Sugiyono 2012) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Sebelumnya yang harus diketahui terlebih dahulu adalah mengetahui pengertian atau definisi hipotesis itu sendiri mengemukakan bahwa hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. mengapa dikatakan sementara, hal ini dikarenakan jawaban yang diberikan adalah didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada. Pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan, dkk 2019) tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Basyit, dkk 2020) dengan menunjukan hasil penelitian bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.

Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul penelitian yaitu, pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda.