

**PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN SERTA PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA EUROPACIFIC PARTNERS (CCEP) INDONESIA KOTA PEKANBARU**

**Atifa Oktaviani, Sahwitri Triandani**

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

**Article Info**

**Keywords:**  
Education and Training, Work Experience, Employee Performance

**ABSTRACT**

*This research was conducted on PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. The purpose of this study is to know whether Education and Training as well as Work Experience have an effect on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. The sample in this study were 61 employees using the census method or saturated sampling. In this study using quantitative descriptive data analysis using multiple linear regression analysis method and the data is analyzed using the SPSS program. The results in this study indicate that partially Education and Training has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. Work Experience partially has an effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. Simultaneously Education and Training as well as Work Experience has a positive and significant effect on employee performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru. The magnitudes of effect Education and Training as well as Work Experience on Employee Performance at PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia City Pekanbaru as big 68,4% while the remaining 31,6% is influence by other variables not used in this study.*

**Info Artikel**

**Kata kunci:**  
Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

**SARIPATI**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 61 orang karyawan dengan menggunakan metode sensus atau sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Pendidikan dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.. Secara simultan Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Besaran pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru sebesar 68,4% sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Corresponding Author:

Sahwitri.triandani@uin-suska.ac.id

## **PENDAHULUAN**

Pertumbuhan bisnis sekarang ini sangat kuat akibat persaingan global dan keadaan ekonomi yang tidak menentu. Hal ini menuntut perusahaan untuk terus melakukan peningkatan kualitas produk dan peningkatan pengelolaan sumber daya manusia. Karena keragaman karakteristik manusia, mengelola sumber daya manusia yang ada tentu tidak mudah. Mengetahui pentingnya memiliki sumber daya manusia di era global sekarang ini, salah satu cara yang harus diraih oleh perusahaan ialah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka kualitas karyawan juga ditingkatkan secara efektif dan efisien. Semakin bagus karyawan bekerja maka akan semakin menentukan keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan sangatlah berpengaruh terhadap perusahaan, karena jika kinerja karyawan menurun maka akan mempengaruhi perusahaan dalam menggapai suatu tujuan organisasi. Kinerja karyawan ialah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Sudarmanto dalam Silviany (2014) mengatakan pendidikan dan pelatihan dapat mempengaruhi kinerja, karena dalam pengukuran kinerja terdapat pendekatan perilaku salah satunya adalah pendidikan dan pelatihan. Selain itu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja (Ilham, 2022). Oleh karena itu, karyawan yang dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan berperan besar dalam mencapai suatu tujuan organisasi.

PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru ialah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi, terutama distributor minuman ringan (*Soft Drinks*). Sebagai perusahaan distribusi, produk diangkat dengan truk besar, setelah itu di distribusikan ke pengecer dengan transportasi kendaraan yang lebih kecil. Semua produk yang dijual dan distribusikan oleh PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang dimulai dengan pemilihan bahan baku untuk memastikan kualitas yang tinggi.

Pendidikan dan pelatihan adalah hal yang sangat bermanfaat untuk diterapkan oleh sebuah perusahaan. Pendidikan dan pelatihan tidak sekedar menambah ilmu pengetahuan, namun juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Bernandian dan Russell dalam Silviany (2014) mengatakan pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki kinerja (*performance*) pekerja atau karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu. Pendidikan dan pelatihan dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja

karena karyawan tersebut sudah memahami tugas dan tanggung jawab untuk memperoleh tingkatan yang lebih tinggi. Pendidikan dan pelatihan ini juga diwajibkan bagi karyawan yang lama maupun karyawan yang baru.

Untuk memperoleh kinerja yang diinginkan, program pendidikan dan pelatihan yang memuaskan harus diperoleh agar karyawan mampu dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Notoadmodjo dalam Hesti (2020) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Istilah pendidikan dan pelatihan dalam suatu instansi atau organisasi biasanya disatukan menjadi diklat. Oleh karena itu setiap instansi atau organisasi yang ingin berkembang, maka diklat bagi pegawainya harus memperoleh perhatian yang besar.

Tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, perubahan sikap serta perilaku kerja karyawan, melalui pembelajaran yang telah dilaksanakan pada pelatihan diharapkan terjadi perubahan pada karyawan yang mana dari kurang mengerti menjadi mengerti dan kurang ahli menjadi ahli serta dari sikap dan perilaku yang negatif menjadi positif. Pelatihan adalah kegiatan untuk mengubah keterampilan kerja seorang karyawan melalui pengetahuan teknis dan penerapannya untuk mencapai tujuan.

Mathis dan Jackson dalam Hesti (2020) mengatakan bahwa pendidikan dan pelatihan yang efektif dapat dilihat dari terpenuhinya dua syarat. Pertama, peserta pendidikan dan pelatihan menggunakan materi yang dipelajari saat pelatihan dan mengaplikasikan pada pekerjaan. Kedua, karyawan mempertahankan penggunaan materi yang mereka pelajari dari waktu ke waktu. Pendidikan dan Pelatihan yang di laksanakan di PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta meningkatkan kinerja karyawan. Setelah karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan perusahaan berharap agar dapat melaksanakan dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah didapatkan.

Selain pendidikan dan pelatihan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan Aristarini dalam Suwarno (2019). Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin berkualitas pula

karyawan tersebut. Pengalaman kerja yang bagus memberikan keahlian serta keterampilan kerja berdasarkan pada kurun waktu dalam menjalani suatu pekerjaan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Data Kuantitatif ialah data yang dijelaskan dalam bentuk angka serta dapat dianalisis secara statistik atau dihitung secara matematis Silaen (2018). Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru yang berjumlah 61 orang. Teknik dalam pengambilan sampel yang menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu teknik pengambilan sampel yang dimana jumlah populasinya yang relatif kecil, sehingga peneliti menggunakan semua anggota populasi yaitu berjumlah 61 orang sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	Y.1	0,739	0,252	Valid
2	Y.2	0,752	0,252	Valid
3	Y.3	0,650	0,252	Valid
4	Y.4	0,786	0,252	Valid
5	Y.5	0,768	0,252	Valid
6	Y.6	0,772	0,252	Valid
7	Y.7	0,754	0,252	Valid
8	Y.8	0,772	0,252	Valid
9	Y.9	0,605	0,252	Valid
10	Y.10	0,821	0,252	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil Uji Validitas untuk setiap pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total* Corelation atau nilai *r hitung* untuk masing-masing variabel berada

lebih besar dari r tabel yaitu 0,252. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pendidikan dan Pelatihan (X1)**

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	X1.1	0,583	0,252	Valid
2	X1.2	0,742	0,252	Valid
3	X1.3	0,596	0,252	Valid
4	X1.4	0,563	0,252	Valid
5	X1.5	0,346	0,252	Valid
6	X1.6	0,382	0,252	Valid
7	X1.7	0,763	0,252	Valid
8	X1.8	0,572	0,252	Valid
9	X1.9	0,742	0,252	Valid
10	X1.10	0,763	0,252	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil Uji Validitas untuk setiap pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total* Corelation atau nilai *r hitung* untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari r tabel yaitu 0,252. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

**Tabel 3. Uji Validitas Pengalaman Kerja (X1)**

No	Pernyataan	Corrected Item Total Correlation	R-tabel	Keterangan
1	X2.1	0,532	0,252	Valid
2	X2.2	0,374	0,252	Valid
3	X2.3	0,560	0,252	Valid
4	X2.4	0,549	0,252	Valid
5	X2.5	0,645	0,252	Valid
6	X2.6	0,532	0,252	Valid
7	X2.7	0,710	0,252	Valid
8	X2.8	0,638	0,252	Valid
9	X2.9	0,710	0,252	Valid
10	X2.10	0,638	0,252	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil Uji Validitas untuk setiap pernyataan dapat dilihat bahwa nilai *Corrected Item Total* Corelation atau nilai *r hitung* untuk masing-masing variabel berada

lebih besar dari r tabel yaitu 0,252. Maka ini menunjukkan bahwa data tersebut valid karena memenuhi asumsi Uji Validitas.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4. Rekapitulasi Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbachs Alpha	Nilai	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,932	0,60	Reliabel
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	0,852	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja(X2)	0,851	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui nilai *Cronbach'S Alpha* untuk masing-masing variabel berada lebih besar dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak diuji.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.63653949
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.077
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,200 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3.275	4.319		-.758	.451		
Pendidikan dan Pelatihan	.311	.090	.305	3.463	.001	.702	1.424
Pengalaman Kerja	.757	.108	.620	7.038	.000	.702	1.424

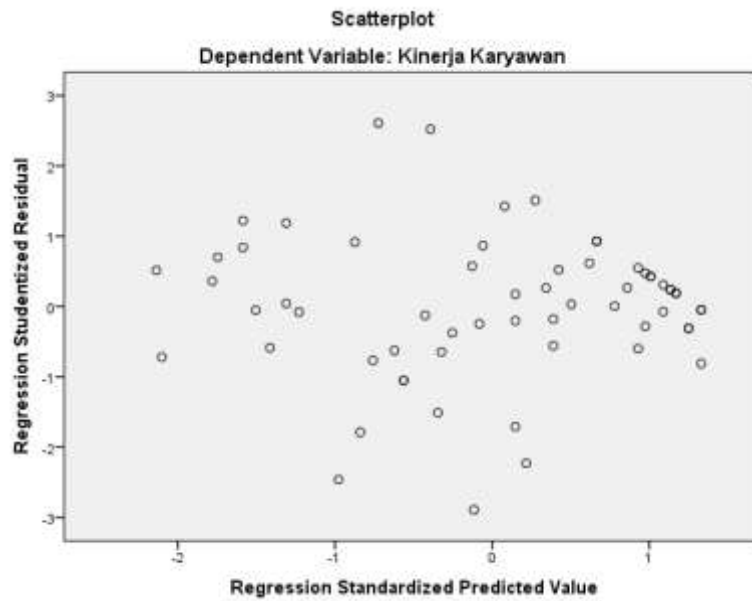
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) keduanya memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 0,702 dan nilai VIF dari masing-masing variabel Pendidikan dan Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) yaitu sebesar 1,424 lebih kecil dari 10. Maka hasil pada penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas**



*Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023*

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Autokorelasi**

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.673	2.68161	1.348

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023*

Berdasarkan tabel 7 terlihat bahwa dalam output Model Summary diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,348. Maka berdasarkan rumus yang telah dikemukakan diatas dapat

disimpulkan bahwa nilai D-W sebesar 1,348 berada diantara -2 sampai 2 yang berarti tidak terdapat gejala autokorelasi pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.275	4.319		-.758	.451
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	.311	.090	.305	3.463	.001
Pengalaman Kerja (X2)	.757	.108	.620	7.038	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023**

Berdasarkan tabel 8 hasil regresi linier berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -3,275 + 0,311 X_1 + 0,757 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -3,275. Artinya adalah apabila Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja diasumsikan nol (0), maka produktivitas kerja sebesar -3,275.
2. Nilai koefisien regresi variabel Pendidikan dan Pelatihan sebesar 0,311. Artinya adalah jika Pendidikan dan Pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,311.
3. Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja sebesar 0,757. Artinya adalah jika Pengalaman Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,757.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.



**Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.275	4.319		-.758	.451
Pendidikan dan Pelatihan (X1)	.311	.090	.305	3.463	.001
Pengalaman Kerja (X2)	.757	.108	.620	7.038	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023**

Dari tabel 14 dapat dilihat dari masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Rumus pengambilan nilai t tabel dengan nilai signifikansi sebesar 5%.

Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan. Diketahui t hitung (3,463) > t tabel (2,002) atau Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.
2. Pengalaman Kerja. Diketahui t hitung (7,038) > t tabel (2,002) atau Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.

**Uji Simultan (Uji f)**

Uji-f menguji pengaruh tiga variabel independen (variabel bebas) secara bersamaan terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA).

**Tabel 10. Uji Simultan (Uji f)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	902.854	2	451.427	62.776	.000 <sup>b</sup>
Residual	417.080	58	7.191		
Total	1319.934	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X1)

**Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023**

Dari tabel 10 diatas diketahui bahwa F hitung (62,776) > F tabel (3,156) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru.

**Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Analisis determinasi secara simultan diaplikasikan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X1) serta pengalaman kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara simultan. Hasil dari penelitian untuk uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ni:

**Tabel 11 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.673	2.68161

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Pendidikan dan Pelatihan (X1)

**Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023**

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,827. Sedangkan nilai R Square yang dihasilkan sebesar 0,684 atau 68,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 68,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar (62,776) > F tabel (3,156) dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya secara simultan variabel pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh S. Nurfitriani Yasin, Gunawan, Muh. Nur Fattah, Adrianus Parenden dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara simultan variabel pengalaman kerja, pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng.

### **Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $(3,463) > t$  tabel  $(2,002)$  dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hery Winoto Tj. dengan judul penelitian “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Inplasco Prima Surya”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Inplasco Prima Surya.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $(7,038) > t$  tabel  $(2,002)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Penelitian ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Tedi Pitri SIP MM dengan judul “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ria Busana”. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana.

### **SIMPULAN**

Pengaruh pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultam terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Europacific Partners (CCEP) Indonesia Kota Pekanbaru. Diketahui  $F$  hitung sebesar  $(62,776) > F$  tabel  $(3,156)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dimana diketahui nilai  $R$  square  $0,684$ . Hal ini berarti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar  $68,4\%$  terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar  $31,6\%$  dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Jika pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja berpengaruh didalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan demikian karyawan yang sering mengikuti Pendidikan dan Pelatihan dan memiliki Pengalaman Kerja yang banyak secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hesti. 2020. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pemeriksa Pada Direktorat Jenderal Pajak*. Jurnal Sekretari & Administrasi (Serasi), Volume 18, No.2, Oktober
- Ilham, Muhammad. 2022. *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris*. Jurnal Magister Manajemen Unram. Volume II – Issue I – Februari 2022
- Silaen, Sofar. 2018. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung : In Media
- Silviany. 2014. *Pengaruh Pendidikan & Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mekanik Pada PT. Intraco Penta Cabang Pekanbaru*. JOM Fekon Vol.1 No.2 April
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Suwarno. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota LubukLinggau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Volume 24 No. 1 April