

Tersedia online di <https://ejournal.unisbablitar.ac.id/index.php/akuntabilitas>
 <https://doi.org/10.35457/5753>

PERAN PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN KETERLIBATAN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

Muhamad Alviansyah¹, Anis Dwiastanti², Khalilah Daud Isaac Mahkmud³,
Ferdinant Pakage⁴,

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indocakti

^{2,3,4} Universitas Kristen Cipta Wacana

Email Address:

¹⁾ alvins.muhammad@gmail.com; ²⁾ anis.pambayung236@gmail.com; ³⁾ khalilahdim@cwcu.ac.id;

⁴⁾ ferdinantpackage@cwcu.ac.id

Submitted 19-05-2026

Revised 27-06-2026

Published 04-07-2026

Kata kunci:

Pendidikan, Pengalaman Kerja, Keterlibatan Organisasi, Prestasi Kerja

Keywords:

Education, Work Experience, Organizational Involvement, Work Achievements

Alviansyah. M., Dwiastanti. A., Mahmut. K.D.I., & Package. F. (2026). Peran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, 18(1), Hal: 28- 41.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan keterlibatan organisasi terhadap kinerja karyawan di PT MIFA Bersaudara. Penelitian menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 174 karyawan yang direkrut dengan teknik purposive sampling dan data dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis statistik dilakukan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih memahami dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja kerja, karena orang dengan pengalaman kerja yang lebih banyak menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan berkualitas. Selain itu, partisipasi organisasi juga membantu meningkatkan kinerja kerja. Dan karyawan dengan tingkat keterlibatan organisasi yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi. Selanjutnya, pendidikan, pengalaman kerja, dan keterlibatan organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan PT MIFA Bersaudara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga kriteria ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Penelitian ini dirancang untuk memberikan wawasan bagi perusahaan dalam menetapkan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna mencapai kinerja terbaik.

ABSTRACT

The purpose of this study is to assess the effect of education, job experience and organizational involvement on the performance of employees at PT MIFA Bersaudara. The method of this investigation is quantitative in nature. The sample for the study was 174 employees recruited by purposive sampling technique and data were collected by questionnaire. The statistical analysis was performed using SPSS. The findings of the study indicate that partial education have positive and significant influence on employee performance. Employees with a higher level of education comprehend and are skilled in carrying out their jobs. Work experience also has a favorable effect on work performance, as people with more work experience show the ability to accomplish the work better and with better quality. Besides, organizational participation

Peran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

<https://doi.org/10.35457/5753>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

is also helping improve the working performance. And the employees with a higher level of organizational involvement tend to have a higher level of performance. In addition, education, work experience and organizational involvement have a considerable influence on the performance of employees of PT MIFA Bersaudara. The findings suggest that these three criteria are crucial in enhancing the productivity and working effectiveness of employees. This study is designed to give insight for firms in establishing strategies to increase the quality of human resource to attain the best performance.

PENDAHULUAN

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil dari keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Prestasi kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi target dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Chandra et al (2022), prestasi kerja adalah hasil nyata pekerjaan yang dilaksanakan oleh personel dalam menjalankan tugasnya, sesuai dengan standar yang telah ditentukan.. Dalam kaitannya dengan produktivitas, prestasi kerja menjadi elemen kunci yang mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada berbagai faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan, termasuk pendidikan, pengalaman kerja, dan keterlibatan organisasi.

Pendidikan merupakan salah satu aspek utama yang berkontribusi terhadap kinerja kerja karyawan. Menurut Garnida (2020), pendidikan memberikan landasan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai cenderung memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, pendidikan juga membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan teknologi yang terus terjadi di lingkungan kerja.

Di samping pendidikan, pengalaman kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pertama-tama, pengalaman kerja memberikan pembelajaran langsung untuk meningkatkan keterampilan teknis dan juga mengembangkan kemampuan individu untuk mengatasi hambatan di tempat kerja Menurut Febyyana Halim et al (2023), karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang luas cenderung lebih percaya diri dan mampu mengambil keputusan

Peran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

<https://doi.org/10.35457/5753>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

yang tepat dalam situasi sulit. Hal ini karena pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk memahami dinamika pekerjaan dan mengembangkan strategi penyelesaian masalah yang efektif.

Faktor lainnya yang tidak kalah penting adalah keterlibatan organisasi. Keterlibatan organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan komitmen terhadap perusahaan. Menurut Mujakir & Rachmawati (2022), karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan organisasi yang tinggi cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, keterlibatan organisasi juga berkaitan dengan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya mendukung keberlangsungan operasional perusahaan.

PT MIFA Bersaudara, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batu bara di Aceh Barat, Indonesia, memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian daerah. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2002 ini mengelola operasi penambangan terintegrasi, mulai dari ekstraksi hingga pengiriman batu bara melalui terminal khusus. Dengan infrastruktur yang terus berkembang, PT MIFA Bersaudara berupaya untuk memastikan kelancaran operasional dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi pengelolaan perusahaan.

PT MIFA Bersaudara juga menghadapi tantangan sebagaimana perusahaan-perusahaan pertambangan lainnya, terutama dalam memastikan karyawan dapat mencapai prestasi kerja yang optimal. Tantangan tersebut mencakup perlunya peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pengelolaan pengalaman kerja yang efektif, serta penguatan keterlibatan organisasi. Oleh karena itu, Riset ini ingin menggali dan menganalisis sejauh mana dampak pendidikan, pengalaman kerja dan keterlibatan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT MIFA Bersaudara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berorientasi pada pengukuran objektif

terhadap gejala sosial melalui serangkaian variabel dan indikator yang telah ditentukan (Sugiyono, (2020)). Sedangkan populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang aktif bekerja di PT Mifa Bersaudara sebanyak 307 karyawan, dan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin yang dapat menentukan jumlah sampel *representative*. Dari hasil perhitungan didapatkan jumlah sampel sebanyak 174 orang.

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mengidentifikasi persepsi, pendapat, pengalaman, atau karakteristik tertentu dari responden dan selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS. Analisis diawali dengan Uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang berfungsi untuk memastikan model regresi yang digunakan bersifat *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)*. Langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis untuk membuktikan apakah pendugaan yang telah dibuat dapat dibuktikan secara empiris atau tidak.

Untuk memperjelas variabel penelitian ini, berikut ditampilkan jabaran variable beserta indikatornya.

Tabel 1 Jabaran variabel dan indikatornya

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah proses transformasi perilaku dan keterampilan melalui pembelajaran dan pelatihan, yang bertujuan untuk membentuk individu yang berkualitas, baik dari segi intelektual maupun moral (Julia, 2023).	1. Pendidikan Formal 2. Jenjang Pendidikan (Sofiana et al, 2024)	<i>Likert</i>
2	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah pengukuran atas seberapa baik individu memahami tugas pekerjaannya berdasarkan durasi waktu yang telah mereka habiskan untuk melakukannya (Ikbal & Aprianti, 2020).	1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan 3. Keterampilan yang dimiliki 4. Penguasaan terhadap pekerjaan 5. Penguasaan terhadap peralatan (Riska Afrianti et al, 2024))	<i>Likert</i>

3	Keterlibatan Organisasi (X3)	Menurut Chandra et al (2022) menyebutkan bahwa keterlibatan organisasi mencakup perasaan kepemilikan dan kebanggaan terhadap organisasi, yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal.	1. Komitmen terhadap Organisasi 2. Antusiasme dan Motivasi dalam Bekerja 3. Interaksi dan Kolaborasi Antar Anggota 4. Tingkat Kepuasan dan Loyalitas 5. Partisipasi dalam Pengambilan (Effendhie, 2021)	Likert
4	Prestasi Kerja (Y)	Menurut Garnida (2020), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu (Indriati & Amga Nazhifi, 2022))	Likert

Sumber : Disarikan dari kajian empiris

HASIL

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang mengidentifikasi persepsi, pendapat, pengalaman, atau karakteristik tertentu dari responden dan selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS. Analisis diawali dengan Uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang berfungsi untuk memastikan model regresi yang digunakan bersifat *BLUE (Best Linier Unbiased Estimator)*. Langkah terakhir adalah melakukan uji hipotesis untuk membuktikan apakah pendugaan yang telah dibuat dapat dibuktikan secara empiris atau tidak.

Untuk memperjelas variabel penelitian ini, berikut ditampilkan jabaran variabel beserta indikatornya.

Tabel 1 Jabaran variabel dan indikatornya

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Pendidikan (X1)	Pendidikan adalah proses transformasi perilaku dan keterampilan melalui pembelajaran dan pelatihan, yang bertujuan untuk membentuk individu yang	3. Pendidikan Formal 4. Jenjang Pendidikan	Likert

Peran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

<https://doi.org/10.35457/5753>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

		berkualitas, baik dari segi intelektual maupun moral (Julia, 2023).	(Sofiana et al, 2024)	
2	Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja adalah pengukuran atas seberapa baik individu memahami tugas pekerjaannya berdasarkan durasi waktu yang telah mereka habiskan untuk melakukannya (Ikbali & Aprianti, 2020).	6. Lama waktu/masa kerja 7. Tingkat pengetahuan 8. Keterampilan yang dimiliki 9. Penguasaan terhadap pekerjaan 10. Penguasaan terhadap peralatan (Riska Afrianti et al, 2024))	Likert
3	Keterlibatan Organisasi (X3)	Menurut Chandra et al (2022) menyebutkan bahwa keterlibatan organisasi mencakup perasaan kepemilikan dan kebanggaan terhadap organisasi, yang mendorong karyawan untuk berkontribusi secara optimal.	6. Komitmen terhadap Organisasi 7. Antusiasme dan Motivasi dalam Bekerja 8. Interaksi dan Kolaborasi Antar Anggota 9. Tingkat Kepuasan dan Loyalitas 10. Partisipasi dalam Pengambilan (Effendhie, 2021)	Likert
4	Prestasi Kerja (Y)	Menurut Garnida (2020), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.	4. Kualitas Kerja 5. Kuantitas Kerja 6. Ketepatan Waktu (Indriati & Amga Nazhifi, 2022))	Likert

Sumber : Disarikan dari kajian empiris

PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil pengujian validitas dengan perhitungan koefisien korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan semua item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan hasil dapat dipercaya (valid) dan konsistensi jawaban responden dapat dibuktikan (reliabel).

Hasil Uji Asumsi Klasik

Peran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

<https://doi.org/10.35457/5753>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* sebagaimana nampak dalam tabel berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		174
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20783713
Most Extreme Differences	Absolute	,055
	Positive	,055
	Negative	-,032
Test Statistic		,055
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2025

Hasil uji normalitas pada tabel diatas, diketahui *Asymp. Sig. (2-tailed)* senilai 0.200. Nilai tersebut lebih besar dari batas nilai normalitas data yaitu 0.05. sehingga distribusi normalitas data dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Uji multikolinearitas dapat dideteksi melalui nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, sebagaimana nampak dalam tabel berikut:

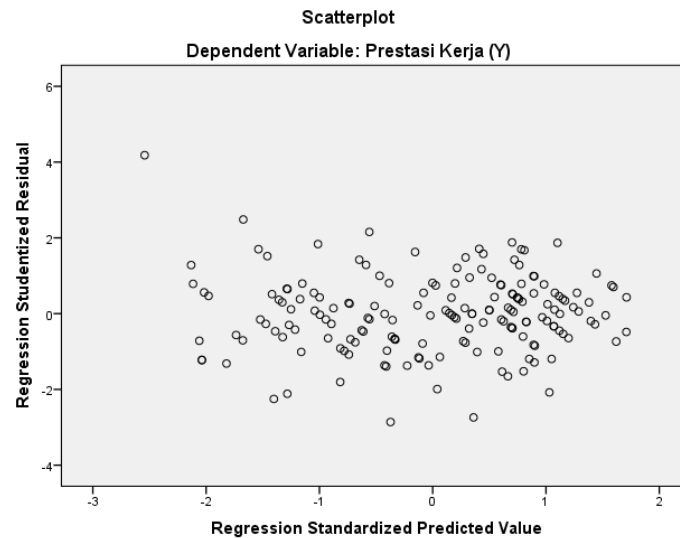
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Pendidikan (X1)	0,345	2,896	Bebas Multikolinearitas
Pengalaman Kerja (X2)	0,322	3,104	Bebas Multikolinearitas
Keterlibatan Organisasi (X3)	0,841	1,189	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2025

Hasil uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi yang digunakan.

Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot yang dihasilkan sebagaimana nampak sebagai berikut;



Gambar 1. Scatterplot

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian 2025

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Kondisi ini terlihat dari penyebaran titik-titik data yang bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu di sekitar sumbu X.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan keterlibatan organisasi (X3) terhadap prestasi kerja (Y), yang dapat ditunjukkan melalui hasil berikut :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

Coefficients^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,406	0,803
	Pendidikan (X1)	0,706	0,069
	Pengalaman Kerja (X2)	0,314	0,035
	Keterlibatan Organisasi (X3)	0,064	0,021

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2025

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 2,406 + 0,706X_1 + 0,314X_2 + 0,064X_3 + e$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa pendidikan (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,706, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pendidikan akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,706 satuan. Pengalaman kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,314, yang menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pengalaman kerja akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,314 satuan. Sementara itu, keterlibatan organisasi (X_3) memiliki koefisien sebesar 0,064, yang berarti setiap peningkatan satu satuan keterlibatan organisasi akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0,064 satuan. Seluruh koefisien bernilai positif, sehingga menunjukkan hubungan searah dengan prestasi kerja.

Uji Hipotesis

Uji secara parsial dilakukan dengan pembuktian uji t, dan didapatkan hasil pengujiannya sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t table	Sig	Alpha
Pendidikan (X_1)	10,287	1,974	0,000	0,05
Pengalaman Kerja (X_2)	8,927	1,974	0,000	0,05
Keterlibatan Organisasi (X_3)	3,046	1,974	0,003	0,05

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, variabel pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan keterlibatan organisasi (X_3) terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi masing-masing variabel, yaitu 0,000 untuk pendidikan, 0,000 untuk pengalaman kerja, dan 0,003 untuk keterlibatan organisasi, yang seluruhnya lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Sedangkan uji secara simultan dapat diperiksa melalui Uji F yang hasilnya dapat ditunjukkan dalam table berikut:

Table 6 Hasil uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Alpha
----------	---------	------	-------

Peran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

<https://doi.org/10.35457/5753>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

310,706	2,66	0,000	0,05
---------	------	-------	------

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 310,706, yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2,66. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,920 ^a	,846	,843	2,227
a. Predictors: (Constant), Pendidikan(X1), Pengalaman Kerja (X2), Keterlibatan Organisasi (X3)				

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,846 yang menunjukkan bahwa 84,6% variasi prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan keterlibatan organisasi. Sementara itu, sisanya sebesar 15,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,843 mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi prestasi kerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Prestasi Kerja

Pendidikan adalah sebagian faktor yang berkontribusi besar pada prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, pendidikan memiliki pengaruh

positif terhadap kemampuan karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik. Individu dengan latar belakang pendidikan yang relevan cenderung cepat memahami tanggung jawab mereka dan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Maulana et al., 2022), yang menyatakan bahwa pendidikan memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan yang membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Dengan demikian, pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengalaman kerja memainkan peran penting dalam pengembangan keterampilan praktis dan kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki dampak positif terhadap prestasi kerja karyawan PT MIFA Bersaudara. Karyawan dengan pengalaman yang cukup mampu mengambil keputusan yang lebih baik dan bekerja lebih mandiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Ilyas (2021) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang sesuai dengan bidang tugas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan prestasi kerja, terutama pada pekerjaan yang menuntut keterampilan dan pemahaman yang mendalam.

3. Pengaruh Keterlibatan Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Keterlibatan organisasi menjadi salah satu aspek yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam organisasi memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya. Keterlibatan ini mencakup partisipasi dalam pengambilan keputusan, hubungan positif dengan rekan kerja, dan motivasi untuk berkontribusi lebih baik.

Penelitian Effendhie (2021) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa keterlibatan organisasi yang kuat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, yang berujung pada peningkatan prestasi kerja.

4. Pengaruh Pendidikan, Pengalaman bekerja, dan Keterlibatan Organisasi secara Bersama pada Prestasi Kerja

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pendidikan, pengalaman bekerja, serta keterlibatan organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan sinergi yang mendukung pencapaian target perusahaan. Sofiana et al (2024) menemukan bahwa variabel-variabel ini, ketika diterapkan secara bersamaan, memberikan dampak signifikan meningkatkan kinerja serta kepuasan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu mengintegrasikan program pengembangan pendidikan, pelatihan pengalaman, dan penguatan keterlibatan organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

D. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh pendidikan, pengalaman kerja, dan keterlibatan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PT MIFA Bersaudara, beberapa implikasi yang dapat diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Program Pendidikan dan Pelatihan

Perusahaan perlu mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis, pengembangan *soft skills*, serta pembelajaran berkelanjutan untuk membantu karyawan meningkatkan kompetensi mereka. Peningkatan ini tidak hanya akan mendukung prestasi kerja karyawan tetapi juga memperkuat daya saing Perusahaan.

2. Pengelolaan Pengalaman Kerja yang Efektif

Pengalaman kerja karyawan perlu dikelola melalui pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka, rotasi kerja untuk meningkatkan keterampilan, serta mentoring dari senior. Strategi ini akan membantu karyawan mengoptimalkan potensi mereka berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki, sehingga meningkatkan kinerja dan kontribusi terhadap perusahaan.

3. Peningkatan Keterlibatan Organisasi

Peran Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Keterlibatan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

<https://doi.org/10.35457/5753>

© 2019 Akuntabilitas: Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi. Semua hak cipta dilindungi undang-undang

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan organisasi dengan memastikan adanya komunikasi yang efektif, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta pengakuan atas kontribusi karyawan. Pendekatan ini dapat meningkatkan loyalitas, motivasi, dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.

4. Implementasi Strategi Manajemen Holistik

Mengingat bahwa pendidikan, pengalaman bekerja, dan keterlibatan organisasi secara Bersama memberikan pengaruh besar pada prestasi kerja, perusahaan perlu merancang kebijakan manajemen yang mengintegrasikan ketiga faktor ini secara terpadu. Pendekatan holistik ini akan membantu perusahaan mencapai kinerja optimal melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa pendidikan, pengalaman kerja, dan keterlibatan organisasi merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dengan demikian, hubungan yang diasumsikan antara variabel-variabel penelitian dapat diterima berdasarkan hasil pengujian empiris.

Hasil penelitian juga membuktikan bahwa kontribusi pendidikan, pengalaman kerja, dan keterlibatan organisasi dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 84,6%. Artinya masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan selain yang telah diteliti dalam penelitian ini. Misalnya motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi atau variabel-variabel lain yang dapat digali.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, D., Neldi, M., Putra, R. B., & Fitri, H. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Gaya Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai SMPN 1 Dharmasraya. *Journal of Law and Economics*, 1(1), 51–62. <https://doi.org/10.56347/jle.v1i1.40>
- Effendhie, M. (2021). Pengantar Organisasi. *Organiasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*, 1–90. <http://www.pustaka.ut.ac.id/lib/wp->

-
- content/uploads/pdfmk/ASIP420902-M1.pdf
- Febyyana Halim, A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Garnida, D. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Pengembangan Karir Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kutai Timur. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 5(4), 626–635.
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Ikbali, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 549–563. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2732>
- Ilyas, B. M. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. 2(3), 16–25. [http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/153/1/JURNAL M Badrus Ilyas.pdf](http://repository.stieyapan.ac.id/id/eprint/153/1/JURNAL%20M%20Badrus%20Ilyas.pdf)
- Julia, A. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pada PT. Sanchem Industrial Pertiwi. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 241–248.
- Marnis & Priyono. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Maulana, T., Riyanto, S., Maulana, T., & Riyanto, S. (2022). *Influence of Education and Experience of Employee Work on Employee Performance*. 8(2), 103–109.
- Mujakir, M., & Rachmawati, R. (2022). Hubungan Perceived Organizational Support (Pos) Dan Work Engagement Terhadap Job Satisfaction. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 146. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6879>
- Riska Afrianti Eka Putri, Marta Widian Sari, & Mutia Seplinda. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(2), 01–12.
- Sofiana, N., Kusumayadi, F., & Aprianti, K. (2024). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bima*. 2(1), 164–171.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (Kedua)*. Alfabeta.
-