

---

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO GAYA MART CIPARI TAHUN 2024****Okta Fiana Sari<sup>1</sup>, Ngasifudin<sup>2</sup>**<sup>12</sup>Program Studi Pendidikan Ekonomi, STKIP Majenang, IndonesiaEmail correspondence: [oktafianasari06@gmail.com](mailto:oktafianasari06@gmail.com)

---

**Article History:**Received: 2025-09-26, Accepted: 2025-09-29, Published: 2025-09-30

---

**ABSTRACT**

*Education level and length of service are closely related to employee performance. A higher level of education is often associated with better knowledge and skills, and longer years of service will provide more experience, which can contribute to improved employee performance. This research aims to find out whether these two variables contribute to employee performance. The method used in this research is quantitative with a multiple linear analysis approach. Data was collected through questionnaires distributed to all 46 employees of the Gaya Mart Cipari Store. Which means this research uses a saturated sampling technique. The research results show that partially, education level does not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.088, while length of service also does not show a significant effect on employee performance with a significance value of 0.116. The research, simultaneously, these two variables have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.029. The R Square value of 0.152 shows that only 15.2% of factors in employee performance can be explained by education level and length of service. The remaining 84.8% was influenced by other factors not examined in this study.*

**Keywords:** *Education Level, Years of Service, Employee Performance.***ABSTRAK**

Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, kemudian masa kerja yang lebih lama akan memberikan pengalaman yang lebih banyak, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarluaskan kepada seluruh karyawan Toko Gaya Mart Cipari yang berjumlah 46 orang. Analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Tingkat Pendidikan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,088, sedangkan masa kerja juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,116. Namun, secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,029. Nilai R Square sebesar 0,152 menunjukkan bahwa hanya 15,2% faktor dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan dan masa kerja. Sisanya 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Kinerja Karyawan.**

## **PENDAHULUAN**

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, perusahaan harus beroperasi secara efektif dan efisien untuk mempertahankan daya saing, di mana sumber daya manusia, khususnya karyawan, memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan. Sakinatul Majidah (2018) menekankan bahwa karyawan dan perusahaan saling bergantung; karyawan membutuhkan penghasilan dari perusahaan, sementara perusahaan memerlukan karyawan untuk menjalankan operasionalnya. Keberadaan karyawan yang berpotensi dapat dimanfaatkan untuk mencapai hasil maksimal, sehingga jika karyawan berhasil membawa kemajuan, keuntungan akan dirasakan oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan adalah aktualisasi potensi diri dan pemenuhan kebutuhan hidup, sedangkan bagi perusahaan, hal ini merupakan sarana untuk pertumbuhan dan perkembangan.

Berdasarkan data primer hasil observasi (2024) menegaskan adanya variasi ekstrem pada profil tingkat pendidikan terakhir karyawan di Toko Gaya Mart Cipari, yang menjadi dasar kuat bagi penelitian ini. Dari total 46 karyawan, ditemukan bahwa mayoritas, yaitu 36 orang, memiliki latar belakang pendidikan formal hingga tingkat Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Meskipun demikian, komposisi tenaga kerja menunjukkan keragaman yang signifikan dengan hadirnya empat karyawan berpendidikan tinggi Sarjana (S1), serta enam karyawan yang hanya berlatar belakang pendidikan SD dan SMP. Disparitas yang lebar ini mulai dari tingkat pendidikan dasar hingga Sarjana secara ilmiah menciptakan ruang untuk menguji hipotesis bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari jenjang pendidikan formal yang berbeda akan memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka, sebagaimana diteorikan oleh Mangkunegara (2004).

Keragaman profil karyawan semakin diperkuat dengan data masa kerja atau lama bekerja, yang menunjukkan adanya jurang pengalaman yang sangat nyata. Data ini menjadi variabel pendukung yang krusial untuk menguatkan dugaan penurunan kinerja yang disebabkan oleh kurangnya pengalaman (Siagian, 2015). Di satu sisi, terdapat karyawan dengan pengalaman sangat lama, seperti Karyawan S yang telah mengabdikan selama 13 tahun, serta Karyawan S dan U yang mencapai 8 tahun masa kerja, yang secara teori seharusnya memiliki keterampilan kerja yang sangat mahir (Nitisemito, 2000). Namun, di sisi lain, mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang relatif singkat, di mana 31 karyawan tercatat bekerja kurang dari dua tahun, bahkan beberapa di antaranya baru bekerja satu hingga tiga bulan. Disparitas ekstrem antara karyawan yang sangat berpengalaman dengan karyawan *fresh graduate* atau yang baru bergabung ini, ditambah dengan perbedaan latar belakang pendidikan yang lebar, secara kolektif memperkuat alasan perlunya penelitian untuk menganalisis pengaruh simultan kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di Toko Gaya Mart Cipari.

Selain faktor tingkat pendidikan, rendahnya pengalaman kerja juga diduga menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan. Kurangnya pengalaman dapat berdampak negatif pada kinerja, seperti yang dijelaskan oleh Siagian (2015) bahwa masa kerja mencakup pelajaran yang diperoleh dari berbagai peristiwa dalam hidup seseorang. Nitisemito (2000) menambahkan bahwa masa kerja adalah lamanya seorang karyawan berkontribusi pada perusahaan. Kinerja karyawan, menurut Mangkunegara (2004), adalah hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab. Kinerja yang baik sangat penting bagi keberhasilan perusahaan; jika karyawan berkinerja baik, perusahaan dapat mencapai tujuannya lebih cepat, sedangkan kinerja buruk dapat menghambat pencapaian tersebut. Penelitian oleh Narahudin dan Sadegi (2013) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan dan keterbukaan karyawan dalam bekerja. Banyak faktor memengaruhi kinerja, baik dari dalam diri karyawan, seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan sikap, maupun faktor eksternal, seperti gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja.

Dari uraian di atas penulis tertarik ingin melakukan penelitian mengenai Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja terhadap Kinerja karyawan di Toko Gaya Mart Cipari Tahun 2024. Perusahaan tersebut merupakan salah satu perusahaan yang

bergerak dalam bidang toko sembako atau toko kelontong dan Toko Bangunan serta memiliki tiga cabang toko. Perusahaan tersebut sudah berdiri selama 15 tahun terhitung dari tahun 2009 s/d sekarang. Perusahaan ini cukup terkenal di wilayah Cipari Barat dan merupakan salah satu toko yang terlengkap, *pen-display-an* (pemajangan barang) yang baik dan terdapat beberapa promo atau discount di event–event tertentu, sehingga menarik banyak pelanggan atau konsumen.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penelitian ini berjudul bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan. Masalah yang diangkat mencakup perbedaan kinerja antara karyawan berpendidikan tinggi dan rendah, serta pengaruh masa kerja yang lebih lama terhadap pemahaman dan pengalaman kerja. Penelitian ini dibatasi pada faktor tingkat pendidikan, masa kerja, dan kinerja karyawan. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengetahuan tentang permasalahan perusahaan dan manfaat praktis bagi pengusaha serta peneliti lain dalam memahami hubungan antara pendidikan, masa kerja, dan kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data diperoleh melalui metode observasi dan pengisian angket untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap kinerja karyawan di Toko Gaya Mart Cipari, dengan sampel jenuh yang mencakup seluruh 46 karyawan (Sugiyono, 2017). Rancangan penelitian mengikuti langkah-langkah terstruktur untuk memastikan akurasi data (Soegang dalam Tahir, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan (X1) yang diukur melalui jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kompetensi (Tirtahardja, 2005), serta masa kerja (X2) yang diukur berdasarkan lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan terhadap pekerjaan (Foster, 2002). Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), yang diukur melalui kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama (Sudarmanto, 2015). Penelitian ini dilaksanakan di Toko Gaya Mart Cipari dari Juli hingga Agustus 2024.

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan beberapa langkah untuk mengolah data yang telah dikumpulkan, menggunakan perangkat lunak SPSS versi

26.00 (Sugiyono, 2021). Analisis dimulai dengan statistika deskriptif untuk mendeskripsikan data yang terkumpul tanpa generalisasi, termasuk penyajian data dalam bentuk tabel dan grafik. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, di mana validitas diukur dengan korelasi antara skor item dan skor total (Anwar, 2009; Sugiyono, 2017), dan reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha (Ghozali, 2018). Selanjutnya, uji asumsi klasik dilakukan, termasuk uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan model persamaan  $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$ . Uji hipotesis dilakukan melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk mengukur seberapa baik variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018), uji t untuk pengaruh parsial, dan uji F untuk pengaruh simultan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1.**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.365	2.202		4.708	.000
	Tingkat Pendidikan	.191	.110	.255	<b>1.749</b>	<b>.088</b>
	Masa Kerja	.195	.122	.234	<b>1.603</b>	<b>.116</b>

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, maka dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,365 + 0,191X_1 + 0,195X_2 + e$$

**Konstanta (a)**

Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 10,365 menunjukkan bahwa apabila variabel *independen* yaitu tingkat pendidikan dan masa kerja nol atau tidak ada maka Kinerja karyawan sebesar 10,365 satuan.

**Koefisien (b1) Variabel X1**

Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,191 dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, ketika tingkat pendidikan meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Lebih jauh, jika tingkat pendidikan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,191 satuan.

**Koefisien (b2) Variabel X2**

Besarnya nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,195 dapat diartikan bahwa variabel masa kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, ketika masa kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Lebih jauh, jika masa kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,195 satuan.

Untuk menguji signifikansi masing-masing variabel independen, maka dilakukan uji t. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikan sebagai berikut:

Tingkat Pendidikan, Nilai t hitung = 1,749 kemudian Nilai Signifikansi ( $p$ -value) = 0,088. Karena  $p$ -value > 0,05, maka  $H_0$  diterima, yang berarti Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Kemudian variabel Masa kerja, Nilai t hitung = 1,603, Nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0,116. Karena ( $p$ -value) > 0,05. Maka  $H_0$  diterima, yang berarti Masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh simultan dari kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai F hitung = 3,859, Nilai signifikansi ( $p$ -value) < 0,05, Maka  $H_0$  ditolak, yang berarti Tingkat Pendidikan dan masa kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $R^2$  yang diperoleh dari analisis adalah 0,152. Ini menunjukkan bahwa 15,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Tingkat Pendidikan. Sisanya 84,8% variasi di pengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, meskipun Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, tetapi kombinasi dari kedua variabel tersebut memiliki pengaruh

yang signifikan secara simultan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ada factor lain yang mungkin lebih berperan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

**2. Uji Koefisien Determinasi**

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji R Square**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>.390</b> a	<b>.152</b>	.113	1.296
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Tingkat Pendidikan				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 2 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,390 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja memiliki hubungan yang lemah dengan kinerja karyawan. Untuk nilai *R square* yang diperoleh sebesar 0,152 memiliki arti bahwa tingkat pendidikan dan masa kerja mampu menjelaskan variabilitas/variasi dari kinerja karyawan sebesar 15,2% dan sisanya sebesar 84,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**3. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.365	2.202		4.708	.000
	Tingkat Pendidikan	.191	.110	.255	<b>1.749</b>	<b>.088</b>
	Masa Kerja	.195	.122	.234	<b>1.603</b>	<b>.116</b>
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data yang diolah, 2025

Berdasarkan pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai koefisien regresi (B) 0,191, dan nilai t hitung = 1,749, lebih kecil dari nilai t tabel 2,014, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai sig sebesar 0,088 lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka hipotesis nol (H0) diterima. Ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun terdapat kecenderungan positif, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

Berdasarkan pada Tabel 3 diketahui bahwa nilai Koefisien regresi (B) = 0,195, dan nilai t hitung = 1,603, lebih kecil dari nilai t tabel 2,014 maka dapat disimpulkan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Kemudian dilihat dari nilai sig dari uji t sebesar 0,116 lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), ini berarti bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun ada indikasi bahwa masa kerja yang lebih lama dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

**4. Uji Simultan (Uji f)**

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.959	2	6.480	<b>3.859</b>	<b>.029<sup>b</sup></b>
	Residual	72.193	43	1.679		
	Total	85.152	45			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Tingkat Pendidikan						

Sumber: data yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4 maka diketahui nilai Fhitung variabel Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah sebesar 3,859. Penentuan nilai Ftabel dilakukan dengan rumus  $dF = (n-k-1) = (46-2-1) = 43$ , sehingga diperoleh nilai Ftabel =  $(0,05 : 43) = 2,82$ . Sesuai dengan kriteria pengujian yaitu H0 ditolak apabila Fhitung > Ftabel dan Sig < 0,05 maka dapat dikemukakan bahwa Fhitung (3,859) > Ftabel (2,82) nilai sig 0,029 > 0,05 sehingga H0 ditolak dan Ha3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan dan masa kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Gaya Mart Cipari Tahun 2024

Penelitian ini melibatkan 46 karyawan Toko Gaya Mart sebagai responden. Dari data yang diperoleh, mayoritas responden memiliki Pendidikan terakhir SMA atau Sederajat (78,3%), diikuti oleh Pendidikan SD (8,7%), SMP sebanyak (4,3%) dan Sarjana (8,7%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di Toko Gaya Mart umumnya memiliki latar belakang Pendidikan yang cukup baik, yang diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan sebanyak 46 responden menunjukkan bahwa skor perolehan tertinggi (*maximum*) sebesar 20 dan skor terendah (*minimum*) sebesar 12. Rata-rata (*mean*) dari data sebesar 15,4130, dan standar deviasi Tingkat Pendidikan sebesar 1.82374 yang menunjukkan variasi dalam kinerja diantara karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada karyawan dengan Tingkat Pendidikan yang tinggi, ada juga yang memiliki kinerja dibawah rata-rata.

Hasil Uji t diketahui bahwa nilai koefisien regresi (B) 0,191, dan nilai t hitung = 1,749, lebih kecil dari nilai t tabel 2,014, maka dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian dilihat dari nilai sig sebesar 0,088 lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima. Ini menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun terdapat kecenderungan positif, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan.

H1: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Gaya Mart Cipari (Tidak Terbukti), alasannya Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Gaya Mart karena secara statistik nilai signifikansi sebesar 0,088, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh beberapa faktor lain yang tidak diteliti, seperti: (1) Pengalaman kerja, karyawan dengan Pendidikan tinggi mungkin tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup, dan kesesuaian jurusan juga berpengaruh, sehingga kinerja mereka tidak optimal, (2) motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga di pengaruhi oleh motivasi, dukungan manajemen, dan lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa tidak didukung atau kurang termotivasi mungkin tidak dapat menunjukkan kinerja yang baik, meskipun memiliki Pendidikan yang

tinggi, dan (3) keterampilan praktis, Pendidikan formal tidak selalu menjamin keterampilan praktis yang diperlukan dalam pekerjaan. Karyawan mungkin memiliki pengetahuan teoritis yang baik tetapi kurang dalam penerapan praktis dilapangan.

Dalam penelitian ini, responden yang terlibat adalah 46 karyawan, dan data mengenai masa kerja mereka menunjukkan variasi yang cukup signifikan. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama diharapkan memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini penting karena pengalaman kerja sering kali berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil angket Masa Kerja yang telah disebarakan sebanyak 46 responden menunjukan bahwa skor perolehan tertinggi (*maximum*) sebesar 20 dan skor terendah (*minimum*) sebesar 12. Rata-rata (*mean*) dari data sebesar 15,84 dan nilai standar devisiasinya sebesar 1,37560. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel masa kerja ( $b_2$ ) adalah 0,195. Maka dapat disimpulkan setiap peningkatan satu satuan dalam masa kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja sebesar 0,195 satuan. Berdasarkan pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai Koefisien regresi ( $B$ ) = 0,195, dan nilai  $t$  hitung = 1,603, lebih kecil dari nilai  $t$  tabel 2,014 maka dapat disimpulkan masa kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif. Kemudian dilihat dari nilai sig dari uji  $t$  sebesar 0,116 lebih besar dari 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ), ini berarti bahwa masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Meskipun ada indikasi bahwa masa kerja yang lebih lama dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

H2: Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Gaya Mart Cipari. (Tidak terbukti). Alasannya masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Gaya Mart Cipari karena secara statistik dengan nilai signifikan sebesar 0,116, yang lebih besar dari 0,05. Pada kenyataan dilapangan tanggapan bahwa Masa Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lama atau tidaknya masa kerja karyawan akan merasakan hal yang sama.

Meskipun terdapat kecenderungan bahwa karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki kinerja yang lebih baik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi masa kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu:

Kualitas pengalaman, Kepuasan kerja, serta perubahan dalam tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil angket Tingkat Pendidikan dan masa kerja yang telah disebarkan sebanyak 46 responden menunjukkan bahwa sekor bahwa nilai minimum 13, sedangkan nilai maksimum sebesar 20, rata-rata kinerja karyawan 16,4130, dan standar deviasi Kinerja karyawan 1.37560.

Hasil uji  $R^2$  menunjukkan nilai sebesar 0,152, yang berarti bahwa 15,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Tingkat Pendidikan dan masa kerja. Sisa 84,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan antara variabel yang diteliti, masih banyak faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,029, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa secara simultan, Tingkat Pendidikan dan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kedua variabel tersebut secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun baik Tingkat Pendidikan maupun masa kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara individual. H3: Tingkat Pendidikan dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Gaya Mart (tidak terbukti). Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, kualitas Pendidikan, pengalaman praktis dan faktor eksternal.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Anwar A. 2009. *Statistika untuk Penelitian Pendidikan dan Aplikasinya dengan SPSS dan Excel*. Kediri:IAIT Press.

- Foster, W. A., E. D Walker. 2002. *Medical and Veterinary Entomology*.  
Terjemahan oleh Gary M. Dan Lanced. London: Academic Press.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi *Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia). 2024. *Kamus Versi Online* . Diambil kembali dari <https://kbbi.web.id>, diakses 22 Maret 2024 pukul 17.20.
- Majidah Sakinatul. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Toko Gaya Mart Cipari*. Karya Ilmiah Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap.
- Naharuddin, N.M and Sadegi, M. 2013. *Factors of workplace environment that affect employees performance, A case study of Miyazu Malaysia*, International Journal of Independent Research.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tahir, Muh. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Undang-undang Republik Indonesia, No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 1989.