

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Sanksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Skinsol Kosmetik Industri

Neng Novy Yulianty
Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Teknologi Digital Bandung
Jl. Cibogo Indah No. 3, Mekarjaya,
Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000
novypinop123@gmail.com

Article's History:

Received 4 Mei 2024; Received in revised form 17 Mei 2024; Accepted 22 Mei 2024; Published 1 Juni 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Yulianty, N. N. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Sanksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Skinsol Kosmetik Industri. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (3). 1577-1588. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2397>

Abstrak:

Industri kecantikan merupakan sektor yang terus berkembang dengan kehadiran merek-merek baru yang menawarkan berbagai keuntungan untuk kulit setiap tahunnya. Kemajuan ini ditunjang oleh keberadaan sumber daya manusia berkualitas di belakang layar. Faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengalaman profesional, dan penerapan sanksi memainkan peran krusial dalam menentukan efektivitas kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengeksplorasi dampak pendidikan dan pengalaman kerja terhadap performa karyawan di PT. Skinsol Kosmetik, serta memahami implikasi dari sanksi yang diterapkan dan strategi pengelolaan karyawan untuk memastikan mereka selaras dengan visi dan misi perusahaan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, menggali data primer dan sekunder. Total karyawan PT. Skinsol Kosmetik berjumlah 91 orang, namun sampel yang diambil dan dianalisis hanya sebanyak 35 orang karyawan. Analisis dilakukan melalui tahap pemeriksaan validitas dan reliabilitas data, diikuti oleh analisis regresi linear sederhana dan koefisien determinasi. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel pendidikan, pengalaman kerja, dan sanksi memiliki pengaruh signifikan, baik secara bersama-sama maupun terpisah, terhadap peningkatan performa karyawan di perusahaan. PT. Skinsol Kosmetik menyusun strategi pengelolaan karyawan yang meliputi pemilihan kandidat yang memenuhi kriteria kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan sanksi sebagai mekanisme untuk memastikan perilaku karyawan sesuai dengan arahan perusahaan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Pendidikan; Pengalaman Kerja; Sanksi.

Pendahuluan

Peningkatan prestasi dan output dari pegawai merupakan kunci utama dalam menjaga keberlangsungan perusahaan atau organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, serta mengumpulkan pengalaman kerja. Dalam konteks organisasi, peranan sumber daya manusia (SDM) sangat krusial, bahkan lebih dibandingkan dengan modal atau teknologi. Ini dikarenakan SDM berperan sebagai pengendali atas sumber daya lainnya. (husaini, R. N. & Utama 2021). Pendidikan sekarang sangat penting dalam kehidupan manusia, dan banyak ahli mencoba untuk mengeksplorasi dan menyampaikan apa pendidikan benar-benar berarti dalam hidup. Di luar pendidikan formal, sistem pendidikan dapat diimplementasikan secara terstruktur dan terintegrasi. Pendidikan alternatif meningkatkan potensi siswa dengan menekankan penguasaan pengetahuan dan keterampilan fungsi serta pembentukan sikap dan kepribadian fungsional (Rahman BP et al, 2022). Pendidikan menjadi hal penting dalam menentukan kualitas kerja kita. Dalam bekerja setiap pegawai harus mampu menunjukkan prestasi dan kinerjanya. Karyawan bukan hanya sebagai sumber daya tetapi juga sebagai modal dan aset bagi suatu Perusahaan. Pendidikan bukan hanya dilihat sebagai upaya untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi dipandang juga secara luas sebagai upaya untuk kebutuhan, keinginan, mewujudkan, dan kemampuan setiap orang sehingga mereka bisa menjalani kehidupan yang memuaskan secara sosial dan pribadi. Pendidikan tidak hanya menjadi sarana untuk mempersiapkan diri untuk masa depan, tetapi untuk kehidupan setiap hari (Rahman BP et al, 2022).

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja setiap pekerja. Pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari dan dikuasai oleh seseorang setelah melakukan perbuatan atau pekerjaan selama beberapa waktu dikenal sebagai pengalaman kerja (Ibrahim, 2020). Tidak hanya kemampuan, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki seseorang, tetapi juga jumlah waktu yang mereka habiskan untuk bekerja di tempat kerja tersebut (Sari, 2020). Organisasi ditujukan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan, perusahaan perlu melaksanakan strategi pemberdayaan. Salah satu metodenya adalah dengan menerapkan sistem sanksi. Pemberian sanksi akan memicu kualitas kerja mereka dan juga menerapkan rasa bertanggung jawab. PT skinsol kosmetik Industri adalah Perusahaan maklon terbesar di Jawa barat, Indonesia. Perusahaan ini telah banyak memproduksi merek *skincare* dan *makeup* yang unggul. PT Skinsol Kosmetik Industri telah didirikan sejak tahun 2010 oleh pasangan suami istri yaitu Michael Simon dan istrinya Rizky Ananda Musa dengan nama bisnisnya CV. Skin Solution Beauty Care Indonesia, lalu berganti nama pada tahun 2020 menjadi PT. Skinsol Kosmetik Industri. PT skinsol kosmetik Industri sangat memperhatikan sumber daya manusia dari segi Pendidikan dan pengalaman kerjanya, karena perusahaan ini merupakan perusahaan maklon kosmetik yang dimana membutuhkan tenaga kerja yang sesuai. PT skinsol kosmetik Industri juga telah menerapkan sanksi pada karyawannya demi terjaganya dan tercapainya tujuan perusahaan. Berikut adalah data Pendidikan, pengalaman kerja dan sanksi yang ada di perusahaan PT Skinsol kosmetik Industri:

Tabel 1 Data Karyawan PT. Skinsol Kosmetik Industri

DEPARTEMEN	JUMLAH KARYAWAN	PENINGKATAN KARIR	TINGKAT PENDIDIKAN					
			SMP	SMA	SMK	MA	D3	S1
Factory manajer	1	-	-	-	-	-	-	1
Manajer RND	1	-	-	-	-	-	-	1
HSE (<i>health, safety, environment</i>)	1	-	-	-	1	-	-	-
purchasing	1	-	-	-	1	-	-	-
finance	1	-	-	-	-	-	-	1
operasional	15	5	1	6	6	-	-	2
Qc (<i>quality control</i>)	13	-	-	5	8	-	-	-
Rnd (<i>research and development</i>)	16	5	-	-	13	-	3	-
Dokumen	4	2	-	1	3	-	-	-
Produksi	7	1	-	3	4	-	-	-
Filling	11	2	-	3	6	2	-	-
Sekunder	13	3	-	5	7	1	-	-
Gudang Kemas	5	1	-	2	3	-	-	-
Gudang Produk Jadi	2	-	-	-	2	-	-	-
Total	91	19	1	25	54	3	3	5
			91					

Sumber: PT. Skinsol Kosmetik Industri 2023.

PT. Skinsol Kosmetik Industri memiliki karyawan sebanyak 91 orang yang dibagi menjadi beberapa departemen, Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, departemen yang jumlah karyawannya paling banyak adalah departemen RND (*research and development*) yang dimana departemen ini menjadi departemen yang penting dalam perusahaan kosmetik, karena divisi inilah yang membuat formula di setiap kosmetik atau produk yang di akan dibuat sesuai dengan visi misinya. PT Skinsol Kosmetik Industri sangat memperhatikan sumber daya manusia dari segi Pendidikan karena dilihat dari kebutuhan sumber dayanya yang mengharuskan mempunyai kemampuan khusus di bidangnya seperti bagian RND atau lab yang membutuhkan karyawan yang memiliki pemahaman khusus mengenai bahan-bahan dan cara membuat suatu produk. Tingkat Pendidikan karyawan di PT Skinsol Kosmetik Industri berbeda beda, Tingkat Pendidikan terendah berdasarkan tabel di atas adalah jenjang SMP dan tertinggi adalah jenjang S1 dan apoteker, mayoritas Pendidikan yang dimiliki oleh karyawan di PT Skinsol Kosmetik Industri adalah jenjang SMK sederajat yaitu sebanyak 45 orang, dan sarjana hanya 6 orang dan apoteker hanya 2 orang.

Keahlian kerja merupakan kapasitas yang dimiliki oleh pekerja dalam menuntaskan tugas yang ditugaskan kepadanya. Diharapkan bahwa pekerja dengan riwayat kerja yang panjang dan luas akan memiliki keterampilan yang lebih unggul dibandingkan dengan pekerja yang baru bergabung. (Sofian dan Zulkamain, 2019). Selain dari lamanya bekerja yang dimiliki, pengalaman kerja juga dilihat dari jenjang karier, seperti yang dialami oleh PT.

Skinsol Kosmetik Industri yang dimana karyawannya mengalami kenaikan jabatan yang menandakan perkembangan pengalaman dan keterampilan karyawan yang semakin meningkat. Peningkatan karier yang dialami oleh karyawan di PT. Skinsol Kosmetik Industri masih tergolong rendah mengingat jumlah karyawan yang dimiliki sebanyak 91 orang dan hanya 19 orang yang mendapatkan peningkatan karier. Peningkatan karier yang didapat oleh karyawan seperti, yang awalnya adalah di bagian produksi lalu mendapatkan peningkatan karier menjadi admin di kantor. Karyawan yang mengalami peningkatan karier di PT. Skinsol Kosmetik Industri dinilai layak mendapatkan peningkatan tersebut karena kemampuan karyawan yang terus mengalami perkembangan.

Demi tercapainya tujuan perusahaan, PT Skinsol Kosmetik Industri telah menetapkan beberapa sanksi kepada karyawannya, guna meningkatkan kualitas kerja dan menerapkan rasa Amanah dan rasa tanggung jawab setiap karyawannya. Sanksi menjadi suatu resiko yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan yang didapati melakukan tindakan yang sudah dilarang dan sudah menjadi peraturan Perusahaan. Dengan adanya sanksi karyawan akan lebih berhati-hati dalam melakukan tindakan. Berikut adalah data sanksi yang ditetapkan oleh PT Skinsol Kosmetik Industri dan data yang mendapatkan sanksi selama tahun 2023:

Tabel 2 Data sanksi Karyawan PT. Skinsol Kosmetik Industri 2023

Departemen	Jumlah Karyawan	Jenis Sanksi		
		Ringan	Sedang	Berat
Factory Manager	1	1	-	-
Manajer RND	1	1	-	-
HSE	1	-	-	-
Purchasing	1	-	-	-
Finance	1	-	-	-
Operasional	15	-	-	-
Qc	13	10	1	-
Rnd	16	4	2	-
Dokumen	4	-	-	-
Produksi	7	5	-	-
Filling	11	5	3	-
Sekunder	13	5	-	-
Gudang Kemas	5	-	-	-
Gudang Produk Jadi	2	-	-	-
Total	91	31	6	0
		37		

Sumber: PT. Skinsol Kosmetik Industri 2023

Data tabel diatas menunjukkan selama tahun 2023 sebanyak 37 karyawan mendapatkan sanksi berupa sanksi ringan sebanyak 31 karyawan dan sanksi sedang sebanyak 6 orang karyawan. Dan tidak didapat karyawan yang mendapatkan sanksi berat. Sanksi ringan yang diberikan oleh perusahaan ini adalah berupa pemanggilan karyawan hingga pemberian surat peringatan, sedangkan sanksi sedang adalah berupa pemberian peringatan 2 sampai 3 dan pemotongan uang makan sampai gaji. Untuk sanksi beratnya adalah pemutusan kontrak atau pemecatan pada karyawan yang bermasalah. Hasil wawancara dengan pihak perusahaan menyatakan bahwa adanya permasalahan pada Tingkat Pendidikan yang dimana dinilai tidak seimbang dengan penempatan divisinya, permasalahan dalam pengembangan karier yang dimana masih banyak karyawan yang bisa mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kariernya, permasalahan lain adalah masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan sehingga mendapatkan sanksi dari perusahaan.

Tinjauan Pustaka

Pendidikan

Proses pengembangan diri dan kekuatan setiap individu adalah pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam setiap kehidupan yang akan dijalani oleh setiap manusia, karena pendidikan mampu mencapai tujuan kehidupan yang lebih baik dan membentuk sikap dan perilaku manusia. Pendidikan bukan hanya ada di lingkungan sekolah atau perguruan tinggi saja, tetapi kita bisa mendapatkan Pendidikan di rumah atau lingkungan keluarga, keluarga menjadi bentuk lingkungan Pendidikan yang paling penting dalam pengembangan kepribadian di setiap individu dari mereka lahir ke dunia. Pendidikan membantu anak-anak menjadi lebih cerdas dan mencegah kebodohan yang dapat merusak negara (Az-Zahra dan Irawan, 2023).

Pengalaman Kerja

Kemampuan karyawan yang meningkatkan efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan adalah hasil dari pengalaman. Dengan adanya pengalaman kerja, seseorang dipandang memiliki kecakapan yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang baru memasuki dunia kerja, karena telah mengumpulkan pelajaran dari berbagai tantangan dan tugas sebelumnya. Pengalaman kerja ini tercermin dari durasi waktu bekerja serta akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang didapat. (Suwarno dan Aprianto, 2019).

Sanksi

Sudirman (dalam Lusiana et al., 2023) mengartikan bahwa sanksi adalah sebagai salah satu konsekuensi negatif yang secara tepat dan bijaksana diberikan kepada seseorang. Ketika sanksi yang diberikan tepat akan berpengaruh pada perilaku di setiap organisasi. Sanksi yang dapat diberikan dari pihak perusahaan adalah sanksi berupa pemanggilan karyawan yang akan mendapatkan komentar dari atasan, penurunan jabatan hingga pemberhentian kontrak jika memang karyawan melakukan kesalahan yang fatal.

Kinerja

Menurut pandangan Afandi yang disampaikan oleh Abidin & Sasongko (2022), kinerja dapat diartikan sebagai capaian yang diperoleh individu atau sebuah tim dalam organisasi, yang sesuai dengan amanat dan otoritas dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja tersebut harus diraih melalui cara yang legal, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan etika dan moral. Dari perspektif Mangkunegara, seperti yang dikutip oleh Abidin dan Sasongko (2022), kinerja menunjuk pada hasil yang diperoleh oleh seorang pekerja terkait jumlah dan mutu pekerjaan yang telah dilaksanakan.

Metode Penelitian

Studi ini mengadopsi metode kuantitatif yang ditandai dengan pendekatan yang sistematis, terstruktur, dan eksplisit. Dalam mengeksplorasi populasi atau sampel spesifik, penelitian ini memanfaatkan teknik sampling random, pengumpulan data melalui instrumen penelitian yang telah ditentukan, dan melakukan analisis data menggunakan metode statistik. Terdapat tiga variabel independen dalam studi ini, yakni pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan sanksi (X3), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Pengolahan data dilakukan melalui tahapan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, menentukan koefisien determinasi, dan melakukan uji hipotesis.

Penelitian ini memerlukan jenis data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui distribusi kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5, bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden berdasarkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan. Selain itu, studi ini juga melakukan wawancara secara langsung untuk memperoleh informasi lebih detail dari partisipan, sebagaimana dijelaskan oleh Saroso (2017:47 dalam zhahara, Y., rufan zulkarnain., & sofino, 2021) bahwa wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif, yang juga aplikatif dalam kajian kuantitatif. Adapun data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumentasi, yaitu kegiatan mengumpul, menyimpan, memproses, dan mengorganisir informasi dalam berbagai format dokumen, termasuk teks, gambar, audio, dan video.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Memverifikasi keefektifan variabel dalam penelitian melalui uji instrumen data sangat penting untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Penggunaan $df = n - 2$ pada level signifikansi 5% memungkinkan perbandingan antara nilai r yang dihitung dan r tabel untuk menentukan keabsahan instrumen:

1. Apabila r yang dihitung melebihi r tabel, maka instrumen tersebut valid.
2. Sebaliknya, jika r yang dihitung lebih rendah daripada r tabel, instrumen dianggap tidak valid.

Tabel 3 Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 33; \alpha=5\%)$	Keterangan
Pendidikan	1	0.771	0,334	Valid
	2	0.701		Valid
	3	0.551		Valid
	4	0.598		Valid
	5	0.658		Valid
Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 33; \alpha=5\%)$	Keterangan
Pengalaman Kerja	1	0.525	0,334	Valid
	2	0.654		Valid
	3	0.720		Valid
	4	0.792		Valid
	5	0.741		Valid
Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 33; \alpha=5\%)$	Keterangan
Sanksi	1	0.568	0,334	Valid
	2	0.589		Valid
	3	0.621		Valid
	4	0.757		Valid
	5	0.740		Valid
Variabel	No Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (df = 33; \alpha=5\%)$	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0.596	0,334	Valid
	2	0.638		Valid

	3	0.699		Valid
	4	0.697		Valid
	5	0.586		Valid

Sumber: Data Olahan 2023.

Data pada tabel menunjukkan bahwa setiap variabel atau item pertanyaan memiliki nilai r hitung yang melewati ambang batas 0,334. Ini menandakan berdasarkan kriteria yang ditetapkan, kesimpulan uji validitas tercapai sebagai valid.

Uji Reliabilitas

Evaluasi reliabilitas berfokus pada mengukur kepercayaan terhadap pertanyaan dalam kuesioner yang bertujuan untuk menghimpun data tentang variabel studi (Huraerah, 2021). Keandalan suatu tes ditentukan dengan membandingkan nilai alfa Cronbach. Nilai di atas 0,60 menandakan bahwa item pertanyaan tersebut reliabel, sedangkan nilai di bawah 0,60 menunjukkan ketidakreliabelan item tersebut.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cornbach's Alpha	Titik Kritis	Keterangan
1	Pendidikan	0,726	0,60	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	0,671		Reliabel
3	Sanksi	0,639		Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,649		Reliabel

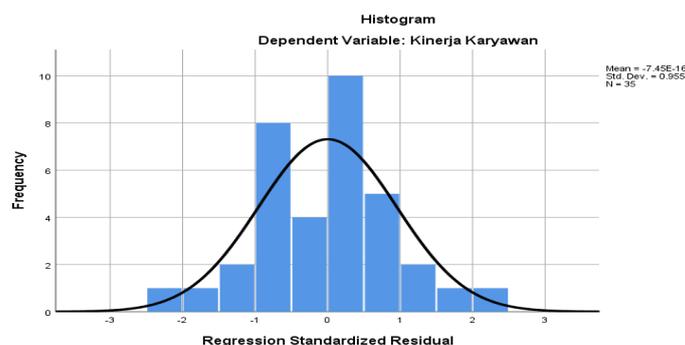
Sumber: Data Olahan 2023.

Tabel diatas menunjukkan bahwa Semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel dengan nilai r hitungnya yang lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan valid dan dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

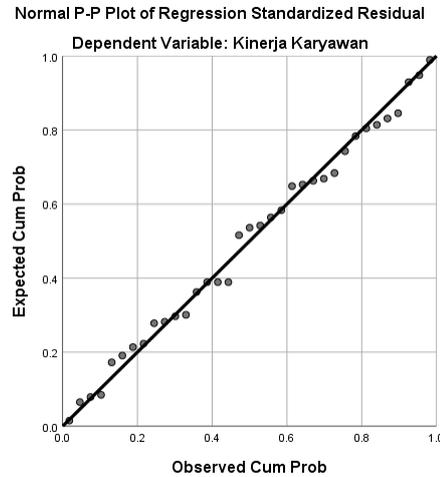
Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram 2024



Sumber Data: data olahan 2023

Output SPSS memperlihatkan histogram yang mengikuti bentuk lonceng yang ideal, menandakan distribusi normal data atau model regresi yang diterapkan dalam studi. Plot P-P normalnya juga menunjukkan residual data yang terdistribusi sejajar dalam garis lurus, memperkuat penilaian tentang normalitas distribusi.

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Probability Plot



Sumber data: data olahan 2023.

Berdasarkan visualisasi data, terlihat titik-titik data yang berjajar rapi mengikuti garis diagonal pada grafik tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa data yang dianalisa telah memenuhi kriteria asumsi klasik, dengan distribusi yang normal. Untuk lebih meyakinkan bahwa residu data mematuhi norma keaslian, akan dilakukan pemeriksaan lanjutan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang tidak bergantung pada penggambaran grafis.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat variasi yang tidak konsisten di antara residu dalam model regresi, yang berarti adanya penyebaran residu yang tidak seragam antar observasi. Fenomena ini dikenal sebagai heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, menandakan absennya heteroskedastisitas dalam model, sedangkan nilai yang lebih kecil menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.414	1.132		-.366	.717
	Pendidikan	.040	.070	.129	.574	.570
	Pengalaman Kerja	.006	.061	.028	.102	.919
	Sanksi	.015	.071	.060	.216	.831

a. Dependent Variabel: abs_res

Sumber: Data Olahan 2024

Berdasarkan hasil uji Glejser pada variabel pendidikan (X1) dengan nilai Tolerance sebesar 0,574, serta variabel pengalaman kerja (X2) dan sanksi (X3) yang memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan antarvariabel bebas dalam suatu model regresi yang idealnya seharusnya independen satu sama lain. Keberadaan korelasi antarvariabel bebas menandakan masalah multikolinearitas. Untuk mengukur ini, dapat digunakan Variabel Faktor Inflasi (VIF) dan Toleransi. Berikut adalah kriteria penilaian berdasarkan hasil toleransi dan VIF:

1. Toleransi lebih besar dari 0,10 menunjukkan absennya multikolinearitas.
2. Toleransi kurang dari 0,10 menandakan keberadaan multikolinearitas.

Adapun kriteria berdasarkan nilai VIF adalah sebagai berikut:

1. Nilai VIF kurang dari 10 menyatakan tidak adanya multikolinearitas.
2. Nilai VIF lebih dari 10 mengindikasikan keberadaan multikolinearitas.

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	.613	1.631
Pengalaman Kerja	.409	2.448
Sanksi	.402	2.489

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan data yang diberikan, nilai toleransi untuk ketiga variabel—Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Sanksi (X3)—masing-masing lebih dari 0,10. Lebih lanjut, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel kurang dari 10,00. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi ini, tidak terdapat indikasi masalah multikolinearitas.

Uji Hipotesis

Uji signifikan parsial (uji T)

H1 = Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 = Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 = Sanksi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t adalah sebagai berikut:

- a. Keputusan diambil berdasarkan tingkat signifikansi (Sig.) dari hasil analisis "Koefisien":
 1. Hipotesis dinyatakan signifikan jika nilai Sig. kurang dari 0,05.
 2. Hipotesis tidak signifikan jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05.
- b. Melalui perhitungan dan perbandingan nilai t:
 1. Hipotesis disetujui jika nilai t observasi lebih besar dari nilai t kritis.
 2. Hipotesis ditolak jika nilai t observasi lebih kecil dari nilai t kritis.

Tabel 7 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.394	1.950		2.254	.031
Pendidikan	.324	.121	.333	2.680	.012
Pengalaman Kerja	.217	.105	.314	2.063	.048
Sanksi	.254	.123	.318	2.072	.047

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2024

Dalam analisis nilai signifikansi (Sig.) dari tabel output "Koefisien":

1. Uji t mengungkap bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai sig. pada variabel X1 sebesar 0,012, yang berada di bawah batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan kriteria keputusan yang membandingkan nilai signifikansinya.
2. Analisis hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan melalui uji t menghasilkan nilai Sig. untuk variabel X2 adalah 0,030, juga di bawah ambang batas 0,05. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari pengalaman kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang dikonfirmasi dengan membandingkan nilai signifikansinya terhadap kriteria yang ditetapkan.
3. Dalam evaluasi dampak sanksi terhadap kinerja karyawan, nilai Sig. pada variabel X3 tercatat sebesar 0,047, yang lebih rendah dari 0,05. Dengan demikian, mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara penerapan sanksi terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan berdasarkan pedoman pengambilan keputusan yang membandingkan nilai signifikansinya.

Uji signifikansi Simultan (uji F)

- a. Pengujian simultan (uji F) dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dimaksudkan untuk menilai pengaruh variabel pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan sanksi (X3) terhadap kinerja karyawan sekaligus. Dalam analisis ini, pedoman penilaian keputusan meliputi:

Melihat nilai signifikansi (Sig.) dari output tabel "ANOVA":

1. Nilai Sig. dibawah 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan dari pendidikan, pengalaman kerja, dan sanksi terhadap kinerja karyawan secara kolektif.
 2. Nilai Sig. diatas 0,05 menandakan ketiadaan pengaruh signifikan dari ketiga variabel tersebut secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan.
- b. Membandingkan nilai F observasi dengan F teoretis:
1. Nilai F observasi yang lebih tinggi dari F teoretis mengindikasikan bahwa ada pengaruh signifikan dari pendidikan, pengalaman kerja, dan sanksi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.
 2. Sebaliknya, nilai F observasi yang lebih rendah dari F teoretis menunjukkan ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.259	3	27.753	24.847	.000 ^b
	Residual	34.626	31	1.117		
	Total	117.886	34			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil dari tabel ANOVA yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000, lebih rendah daripada ambang batas 0,05, dan dengan F hitung yang melebihi F tabel, terdapat bukti signifikan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2), dan Sanksi (X3) memengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Analisis ini menggunakan kriteria keputusan yang membandingkan signifikansi dan rasio F hitung terhadap F tabel untuk menarik kesimpulan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9 Analisis regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	4.394	1.950		2.254	.031
	Pendidikan	.324	.121	.333	2.680	.012
	Pengalaman Kerja	.217	.105	.314	2.063	.048
	Sanksi	.254	.123	.318	2.072	.047

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Model regresi linier berganda ditentukan sebagai $Y = 4,394 + 0,324X_1 + 0,217X_2 + 0,254X_3 + e$, dimana 'a' berperan sebagai konstanta dengan nilai 4,394, yang menandakan bahwa Y, atau Kinerja Karyawan, akan berada pada angka tersebut ketika variabel X1 (Pendidikan), X2 (Pengalaman Kerja), dan X3 (Sanksi) adalah nol. Koefisien 'b_1' untuk X1 sebesar 0,324 menunjukkan bahwa kenaikan satu unit pada Pendidikan meningkatkan Kinerja Karyawan sebanyak 0,324 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan koefisien 'b_2' sebesar 0,217 untuk X2, terlihat bahwa peningkatan satu unit dalam Pengalaman Kerja memberi kenaikan 0,217 unit pada Kinerja Karyawan, dengan variabel lain konstan. Selanjutnya, koefisien 'b_3' untuk X3 adalah 0,254, menandakan bahwa penambahan satu unit Sanksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,254 unit, dengan variabel lainnya dianggap tidak berubah.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10 Uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 ^a	.706	.678	1.057

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Tabel "Model Summary" yang ditampilkan mengindikasikan bahwa koefisien determinasi (R Square) mencapai 0,706 atau 70,6%. Ini artinya, variabel Pendidikan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Sanksi (X3) memiliki pengaruh kolektif sebesar 70,6% terhadap Kinerja Karyawan. Adapun persentase yang tersisa, yaitu 29,4%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi ini yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Hasil analisis menunjukkan dampak signifikan dari tingkat pendidikan dan lama pengalaman kerja terhadap efektivitas karyawan di PT. Skinsol Kosmetik Industri. Ini dikarenakan pendidikan mempersiapkan individu untuk posisi mereka di masa depan melalui pelajaran dan latihan, sementara durasi pengalaman kerja meningkatkan kinerja, menunjukkan hubungan positif antara periode bekerja dengan efisiensi karyawan. Dari analisis statistik, didapati bahwa pendidikan dengan nilai p 0.012, lebih rendah dari 0.05 dan T hitung 2.680, lebih tinggi dari T tabel 1.69236; pengalaman kerja juga menunjukkan hasil serupa dengan nilai p 0.047 dan T hitung 2.072, yang keduanya mendukung hipotesis bahwa keduanya memiliki pengaruh positif yang signifikan.

sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pekerja yang melanggar ketentuan perusahaan yang diterapkan PT. Skinsol Kosmetik Industri berdasarkan persepsi responden PT. Skinsol Kosmetik Industri telah menerapkan sanksi yang sangat baik, yang membuat karyawan merasa perlu meningkatkan kinerja mereka untuk menghindari sanksi.

PT. Skinsol Kosmetik Industri mengatur pekerjanya sehingga sesuai dengan visi misi perusahaan yaitu mengatur dalam perekrutan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, pelatihan dan pengembangan karyawannya, memperhatikan kemampuan dan kinerja karyawannya sesuai dengan visinya perusahaan. PT Skinsol juga menerapkan sanksi yang dapat mengatur tingkah laku karyawannya sehingga dapat berjalan sesuai dengan visi misi perusahaan.

Referensi

- Azzahra, L., Irawan, D. (2023). Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia (PJPI) Open access under CC BY NC SA Pentingnya Mengenalkan Alqur'an Sejak Dini Melalui Pendidikan Agama Islam. 1(1), 13–20. <https://doi.org/10.00000/pjpi.xxxxxxx>
- Huraerah, N. (2021). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TELKOM INDONESIA MAKASSAR.
- Ibrahim, A. (2020). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DAMPAKNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Kasus Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Di Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya).
- Lusiana, S., Sufri, M., Modding, B., Basalamah, M. S. A., & Kadir, D. (2023). Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan. Center of Economic Students Journal, 6(2), 185–198. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.582>
- Rahman, BP., Munandar, SA., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani. PENGERTIAN PENDIDIKAN, ILMU PENDIDIKAN DAN UNSUR-UNSUR PENDIDIKAN. Jurnal al-urwatul wutsqa. Vol 2 No. 1.
- Rizky, N., & Husaini, S. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM INSTANSI PENDIDIKAN. In Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan (Vol. 21, Issue 1).
- Sari, I. P, (2020). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DHARMA WUNGU GUNA BAGAN SINEMBAH ROKAN HILIR.
- Sasongko, R. C., & Abidin, A. Z. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINKNET CABANG TANGERANG. 2. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i1>
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR NIAGA SEJAHTERA KOTA LUBUKLINGGAU. Journal of Business Economics, 24(1), 51–68. <https://doi.org/10.35760/eb.2019.v24i1.1855>
- Usman, K., Tuli, H., & Lukum, A. (2024). Analisis Penerapan Sistem Aplikasi Keuangan Tingkat Instansi (SAKTI) Dalam Penyajian Laporan Keuangan Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Gorontalo. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 84-93. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1769>
- Yusra, Z., & Zulkarnain, R. (2021). JOLL 4 (1) (2021) Journal Of Lifelong Learning. Zhara Yusra / Journal Lifelog Learning, 4(1), 15–22.