



Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Amrtha Micro Fintec Cabang Wewiku Kabupaten Malaka

Ewaldus Erwin Leki^{1*}, Rolland E Fanggidae², Yonas F Riwu³

¹⁻³Jurusan Manajemen, Universitas Nusa Cendana, Kupang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ewalduserwinleki@gmail.com

Abstract. *This study aims to examine the effect of work experience and education level on employee performance at PT Amartha Mikro Fintec Wewiku Branch, Malaka Regency. The research employed a quantitative approach using an associative research design to analyze the relationship between the independent variables and the dependent variable. The study population consisted of all 35 employees of the company, and a saturated sampling technique was applied, meaning that all members of the population were selected as research participants. Data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS version 22. The findings indicate that work experience has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, education level also has a positive and significant influence on employee performance. Simultaneously, work experience and education level significantly affect employee performance and provide a substantial contribution to explaining variations in employee performance. These findings suggest that employees with greater work experience and higher educational attainment tend to achieve better job performance. Therefore, the company is expected to pay greater attention to work experience and educational background in recruitment, training, and career development programs. Such efforts are expected to improve employee performance more effectively while supporting organizational productivity and the achievement of corporate goals in a sustainable manner.*

Keywords: *Education; Employee Performance; Human Resources; Recruitment; Work Experience.*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintec Cabang Wewiku, Kabupaten Malaka. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 35 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Tingkat pendidikan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selain itu, secara simultan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki serta semakin baik tingkat pendidikan karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan aspek pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dalam proses rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karier agar mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata kunci: Pendidikan; Pengalaman Kerja; Prestasi Kerja; Rekrutmen; Sumber Daya Manusia.

1. LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan pengelolaan sumber daya yang efektif, khususnya sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama yang berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana organisasi. SDM memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan perusahaan karena kualitas kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan karyawan sangat memengaruhi jalannya

operasional organisasi (Rahman, 2020). Selain itu, dukungan teknologi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Busro, 2018). Dalam konteks ini, dua faktor yang sering dikaitkan dengan prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja dan tingkat pendidikan. Pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterampilan, kemampuan pemecahan masalah, serta pengambilan keputusan (Manulang, 2015; Marwansyah, 2014), sedangkan tingkat pendidikan berperan dalam membentuk kemampuan analitis, pengetahuan, dan kompetensi teknis yang mendukung kinerja (Robbins & Judge, 2017).

Keberhasilan sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh prestasi kerja karyawannya, karena prestasi kerja yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini juga berlaku pada PT. Amartha Mikro Fintec Cabang Wewiku Kabupaten Malaka sebagai perusahaan yang bergerak di bidang layanan keuangan mikro berbasis fintech. Prestasi kerja karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung perkembangan dan keberhasilan perusahaan. Namun, prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu semata, melainkan juga didukung oleh berbagai faktor seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan kerja, motivasi, serta lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal, ditemukan bahwa masih terdapat beberapa kondisi yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, seperti adanya karyawan baru yang direkrut dengan pengalaman kerja yang terbatas serta belum memperoleh pelatihan kerja yang memadai. Selain itu, terdapat pula tingkat pendidikan karyawan yang belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan di perusahaan. Kondisi tersebut secara teoritis dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal. Akan tetapi, di sisi lain, PT. Amartha Mikro Fintec Cabang Wewiku tetap mampu bertahan dan berkembang dalam jangka waktu yang cukup lama, bahkan menunjukkan adanya peningkatan dalam kinerja perusahaan, baik dari sisi pelayanan maupun perkembangan usaha dari tahun ke tahun. Fenomena ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang kemungkinan turut mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan keberhasilan perusahaan tersebut. Penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada perusahaan besar dan instansi pemerintah, sedangkan penelitian pada lembaga keuangan mikro berbasis *fintech* di daerah masih terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kualitas SDM dalam menghadapi persaingan dan perkembangan teknologi di sektor keuangan digital. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan tingkat

pendidikan terhadap prestasi kerja karyawan secara empiris. Kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti ilmiah mengenai faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja karyawan serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM, khususnya dalam aspek rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan agar kinerja dapat meningkat secara optimal.

2. KAJIAN TEORITIS

Prestasi Kerja

Menurut Sikula (2015), prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan. Sedangkan, Sutrisno (2013) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selanjutnya, dharma (2018) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan proses penampilan kerja atau pencapaian kinerja yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Fitriani, 2021).

Pengalaman Kerja

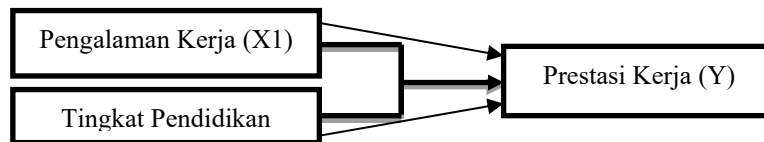
Handoko, (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Marwansyah dalam Kaengke, Dkk (2018) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan dalam suatu organisasi sebagai satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan suatu siklus yang harus dilakukan secara terus menerus karena organisasi harus berkembang untuk mengantisipasi perubahan di luar organisasi. Sedangkan, menurut (wyata Candra, 2016) Tingkat pendidikan merupakan suatu keharusan yang diikuti oleh karyawan sehingga pengembangan karir juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi karir karyawan untuk dapat dipromosikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Kerangka Berpikir

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Kerangka berpikir digunakan untuk membantu menjelaskan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :

- Secara Parsial
- Secara Simultan

Hipotesis

- H1 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.
- H2 : Diduga Tingkat Pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.
- H3 : Diduga pengalaman kerja dan Tingkat Pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Asosiatif. Menurut Sugiyono (2019:65) penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X1 (pengalaman kerja) dan X2 (tingkat pendidikan), berpengaruh terhadap variabel Y yaitu (prestasi kerja) (Ani et al., 2021). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sensus atau metode sampling jenuh. Sampel dalam proposal penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka maka sample yang digunakan untuk penelitian ini adalah seluruhnya yaitu sebanyak 35 sample. Teknik analisis meliputi, statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas,

uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rtabel	Rhitung	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.338	0.529	Valid
	X1.2	0.338	0.682	Valid
	X1.3	0.338	0.563	Valid
	X1.4	0.338	0.677	Valid
	X1.5	0.338	0.582	Valid
	X1.6	0.338	0.520	Valid
	X1.7	0.338	0.517	Valid
	X1.8	0.338	0.552	Valid
	X1.9	0.338	0.628	Valid
Tingkat Pendidikan (X2)	X2.1	0.338	0.499	Valid
	X2.2	0.338	0.553	Valid
	X2.3	0.338	0.717	Valid
	X2.4	0.338	0.499	Valid
	X2.5	0.338	0.544	Valid
	X2.6	0.338	0.659	Valid
	X2.7	0.338	0.574	Valid
	X2.8	0.338	0.677	Valid
	X2.9	0.338	0.517	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y.1	0.338	0.646	Valid
	Y.2	0.338	0.582	Valid
	Y.3	0.338	0.768	Valid
	Y.4	0.338	0.601	Valid
	Y.5	0.338	0.545	Valid
	Y.6	0.338	0.710	Valid
	Y.7	0.338	0.420	Valid
	Y.8	0.338	0.516	Valid
	Y.9	0.338	0.479	Valid
	Y.10	0.338	0.501	Valid
	Y.11	0.338	0.631	Valid
	Y.12	0.338	0.343	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person setiap item lebih besar dari 0,338. Dengan hasil ini maka semua item pertanyaan digunakan oleh peneliti untuk variabel pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan, dan prestasi kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.754	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0.757	Reliabel
Prestasi Kerja	0.801	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel 2, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,754, tingkat pendidikan sebesar 0,757, dan prestasi kerja sebesar 0,801. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimal 0,6, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, setiap item dalam kuesioner mampu mengukur variabel secara stabil dan konsisten, sehingga data yang dihasilkan dapat dipercaya (reliabel) untuk digunakan dalam penelitian pada PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
<i>N</i>		35
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.50835077
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.077
	<i>Positive</i>	.077
	<i>Negative</i>	-.049
<i>Test Statistic</i>		.077
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.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: Data primer diolah, 2025

Pada pengujian normalitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual yang dapat pada variabel pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan, dan prestasi kerja karyawan berdistribusi normal karena persebaran data menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov.

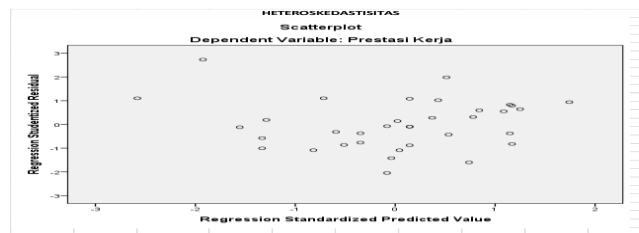
Uji Multikolinearitas**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.386	4.291		.789	.436		
	Pengalaman Kerja	.478	.134	.366	3.573	.001	.665	1.504
	Tingkat Pendidikan	.768	.127	.618	6.030	.000	.665	1.504

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan table 4 diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas dalam model regresi, karena nilai tolerance untuk variabel pengalaman kerja dan Tingkat Pendidikan Adalah $0,665 > 0,10$ sementara nilai VIF untuk variabel pengalaman kerja dan Tingkat Pendidikan Adalah $1,504 < 10$.

Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas*Sumber: Data primer diolah, 2025*

Berdasarkan gambar 1 hasil output diatas, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini di karenakan pada penyebaran data pola scatterplot tersebar secara acak dan tidak terbentuk pola khusus.

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3,386	4,291		,789	,436
	Pengalaman Kerja	,478	,134	,366	3,573	,001
	Tingkat Pendidikan	,768	,127	,618	6,030	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dapat dilihat pada tabel 4.10, diperoleh hasil olah data melalui SPSS, uji regresi linear berganda diatas dapat di nilai $a = 13,486$, $b_1 = 0,500$, dan $b_2 = 0,378$, adalah sebagai berikut;
 $Y = 3,386 + 0,478X_1 + 0,768X_2$(i)

Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta (a) adalah 3,386 artinya jika nilai dari pengalaman kerja (X1) dan tingkat pendidikan sama dengan 0 (nol) maka nilai prestasi kerja sebesar 3,386. Koefisien regresi (b1) variabel pengalaman kerja (X1) sebesar 0,478 artinya jika nilai pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,478 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien regresi (b1) variabel tingkat pendidikan (X2) sebesar 0,768 artinya jika tingkat pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai prestasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,768 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Uji Parsial (t)

Tabel 6. Uji Hipotesis Dengan Uji t

Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,386	4,291		,789	,436
	Pengalaman Kerja	,478	,134	,366	3,573	,001
	Tingkat Pendidikan	,768	,127	,618	6,030	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja (hipotesis 1): Hasil uji menunjukkan nilai thitung sebesar 3,573 dengan signifikansi 0,001, sedangkan ttabel sebesar 1,692. Karena thitung > ttabel dan signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintec Cabang Wewiku Kabupaten Malaka. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja (hipotesis 2): Hasil uji menunjukkan nilai thitung sebesar 6,030 dengan signifikansi 0,000, sedangkan ttabel sebesar 1,692. Karena thitung > ttabel dan signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintec Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.

Uji Simultan (F)**Tabel 7. Uji F**ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	744,649	2	372,325	55,695	,000 ^b
	Residual	213,922	32	6,685		
	Total	958,571	34			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 55,695 dengan signifikansi 0,000, sedangkan Ftabel sebesar 3,29 ($\alpha = 0,05$; $df_2 = 32$). Karena Fhitung > Ftabel dan signifikansi < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.

Koefisien Determinasi**Tabel 8. Hasil Uji koefisien Determinasi**Model Summary^b

	Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1		,881 ^a	,777	,763	2,586

a. Predictors: (Constant), Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R square adalah sebesar 0,777 berarti nilai koefisien determinasi adalah 41,2%, artinya variabel bebas mampu menjelaskan variance variabel terikatnya sebesar 77,7%, selebihnya, yaitu sebesar $(100-77,7) = 22,3\%$ dijelaskan oleh faktor selain variabel bebas yang dipergunakan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai koefisien determinasi diatas adalah sebesar 0.777, atau lebih mendekati 1 maka dapat disimpulkan kemampuan variabel independen (pengalaman kerja dan tingkat pendidikan) dalam menerangkan variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka relatif kuat.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh tersebut terbukti kuat, ditunjukkan melalui nilai uji statistik

yang melampaui batas penerimaan hipotesis serta tingkat signifikansi yang berada di bawah ambang yang telah ditentukan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memang memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan, maka semakin baik pula prestasi kerja yang dihasilkan pada PT. Amartha Mikro Fintec Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.

Sejalan dengan penelitian Handoko & Leatemia (2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Marwansyah dalam Kaengke et al. (2018) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja merupakan pedoman seseorang dalam memilih profesi yang tepat bagi dirinya. Orang yang pernah memiliki pengalaman kerja akan lebih selektif dalam memilih profesi yang cocok untuk dirinya. Pandangan ini didukung oleh Gomes dalam Yunus & Rocardaningrum, (2023) yang menegaskan bahwa pengalaman kerja berkembang secara bertahap dan mampu memunculkan potensi karyawan, sehingga menjadi salah satu penentu meningkatnya prestasi kerja.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada konsep hubungan antara pengalaman kerja dan prestasi kerja. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu bentuk *human capital* yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu. Dengan demikian, penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa akumulasi pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan yang diperoleh melalui proses kerja berkelanjutan akan berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. Amartha Mikro Fintec Cabang Wewiku dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam penempatan, pengembangan, dan pembinaan karyawan. Perusahaan dapat lebih mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu kriteria penting dalam penugasan dan promosi jabatan, serta mengoptimalkan program pelatihan berbasis pengalaman (*experiential learning*) untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses belajar dari pengalaman, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kinerja dan produktivitasnya.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amarta Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka. Proses pengujian menunjukkan bahwa bukti empiris mendukung penerimaan hipotesis yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, semakin besar kemampuan mereka dalam memahami tugas, melaksanakan pekerjaan secara efektif, dan mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Temuan ini menegaskan bahwa pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik melalui pengetahuan, wawasan, maupun keterampilan yang dibutuhkan untuk menunjang prestasi kerja. Dengan demikian, tingkat pendidikan terbukti menjadi faktor yang memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan Muhammad & Tonapa (2021) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh penting terhadap prestasi kerja pegawai. Pendidikan yang lebih tinggi membekali individu dengan pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur, konsep, dan teknis pekerjaan. Pengetahuan tersebut membuat karyawan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan benar, memahami alur kerja, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin besar peluangnya untuk menunjukkan prestasi kerja yang lebih optimal.

Temuan dari Aulia & menjelaskan bahwa pendidikan vokasi maupun perguruan tinggi memberikan kombinasi wawasan teoretis dan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Bekal akademik dan praktis ini membuat karyawan lebih produktif dalam menjalankan tugas, lebih siap menghadapi perubahan, dan lebih efektif dalam mengambil keputusan. Kombinasi pengetahuan dan kemampuan teknis tersebut pada akhirnya mendorong peningkatan kualitas dan hasil kerja.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait hubungan antara tingkat pendidikan dan prestasi kerja. Temuan ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan salah satu bentuk *human capital* yang berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu. Pendidikan tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga membentuk pola pikir, kemampuan analitis, serta keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Dengan demikian,

penelitian ini mendukung dan memperkaya kajian empiris sebelumnya mengenai pentingnya tingkat pendidikan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat lebih memperhatikan kesesuaian tingkat pendidikan dalam proses rekrutmen, serta meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan pemberian kesempatan pendidikan lanjutan atau pelatihan teknis bagi karyawan guna meningkatkan pemahaman kerja dan kualitas kinerja. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan secara optimal dan berkelanjutan.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama benar-benar memberikan pengaruh yang bermakna terhadap prestasi kerja karyawan. Pengujian yang dilakukan memperlihatkan bahwa kekuatan pengaruh kedua variabel tersebut jauh melampaui batas minimal yang digunakan sebagai dasar penilaian, sehingga hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan diterima. Temuan ini menegaskan bahwa ketika pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dipertimbangkan secara bersamaan, keduanya mampu memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka.

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa kemampuan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dalam menjelaskan perubahan prestasi kerja berada pada kategori kuat. Hal ini berarti sebagian besar variasi prestasi kerja karyawan dapat diterangkan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian yang dilakukan Sari dan Rahmaningtyas (2024) menjelaskan bahwa setelah pengalaman kerja dan pendidikan menjelaskan sebagian besar variasi prestasi kerja, sisanya dipengaruhi faktor eksternal seperti lingkungan kerja (kondisi fisik/ruang), budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi, serta faktor internal seperti motivasi, kepuasan kerja, kedisiplinan, dan stres kerja. Sukmawati dan Sundari (2024) mengidentifikasi faktor eksternal utama meliputi lingkungan kerja (fisik/non-fisik), gaya kepemimpinan atasan, interaksi antar-karyawan, kompensasi, dan komitmen organisasi, yang berkontribusi pada sisanya variasi prestasi setelah variabel inti seperti pengalaman dan pendidikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Emayanti (2022) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan, ketika dianalisis secara bersama-sama, memberikan pengaruh yang jelas dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Melalui pendekatan analisis regresi, kedua variabel tersebut terbukti bergerak searah meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai dengan pengalaman yang lebih matang dan tingkat pendidikan yang lebih baik cenderung memiliki kualitas kerja yang lebih stabil dan efektif, sehingga prestasinya pun lebih optimal.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat konsep bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan sebagai bagian dari *human capital* memiliki peran penting secara simultan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa kombinasi antara pengalaman praktis dan pengetahuan akademik mampu memberikan kontribusi yang lebih kuat terhadap kinerja dibandingkan jika dilihat secara terpisah.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan lebih optimal, khususnya dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersamaan dalam proses rekrutmen, penempatan, serta pengembangan karyawan melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi agar prestasi kerja dapat terus meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, baik dari segi lama masa kerja maupun penguasaan keterampilan dan pemahaman pekerjaan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja membantu karyawan bekerja lebih efektif, tepat, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amarta Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan yang lebih baik memberikan bekal pengetahuan, wawasan, serta kemampuan berpikir yang sistematis kepada karyawan, sehingga mereka mampu memahami pekerjaan dengan lebih baik, mengikuti prosedur kerja secara tepat, serta menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka. Hal ini berarti bahwa pengalaman kerja dan tingkat pendidikan secara bersama-sama memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kombinasi antara pengalaman praktis di lapangan dan bekal pendidikan yang memadai membuat karyawan lebih kompeten, produktif, serta mampu memberikan hasil kerja yang lebih berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, penulis memberikan beberapa saran. Bagi PT. Amartha Mikro Fintek Cabang Wewiku Kabupaten Malaka, perusahaan disarankan untuk lebih mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dan tingkat pendidikan dalam proses rekrutmen, penempatan, serta promosi karyawan. Selain itu, perusahaan perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan dan pengalaman kerja karyawan sehingga prestasi kerja dapat meningkat secara optimal.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas wilayah penelitian dan menambahkan variabel lain agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian yang lebih beragam serta mempertimbangkan faktor eksternal, seperti kondisi sosial ekonomi, literasi keuangan, dan kebijakan daerah yang dapat memengaruhi prestasi kerja maupun keberhasilan pembiayaan mikro.

DAFTAR REFERENSI

- Ani, J., Lumanauw, B., & Tampenawas, J. L. A. (2021). Pengaruh citra merek, promosi, dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen pada *e-commerce* Tokopedia di Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 663–674. <https://doi.org/10.46806/jm.v9i2.663>
- Aulia, A. N., & Rahma, K. S. (2025). Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas tenaga kerja di sektor industri manufaktur. *Jurnal Sains Student Research*, 3(3), 360–368.
- Azari Lubis, Z., Hutahae, T. F., Kesuma, S., & Karin, A. V. (2021). Pengaruh ROA, CR, dan DER terhadap harga saham perusahaan manufaktur subsektor *food and beverage* yang terdaftar di BEI tahun 2015–2019. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(3), 571–580. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i3.12664>
- Azzahra, R. F., Wibowo, A. H. E., & Haryati, S. (2024). The effect of capital structure and profitability on company value in pharmaceutical sub-sector manufacturing companies listed in the Indonesia Stock Exchange. *Journal La Bisecoman*, 5(2), 195–200. <https://doi.org/10.37899/journallabisecoman.v5i2.1152>

- Box, T., & Shang, D. (2021). Information-driven stock price comovement. *Journal of Financial Research*, 44(2), 403–429. <https://doi.org/10.1111/jfir.12245>
- Busro, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Rev. ed.). Bumi Aksara.
- Christine, D., & Apriliana, T. (2021). The influence of profitability, technical analysis education and liquidity toward stock price: An empirical study on banking sector in Indonesia. *Review of International Geographical Education (RIGEO)*, 11(1). <https://doi.org/10.48047/rigeo.11.1.42>
- Emayanti, D. (2022). Pengaruh pengalaman kerja serta tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 2(6), 70–78.
- Fitriani, A. D. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja guru SMA Negeri 4 Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 3(1), 9–14. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v3i1.40388>
- Foster. (2012). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia* (6th ed.). Refika Aditama.
- Han, L., Peng, Y., & Zhao, J. (2025). The effect of industry-information disclosure regulation on stock price synchronicity: Evidence from China. *Accounting and Finance*, 1–24. <https://doi.org/10.1111/acfi.70152>
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hertina, D., Amiruddin, A., Herawati, H., Alfiana, A., & Hastutik, S. (2023). The influence of capital structure, size, profitability and liquidity on the value of manufacturing companies on the Indonesian Stock Exchange for the period 2018–2022. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1767–1780. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.4830>
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1).
- Muhammad, M., & Tonapa, J. (2021). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Administrasi Negara*, 27(1), 49–69. <https://doi.org/10.33509/jan.v27i1.1430>
- Pusparani, M. (2021). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rahman Syahputra, N. (2020). *Pengaruh etos kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sucofindo Palembang* (Doctoral dissertation, Universitas Tridinanti Palembang).
- Sari, A. N., & Rahmaningtyas, W. (2024). Pengaruh faktor-faktor internal dan eksternal terhadap kinerja karyawan di Indonesia: *Literature review*. *Business and Accounting Education Journal*, 5(3), 312–331. <https://doi.org/10.15294/baej.v5i3.10011>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.