

Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Migas di PT VME Process

Zahra Widhia Ningsi¹⁾, Sumardin²⁾ Suyono³⁾.

¹ Universitas Ibnu Sina
email: 201026201133@uis.ac.id

² Universitas Ibnu Sina
email: sumardin@uis.ac.id

³ Universitas Ibnu Sina
email: suyono@siriusmaritimes.com

Abstract

The oil and gas industry is a strategic sector characterized by complex operations and high occupational risks, requiring optimal employee performance to maintain productivity and safety. This study aims to analyze the influence of education, training, and work experience on employee performance at PT VME Process. The research applied a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of all active employees, with 133 respondents selected using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using SPSS version 25, including validity, reliability, classical assumption, and multiple linear regression tests. The results of the partial test (t-test) show that education has a significant effect on employee performance ($0.012 < 0.05$), training has a significant effect ($0.000 < 0.05$), and work experience also significantly affects employee performance ($0.018 < 0.05$). Furthermore, the simultaneous test (F-test) indicates that education, training, and work experience jointly influence employee performance with a significance value of $0.000 (< 0.05)$. The adjusted coefficient of determination (Adjusted R²) of 0.62 shows that these variables explain 62% of the variation in employee performance. This study aims to examine the effect of education, training, and work experience on employee performance at PT VME Process. The results indicate that education, training, and work experience significantly influence employee performance, both partially and simultaneously. Training was found to be the most dominant factor affecting employee performance. The novelty of this research lies in examining these variables simultaneously in the oil and gas industry context, which has unique work characteristics and high-risk operational conditions.

***Keywords:** Education; Training; Work Experience; Employee Performance; Oil and Gas Industry

A. Latar Belakang Teoritis

Industri minyak dan gas bumi (migas) merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peranan penting dalam mendukung pembangunan ekonomi dan ketahanan energi suatu negara. Kegiatan operasional dalam industri ini umumnya memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi karena melibatkan teknologi modern, proses produksi yang terintegrasi, serta standar keselamatan kerja yang ketat. Kondisi tersebut menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu menjalankan aktivitas operasional secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan menggambarkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu,

menjaga kualitas hasil kerja, serta mampu bekerja sama dengan anggota tim lainnya. Dalam konteks organisasi, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh individu. Pendidikan berperan penting dalam membentuk pengetahuan, keterampilan, serta pola pikir seseorang dalam menghadapi berbagai permasalahan pekerjaan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung lebih mudah memahami prosedur kerja, mampu menganalisis permasalahan secara sistematis, serta dapat mengambil keputusan secara lebih tepat. Dalam industri yang berbasis teknologi seperti sektor migas, pendidikan yang relevan menjadi modal penting bagi karyawan untuk dapat

beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan.

Selain pendidikan formal, pelatihan kerja juga merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Melalui pelatihan yang terencana, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, memahami prosedur kerja yang lebih baik, serta meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dengan demikian, pelatihan diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja mencerminkan lamanya seseorang terlibat dalam suatu bidang pekerjaan serta tingkat pemahaman yang diperoleh melalui praktik kerja secara langsung. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai proses kerja, mampu mengidentifikasi potensi permasalahan operasional, serta lebih terampil dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam lingkungan kerja yang memiliki tingkat risiko tinggi seperti industri migas, pengalaman kerja menjadi aspek yang penting karena berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghadapi berbagai situasi kerja di lapangan.

PT VME Process merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang rekayasa dan layanan teknis yang berkaitan dengan industri minyak dan gas bumi. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi dan kemampuan kerja yang baik agar proses kerja dapat berjalan secara optimal. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan adanya perbedaan tingkat kinerja di antara karyawan yang diduga berkaitan dengan perbedaan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diterima, serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Penelitian ini memiliki kebaruan pada objek penelitian yang dilakukan di sektor industri minyak dan gas PT VME Process yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat risiko tinggi dan tuntutan kompetensi yang lebih spesifik dibandingkan sektor lainnya. Selain itu, penelitian ini mengkaji secara simultan pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada industri migas. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sektor migas serta memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri tersebut.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antara beberapa variabel yang diukur secara terstruktur melalui data numerik. Rancangan penelitian asosiatif kausal dipilih untuk mengetahui sejauh mana variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat menganalisis hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen secara sistematis dengan menggunakan metode statistik.

Ruang lingkup penelitian ini berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT VME Process, yaitu perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan teknis yang mendukung kegiatan operasional industri minyak dan gas bumi. Penelitian dilakukan pada seluruh karyawan aktif yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan.

Data yang diperoleh dari responden melalui penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertulis yang berkaitan dengan variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Alat yang digunakan dalam pengolahan data adalah perangkat komputer

yang dilengkapi dengan perangkat lunak statistik SPSS versi 25 untuk membantu proses analisis data secara sistematis dan akurat.

Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan kerja PT VME Process. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif di perusahaan tersebut. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh sebanyak 133 responden sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode probability sampling sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima kategori jawaban, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur ilmiah, serta berbagai sumber referensi yang berkaitan dengan topik penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen meliputi pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Pendidikan diartikan sebagai tingkat pendidikan formal yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan kemampuan pengetahuan dan pemahaman terhadap pekerjaan. Pelatihan merupakan proses peningkatan kemampuan kerja karyawan melalui kegiatan pembelajaran yang terstruktur dan terencana. Pengalaman kerja menggambarkan lamanya keterlibatan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan yang memberikan keterampilan praktis dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis dimulai

dengan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan analisis regresi. Setelah itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F), sedangkan koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

C. Hasil Dan Pembahasan

Hasil

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap variabel penelitian yang terdiri dari pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Hasil perhitungan nilai rata-rata masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Mean	Kategori
Pendidikan	4.12	Baik
Pelatihan	4.20	Baik
Pengalaman Kerja	4.05	Baik
Kinerja Karyawan	4.18	Baik

Berdasarkan hasil statistik deskriptif, variabel pendidikan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,12 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan dinilai sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Variabel pelatihan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,20 yang menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan telah berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan kemampuan karyawan. Selanjutnya, variabel pengalaman kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,05 yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan berada pada kategori baik. Sementara itu, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 yang juga termasuk dalam kategori baik. Secara keseluruhan, hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kinerja

karyawan pada PT VME Process berada pada kondisi yang baik.

Uji Validitas

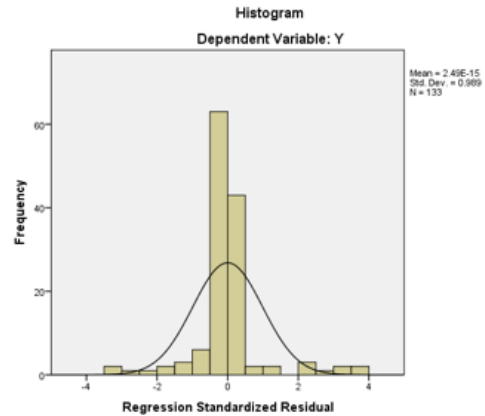
Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada tabel, seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini terlihat dari nilai koefisien korelasi (r hitung) masing-masing item yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel serta memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam kuesioner mampu merepresentasikan variabel penelitian secara tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinilai layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
1.	Pendidikan (X1)	0,981	Reliable
2.	Pelatihan (X2)	0,915	Reliable
3.	Pengalaman Kerja (X3)	0,889	Reliable
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,931	Reliable

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 sehingga dinyatakan reliabel. Variabel pendidikan (X1) memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,981, pelatihan (X2) sebesar 0,915, dan pengalaman kerja (X3) sebesar 0,889, yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut memiliki tingkat konsistensi yang baik. Sementara itu, variable kinerja karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,931, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat keandalan yang sangat baik.

Uji Normalitas



Berdasarkan hasil uji normalitas pada gambar diatas memperlihatkan bahwa pada grafik historgram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng atau menggunung dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13244.274	3	4414.758	57.177	.000 ^b
	Residual	9960.416	129	77.213		
	Total	23204.690	132			

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji simultan, nilai Sum of Squares Regression sebesar 13244,274 menunjukkan bahwa variasi pada variabel Y dapat dijelaskan oleh pendidikan (X1), pelatihan (X2), dan pengalaman kerja (X3). Nilai Mean Square Regression (4414,758) yang lebih besar dibandingkan Mean Square Residual (77,213) menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variabel Y dengan baik dan tingkat kesalahan model relatif kecil. Selain itu, nilai F hitung sebesar 57,177 dengan signifikansi 0,000 (<0,05) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, sehingga pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan layak digunakan dalam model penelitian.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.755 ^a	.571	.561	8.787

Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,571 menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan mampu menjelaskan 57,1% variasi pada variabel dependen. Sementara itu, 42,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,561 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut, pelatihan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan program pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan kemampuan teknis maupun non teknis karyawan sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja.

Selain itu, tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pendidikan yang baik membantu karyawan dalam memahami pekerjaan serta menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Pengalaman kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama cenderung lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja perlu menjadi perhatian utama perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 133 karyawan PT VME Process, diperoleh temuan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pendidikan

memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 ($<0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan serta kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara lebih efektif. Selain itu, pelatihan juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), sementara pengalaman kerja memiliki nilai signifikansi 0,018 ($<0,05$). Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diperoleh dan semakin panjang pengalaman kerja yang dimiliki, maka semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil pengujian secara simultan juga memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 45,327 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan mampu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai Adjusted R² sebesar 0,62 menunjukkan bahwa sekitar 62% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja, sedangkan 38% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan, program pelatihan yang tepat, serta pemanfaatan pengalaman kerja dapat menjadi salah satu langkah penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

E. Rekomendasi

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai upaya pengembangan yang berkelanjutan. Peningkatan kompetensi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan, pelatihan teknis, maupun program sertifikasi yang berkaitan dengan bidang pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga perlu menyesuaikan materi pelatihan dengan kebutuhan operasional agar

keterampilan yang diperoleh karyawan dapat langsung diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan langkah tersebut, diharapkan kemampuan dan kinerja karyawan dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan industri.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar kajian mengenai kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Peneliti berikutnya dapat mempertimbangkan faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, maupun tingkat kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dengan objek perusahaan atau sektor industri yang berbeda juga dapat dilakukan agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai kondisi organisasi.

F. Referensi

- Anggraini, R. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Laundry XYZ di Surabaya.
- Aisyah, N. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada UMKM Kuliner di Bandung.
- Fauzan, M., & Yuliana, S. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45–57.
- International Association of Oil & Gas Producers (IOGP)*. (2020). *Competency Training Framework for Oil and Gas Industry*. London: IOGP.
- Lestari, D., & Handayani, S. (2020). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(3), 211–224.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management*. Boston: *Cengage Learning*.
- Pratama, W., & Lestari, D. (2021). Pengembangan SDM Melalui Pendidikan Formal dan Nonformal. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Wahyuni, S., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 120–135.
- Werner, J. M., & DeSimone, R. L. (2012). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Mason: Cengage Learning.
- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (1996). Manajemen sumber daya manusia, strategi manufaktur, dan kinerja perusahaan. *Academy of Management Journal*, 39(4), 836–866.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). Ketika ketidakpuasan kerja mendorong kreativitas. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682–696.