

## PENGARUH DISKRIMINASI KERJA, WORK EXPERIENCE, DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GENERASI Z

Sylvia Anggraeni<sup>1</sup>, Awan Santosa<sup>2</sup>

[sylviaanggraeni655@gmail.com](mailto:sylviaanggraeni655@gmail.com)<sup>1</sup>, [awan@mercubuana-yogya.ac.id](mailto:awan@mercubuana-yogya.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji Pengaruh Diskriminasi kerja, Work Experience, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z. Studi ini menggunakan metode Kuantitatif dengan dengan populasi karyawan generasi Z yang ada di Indonesia. Sampel penelitian ini terdiri dari 150 karyawan generasi Z di Indonesia. Pengumpulan data menggunakan data primer. Hasil Uji Instrumen menyatakan bahwa data dalam penelitian ini terbukti valid dan reliabel. Uji Asumsi Klasik menghasilkan model regresi data yang berdistribusi normal, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan menggunakan Regresi Linier Berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Diskriminasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z, (2) Work Experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z, (3) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z. Hasil ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi variabel Diskriminasi Kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,106, variabel work experience terhadap kinerja sebesar 0,000, variabel Pendidikan terhadap variabel kinerja sebesar 0,000, dan hasil signifikansi variabel Diskriminasi Kerja, work experience, dan Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z sebesar 0,000. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Diskriminasi Kerja, Work Experience, dan Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z.

**Kata Kunci:** Diskriminasi Kerja, Work Experience, Pendidikan, Kinerja Karyawan, Generasi Z.

### Abstract

*This study aims to examine the influence of employment discrimination, work experience, and education on the performance of Generation Z employees. This study uses quantitative methods with a population of Generation Z employees in Indonesia. The sample of this study consisted of 150 Generation Z employees in Indonesia. Data collection uses primary data. The instrument test results stated that the data in this study proved valid and reliable. The classical assumption test resulted in a normally distributed data regression model with no autocorrelation, multicollinearity, or heteroscedasticity. Data analysis used multiple linear regression to identify the relationship between the variables studied. The results showed that (1) employment discrimination has no significant effect on employee performance in Generation Z, (2) work experience has a positive and significant effect on employee performance in Generation Z, (3) education has a positive and significant effect on employee performance in generation Z. These results are indicated by the significance value of the employment discrimination variable. These results are indicated by the significance value of the age discrimination variable on the performance variable of 0.106, the work experience variable on the performance of 0.000, the education variable on the performance variable of 0.000, and the significance results of the employment discrimination, work experience, and education variables on employee performance in generation Z of 0.000. Based on the results of this study, it can be concluded that employment discrimination, work experience, and education have a significant effect on employee performance in Generation Z. These findings indicate that improving employment discrimination, work experience, and education on employee performance in Generation Z.*

**Keywords:** Employment Discrimination, Work Experience, Education, Employee Performance, Generation Z.

## **PENDAHULUAN**

Jutaan pencari kerja berkompetisi untuk mendapatkan posisi di perusahaan, sering kali menghadapi diskriminasi berdasarkan latar belakang, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja. Hal ini membuat sulit bagi yang tidak memenuhi kriteria perusahaan (Raissa, 2019). Diskriminasi dalam berbagai bentuk dapat mengurangi produktivitas karyawan, seperti diskriminasi usia, jenis kelamin, atau ras. Manajemen dapat meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengurangi diskriminasi melalui kebijakan SDM yang lebih inklusif. Misalnya, salah satu diskriminasi yang dihadapi pekerja di tempat kerja adalah diskriminasi usia. Yang bisa dilakukan pemerintah adalah menerapkan kebijakan manajemen usia bagi industri yang memaksa semua pelaku usaha untuk tidak melakukan diskriminasi di tempat kerja (Vraňaková et al., 2019).

Kualitas SDM menjadi penentu kesuksesan perusahaan. Manajemen SDM yang efektif dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan kinerja karyawan yang optimal (Sinaga & Sitinjak, 2021). Pada dasarnya, pengelolaan Sumber Daya Manusia harus sesuai dengan aturan yang berlaku. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia perlu diperhatikan dengan baik agar efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kinerja dapat meningkat (Widayati, 2016).

Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang ditetapkan atau hasil yang dicapai menurut standar pekerjaan yang berlaku. Ini merupakan catatan hasil dari fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu (Wirawan & Bagia, 2019). Manajemen karyawan tergantung pada evaluasi kinerja mereka selama periode tertentu, yang dipengaruhi oleh usia, pengalaman, dan pendidikan (Anggraini et al., 2023).

Dari penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa tim rekrutmen telah melakukan proses rekrutmen dengan bias usia ketika memutuskan pelamar mana yang akan melanjutkan tahap rekrutmen. (Davey J, 2014). Karena pada dasarnya produktivitas kerja umumnya tergantung pada usia pekerja. Pekerja muda cenderung lebih produktif karena usia produktif, sementara pekerja tua cenderung mengalami penurunan produktivitas karena keterbatasan fisik dan kesehatan (Budiwinarto & Susilowati, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan (Isaiah & Ojiabo, 2017) diskriminasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa diskriminasi di tempat kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan, dalam jangka panjang, merugikan kinerja seluruh organisasi.

Faktor lain, kurangnya pengalaman kerja berdampak pada kinerja karyawan. Seiring berjalannya waktu, pengalaman kerja meningkatkan pemahaman dan kompetensi yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, serta berkontribusi pada kinerja perusahaan (Basalamah, 2018). Menurut Ranupandojo (2002) dalam Bili et al (2018) pengalaman kerja mencakup waktu dan pekerjaan dengan pemahaman yang mendalam tentang tanggung jawabnya. Pengalaman memengaruhi kualitas dan produktivitas kerja dengan meningkatkan kecepatan dan kemudahan pelaksanaan, mencerminkan pemahaman dan kompetensi yang didapat dari lama bekerja, serta mendukung pengembangan individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan (Basalamah, 2018) pengalaman kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Anggraini et al., 2023) pengalaman kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Lebih lanjut, Pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas dan kemampuan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Tingkat pendidikan mempengaruhi bagaimana seseorang menerima dan menolak perubahan. Karyawan yang berpendidikan cenderung lebih mudah menerima inovasi jika ditinjau dari segi kemudahan akses atau informasi yang mempengaruhi sikap mereka (Suciati & Deswarta, 2024). Pendidikan penting dalam pekerjaan karena meningkatkan kinerja pegawai dan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang diperlukan (Hitalessy et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan (Yunatan et al., 2023) pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh (Hitalessy et al., 2018) pendidikan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada gap penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut oleh peneliti.

Generasi Z, yang menyusul generasi X dan Y, tumbuh dalam era teknologi canggih, menguasai teknologi dengan baik, dan memiliki kreativitas serta inovasi yang tinggi. Menurut survei Harris Poll (2020), mayoritas dari mereka aktif dalam aktivitas kreatif sehari-hari dan aktif di media sosial. Generasi Z memiliki hubungan erat dengan teknologi, lahir di era digital, dan mudah mengakses sumber daya kreatif. Mereka membutuhkan dukungan dari atasan untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja, dan cenderung tidak sabar, mudah beradaptasi, berani, dan optimis. Generasi Z mengutamakan kebebasan, kemandirian, serta komunikasi tatap muka untuk menyuarakan ide dan pendapat mereka (Suciati & Deswarta, 2024).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berusaha mengetahui dan menganalisa apakah diskriminasi usia, pengalaman kerja, dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada generasi Z. Penulis tertarik melakukan suatu penelitian mengenai "Pengaruh Diskriminasi Kerja, Work Experience dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbasis kuantitatif, dengan data disajikan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan generasi Z yang berada di Indonesia dan jumlah populasi yang tidak diketahui (infinite). Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019) *non-probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel. *Purposive sampling* adalah teknik ini memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan, sehingga sampel yang diambil dapat mewakili karakteristik atau variabel yang dipelajari dengan lebih spesifik dan tepat. (Sugiyono, 2019). Jumlah populasi dalam penelitian ini tidak diketahui maka perlu melakukan perhitungan untuk menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus *Lameshow* sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 \cdot p (1 - p)}{d^2}$$

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,08^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot (0,25)}{0,0064}$$

$$n = 150,0625$$

$n = 150,0625$  dibulatkan menjadi 150 orang

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$Z$  = Skor  $Z$  pada kepercayaan (95% = 1,96)

$P$  = Maksimal estimasi = 50% (0,5)

$d$  = Alpha atau *sampling error* (0,08%).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Hasil Uji Validitas

Jenis uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *person product moment*, menggunakan *SPSS Statistic*. Penentuan instrumen tersebut valid atau tidak, menggunakan instrument jika nilai ( $r$ ) hitung positif, serta ( $r$ ) hitung  $> r$  tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid, sedangkan jika nilai ( $r$ ) hitung negatif, serta ( $r$ ) hitung  $< r$  tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

| Variabel           | Pernyataan | $R_{hitung}$ | $R_{tabel}$ | Sig   | Keterangan |
|--------------------|------------|--------------|-------------|-------|------------|
| Diskriminasi Kerja | X1.1       | 0,667        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | X1.2       | 0,714        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | X1.3       | 0,783        | 0,1603      | 0.001 | Valid      |
|                    | X1.4       | 0,793        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
| Work Experience    | X2.1       | 0,730        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | X2.2       | 0,776        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | X2.3       | 0,779        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
| Pendidikan         | X3.1       | 0,779        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | X3.2       | 0,793        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | X3.3       | 0,794        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | X3.4       | 0,777        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
| Kinerja Karyawan   | Y1         | 0,681        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | Y2         | 0,752        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | Y3         | 0,705        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | Y4         | 0,772        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | Y5         | 0,684        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |
|                    | Y6         | 0,635        | 0,1603      | 0.002 | Valid      |
|                    | Y7         | 0,758        | 0,1603      | 0.000 | Valid      |

Sumber: Kuesioner yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 1. hasil uji validitas, pernyataan dari masing-masing variabel menunjukkan bahwa  $R_{hitung} >$  dari  $R_{tabel}$ , artinya semua item pernyataan dari kuesioner dikatakan valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Jenis uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Dengan menggunakan program komputer *SPSS*. Menurut Ghozali (2010) suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel           | Cronbach's alpha | Kriteria | Keterangan |
|--------------------|------------------|----------|------------|
| Diskriminasi Kerja | 0,724            | 0,60     | Reliabel   |
| Work Experience    | 0,634            | 0,60     | Reliabel   |

|            |       |      |          |
|------------|-------|------|----------|
| Pendidikan | 0,792 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja    | 0,839 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Kuesioner yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 2. hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yang berarti dapat dikatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Penelitian ini menguji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. (Ghozali 2007) kriteria probabilitas uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah jika memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardize<br>d Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N                                |                | 150                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .000000                     |
|                                  | Std. Deviation | .32030583                   |
| Most Extreme<br>Differences      | Absolute       | .099                        |
|                                  | Positive       | .083                        |
|                                  | Negative       | -.099                       |
| Test Statistic                   |                | .099                        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .001 <sup>c</sup>           |
| Exact Sig. (2-tailed)            |                | .101                        |
| Point Probability                |                | .000                        |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Kuesioner yang diolah di SPSS 25

Pada tabel 3. hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* memiliki 3 pendekatan, yakni *Asymptotic Only*, *Monte Carlo*, dan *Exact*. Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan pendekatan *Exact* dengan Sig.  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas mengevaluasi korelasi antara variabel independen dalam model regresi, yang idealnya tidak memiliki korelasi signifikan (Ghozali, 2009). Tidak ada indikasi multikolinieritas dalam analisis jika VIF (*Variance Inflation factor*) berada di bawah 10 (Ghozali, 2009).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

| Model |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
|       |                    | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)         | 1.023                       | .252       |                           | 4.052  | .000 |                         |       |
|       | Diskriminasi Kerja | -.065                       | .040       | -.098                     | -1.627 | .106 | .981                    | 1.019 |
|       | Work Experience    | .396                        | .074       | .375                      | 5.357  | .000 | .730                    | 1.370 |
|       | Pendidikan         | .333                        | .058       | .400                      | 5.756  | .000 | .741                    | 1.349 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Kuesioner yang diolah di SPSS 25

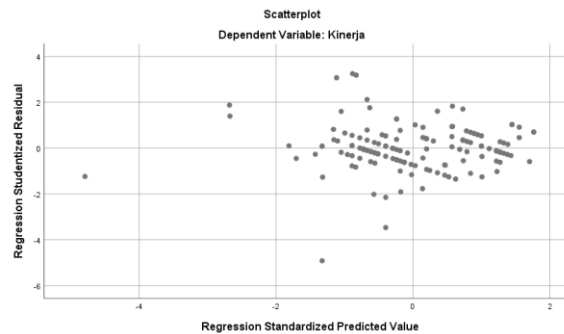
Berdasarkan tabel 4. hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel Diskriminasi kerja dengan nilai tolerance 0,981, *Work experience* dengan nilai

tolerance 0,730, dan Pendidikan dengan nilai tolerance 0,741 yang artinya nilai tersebut  $> 0,1$ . Sedangkan VIF variabel Diskriminasi kerja 1,019, variabel *Work experience* 1,370, dan Pendidikan 1,349 yang artinya  $< 10$  maka dapat dikatakan variabel tidak mengalami multikolinieritas.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas tanpa tanda-tanda heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Tidak ada tanda heteroskedastisitas jika nilai Sig. lebih besar atau kurang dari 0,05.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Kuesioner yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dan tidak ada pola tertentu pada grafik scatterplot, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Analisis Data

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda untuk analisis data

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.   |      |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |       |        |      |
| 1     | (Constant)                  | 1.023      | .252                      |       | 4.052  | .000 |
|       | Diskriminasi kerja          | -.065      | .040                      | -.098 | -1.627 | .106 |
|       | Work Experience             | .396       | .074                      | .375  | 5.357  | .000 |
|       | Pendidikan                  | .333       | .058                      | .400  | 5.756  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Kuesioner yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 6, maka persamaan regresi linier berganda dapat dinyatakan sebagai berikut :

- $a = 1,023$  Menunjukkan nilai konstanta dari kinerja, yang artinya pengaruh diskriminasi kerja, *work experience*, dan pendidikan sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 1,023.
- $b_2 = 0,396$  Apabila penilaian terhadap variabel *work experience* meningkat maka penelitian terhadap variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,396.
- $b_3 = 0,333$  Apabila penilaian terhadap variabel pendidikan meningkat maka penilaian terhadap variabel kinerja akan meningkat sebesar 0,333.

### Hasil Uji T

Uji T mengukur signifikansi pengaruh individu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2009). Dalam pengujian dengan tingkat signifikansi 0,05

( $\alpha = 5\%$ ), jika nilai signifikansi  $>$  dari 0,05 maka hipotesis nol akan diterima, Namun, jika nilai signifikansi  $<$  0,05 maka hipotesis nol akan ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

|       |                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        |      |
|-------|--------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |                    | B                           | Std. Error | Beta                      | t      | Sig. |
| 1     | (Constant)         | 1.023                       | .252       |                           | 4.052  | .000 |
|       | Diskriminasi kerja | -.065                       | .040       | -.098                     | -1.627 | .106 |
|       | Work Experience    | .396                        | .074       | .375                      | 5.357  | .000 |
|       | Pendidikan         | .333                        | .058       | .400                      | 5.756  | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Kuesioner yang diolah di SPSS 25

#### a. Pengaruh diskriminasi kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel diskriminasi kerja menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,106. Dimana nilai 0,106  $>$  0,05 yang berarti variabel diskriminasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

#### b. Pengaruh *work experience* terhadap kinerja karyawan

Variabel *work experience* menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,000. Dimana nilai 0,000  $<$  0,05 yang berarti variabel *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan Kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### c. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan

Variabel pendidikan menunjukkan nilai signifikansi uji t yaitu sebesar 0,000. Dimana nilai 0,000  $<$  0,05 yang berarti variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Dengan Kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

### Hasil Uji F

Uji F menentukan apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2009). Jika nilai  $F_{hitung} <$  nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Namun, jika nilai  $F_{hitung} >$  dari nilai  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Tabel 8. Hasil Uji F

|       |            | ANOVA <sup>a</sup> |     |             |        |                   |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model |            | Sum of Squares     | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1     | Regression | 13.972             | 3   | 4.657       | 44.480 | .000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 15.287             | 146 | .105        |        |                   |
|       | Total      | 29.258             | 149 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Age Discrimination, Work Experience

Sumber : Kuesioner yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 8. hasil uji f dapat diambil nilai signifikansi uji f yaitu 0,000. Untuk mengetahui pengaruh maka nilai signifikansi hasil uji f harus  $<$  0,05. Dari keterangan hasil uji f sebesar 0,000  $<$  0,05 yang berarti variabel bebas pada penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait.

### Hasil Uji Adjusted $R^2$

Koefisien determinasi mengindikasikan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, diungkapkan dalam bentuk persentase. Semakin tinggi

persentasenya, semakin besar kontribusi ketiga variabel independent (X1, X2, dan X3) dalam mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .691 <sup>a</sup> | .478     | .467              | .32358                     |

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Diskriminasi kerja, Work Experience

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Kuesioner yang diolah di SPSS 25

Berdasarkan tabel 9. menunjukkan bahwa hasil nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,467 atau 46,70% artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu diskriminasi kerja, *work experience*, dan pendidikan mampu menjelaskan 46,70% kinerja karyawan dan sisanya sebanyak 53,30% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

**Pembahasan****Pengaruh Diskriminasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian diskriminasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai uji t sebesar  $0,106 > 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya variabel diskriminasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat diskriminasi kerja, maka semakin negatif dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif "Saya pernah mengalami situasi dimana saya merasa bahwa usia dianggap sebagai faktor penghalang dalam proses perekrutan untuk mendapatkan pekerjaan baru" mendapatkan penilaian tertinggi sebesar 2,74 atau setuju oleh responden. Dari hasil analisis pengujian hipotesa yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel Diskriminasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil tersebut penelitian ini tidak sesuai teori menurut (Isaiah & Ojiabo, 2017) yang menunjukkan bahwa Diskriminasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Work Experience Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian *work experience* terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja, semakin baik kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif "Saya merasa lancar menguasai pekerjaan saya dan peralatan yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari" mendapatkan penilaian tertinggi sebesar 3,38 atau sangat setuju oleh responden.

Dari hasil analisis pengujian hipotesa yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Experience* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil tersebut penelitian ini sesuai dengan teori menurut Pamungkas et al., (2017); Wirawan & Bagia, (2019); Wariati, (2015) yang menunjukkan bahwa *Work Experience* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



### **Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian pendidikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil dengan nilai uji t sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin baik kinerja individu. Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif “Saya merasa bahwa pendidikan dan pengembangan karyawan berkontribusi pada kemajuan organisasi secara keseluruhan” mendapatkan penilaian tertinggi sebesar 3,29 atau setuju oleh responden.

Dari hasil analisis pengujian hipotesa yang telah dijelaskan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dari hasil tersebut penelitian ini sesuai dengan teori menurut Sinaga & Sitinjak, (2021) yang menunjukkan bahwa pendidikan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Diskriminasi Kerja, *Work Experience*, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh bahwa diskriminasi kerja, *work experience*, dan pendidikan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini ditunjukkan pada hasil uji F diketahui nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ .

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Diskriminasi Kerja, *Work Experience*, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Generasi Z, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel diskriminasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z.
2. Variabel *work experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z.
3. Variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z.
4. Variabel diskriminasi kerja, *work experience*, dan pendidikan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada generasi Z.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adella, N. I. (2020). Pengaruh Diskriminasi dan Penyebab Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Swasta di Kabupaten Cianjur. 3
- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung.
- APPINIO. (2022, December 20). Calculate the Margin of Error with a given Sample Size | Appinio Blog. <https://www.appinio.com/en/blog/market-research/margin-of-error-and-sample-size>
- Awaliyah, S., Budiono, A. R., & Safa'at, R. (2017). Law Review on Age Discrimination for Job Seekers in Indonesia.
- Basalamah, J. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SULAWESI SELATAN. JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting), 1(1), 54. <https://doi.org/10.35914/jemma.v1i1.81>
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LAHAM KABUPATEN MAHAKAM ULU. 6.
- Budiwinarto, K., & Susilowati, S. (2021). ANALISIS PENGARUH USIA DAN STATUS PERNIKAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GLOFIN KEBAKKRAMAT

- KABUPATEN KARANGANYAR. *Surakarta Management Journal*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.52429/smj.v3i1.625>
- Clark, A., Stenholm, S., Pentti, J., Salo, P., Lange, T., Török, E., Xu, T., Fabricius, J., Oksanen, T., Kivimäki, M., Vahtera, J., & Hulvej Rod, N. (2021). Workplace discrimination as risk factor for long-term sickness absence: Longitudinal analyses of onset and changes in workplace adversity. *PLOS ONE*, 16(8), e0255697. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0255697>
- Davey, J. (2014). Age Discrimination in the workplace. Page 42. Vol 10. Issue 3. <https://doi.org/10.26686/pq.v10i3.4502>
- De Paula Couto, M. C., & Rothermund, K. (2019). Ageism and Age Discrimination at the Workplace—A Psychological Perspective. In M. E. Domsch, D. H. Ladwig, & F. C. Weber (Eds.), *Vorurteile im Arbeitsleben* (pp. 57–80). Springer Berlin Heidelberg. [https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-662-59232-8_4)
- Drydakis, N., Paraskevopoulou, A., & Bozani, V. (2022). A Field Study of Age Discrimination in the Workplace: The Importance of Gender and Race. *Pay the Gap*.
- Hasudungan, L. (2017). PENGARUH FAKTOR PENDIDIKAN, UMUR DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PEKERJAAN UMUM PENATA RUANG, PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KAPUAS KALIMANTAN TENGAH. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(3). <https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.130>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Humairo, S., & Abidin, Z. (2023). Influence of Gender Diversity, Age, Education, and Work Experience Top Management Team on Intellectual Capital Performance: Empirical Study on Sector Companies Banking in 2021-2022. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 142–158. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.381>
- Husain, B. A. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( PT BANK NEGARA INDONESIA TBK KANTOR CABANG BUMI SERPONG DAMAI). 1.
- Isaiah, O. D., & Ojiabo, D. U. (2017). Workplace Discrimination And Employee Performance In Nigerian Food And Beverage Sector. 3(11).
- Jainudin, I., & Pitaloka, E. (2016). Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung HNH. *WIDYAKALA JOURNAL*, 3, 57. <https://doi.org/10.36262/widyakala.v3i0.25>
- Laylani, N., Nasution, S. L., & Halim, A. (2023). The Effect of Work Experience, Work Ethos, Training, and Improving Work Achievement on Employee Performance at PT PLN UP 3 Rantauprepat. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 3(2), 313–322. <https://doi.org/10.35877/454RI.daengku1521>
- Octavianus, W. R. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA CABANG MANADO.
- Pakpahan, E. S. (2014). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang).
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)).
- Panambunan, O., Tewal, B., & Trang, I. (2017). WORK EXPERIENCE, JOB TRAINING, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PLN (PERSERO) SULUTTENGGO REGION.
- Petrean, A. C. (2018). Consequences of Discrimination at the Workplace. 10(1).
- Pojoh, T. P., Tewal, B., & Moniharapon, S. (2014). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (DIKLAT) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO REGION.

- Prastiwi, Iin Emy, Pardanawati, Sri Laksmi, & Kurniawan, Deni. (2022, January 21). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation | Prastiwi | International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/view/3122>
- Pristiwanti, D., Badariah, B., Hidayat, S., & Dewi, R. S. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 7911–7915. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9498>
- Putra, K.R.A., Landra, N., & Puspitawati, N.M.D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan
- Raissa, A. (2019). PERLINDUNGAN BAGI PARA PENCARI KERJA DARI KUALIFIKASI PERUSAHAAN YANG DISKRIMINATIF. *Mimbar Keadilan*, 12(2), 262. <https://doi.org/10.30996/mk.v12i2.2482>
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. HASJRAT ABADI TENDEAN MANADO).
- Sinaga, K., & Sitinjak, P. A. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KAWASAN INDUSTRI MODERN (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(2), 225–241. <https://doi.org/10.51622/jispol.v1i2.410>
- Suciati, T. A., & Deswarta, D. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang. *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58. <https://doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Triansyah, F. A., Hejin, W., & Stefania, S. (2023). Factors Affecting Employee Performance: A Systematic Review. *Journal Markcount Finance*, 1(3), Article 3. <https://doi.org/10.55849/jmf.v1i2.102>
- Vraňaková, N., Stareček, A., Koltnerová, K., Cagaňová, D., Chlpeková, A., & Saniuk, S. (2019). Discrimination of Employees Generational Groups in Selected Human Resource Management Areas. *Research Papers Faculty of Materials Science and Technology Slovak University of Technology*, 27(s1), 84–92. <https://doi.org/10.2478/rput-2019-0046>
- Wariati, N. (2015). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET KABUPATEN BARITO TIMUR.
- Widayati, C. (2016). PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN KARIR TERHADAP. 02.
- Wirawan, K. E., & Bagia, I. W. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Yunatan, R. O., Gaspersz, V., & Manafe, H. A. (n.d.). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Keterlibatan Karyawan.