

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELTIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN BATURAJA (PERSERO) Tbk DI DIVISI OPERATION

THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, LEVEL OF EDUCATION AND TRAINING ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT SEMEN BATURAJA (persero) Tbk IN THE OPERATIONS DIVISION

Edi Susanto¹, Jefirstson Richset Riwu Kore², Juhaini Alie³

^{1, 2, 3} Program Studi Magister Universitas IGM Palembang

email: susantoedi960@gmail.com¹, jefritson@uigm.ac.id², juhaini@uigm.ac.id³

ARTICLE HISTORY

Received [11 July 2022]

Revised [30 July 2022]

Accepted [27 August 2022]

KEYWORDS

work experience, education level, training, employee performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi Operation, baik secara parsial dan simultan. Populasi penelitian ini 286 karyawan PT Semen Baturaja (Persero) Tbk di Divisi Operation dengan sampel 127 karyawan. Teknik sampling yang digunakan Non-probability sampling dengan jenis sampling yaitu purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel pengalaman kerja (4,204) > t tabel (1,97944), nilai t hitung variabel tingkat pendidikan (4,218) > t tabel (1,97944), nilai t hitung variabel pelatihan (6,067) > t tabel (1,9746) dan nilai F hitung (65,117) > F tabel (2,68). Koefisien korelasi (R) 0,783 menunjukkan hubungan kuat dan positif, koefisien determinasi (R²) 0,614 yang artinya 61,4% dari variabel kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi Operation dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan dan 38,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara parsial dan signifikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze and prove the effect of work experience, level of education and training on the performance of employees of PT Semen Baturaja (Persero) Tbk in the Operations Division, both partially and simultaneously. The population of this study is 286 employees of PT Semen Baturaja (Persero) Tbk in the Operations Division with a sample of 127 employees. The sampling technique used is Non-probability sampling with the type of sampling that is purposive sampling. The results showed that the t value of the work experience variable (4.204) > t table (1.97944), the t-count value of the education level variable (4.218) > t table (1.97944), the t-count value of the training variable (6.067) > t table (1.9746) and calculated F value (65.117) > F table (2.68). The correlation coefficient (R) 0.783 shows a strong and positive relationship, the coefficient of determination (R²) is 0.614 which means 61.4% of the employee performance variables of PT Semen Baturaja (Persero) Tbk in the Operations Division can be explained by the variables of work experience, level of education and training and 38.6% is influenced by other variables. The conclusion of this study shows that the variables of work experience, level of education and training partially and significantly have a positive and significant influence on employee performance.



PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk sosial yang paling tinggi tidak dipandang hanyalah sebagai objek makhluk sederhana, namun merupakan memiliki makna yang eksklusif. Manusia tidak dapat disepadankan dengan peralatan semisal komputer dengan kemampuan berfikir yang melebihi manusia. Manusia memiliki identitas yang sama sekali berbeda dengan makhluk lain terlebih apabila disandingkan dengan objek kebendaan. Selain sebagai makhluk sosial manusia juga sering disebut sebagai makhluk ekonomi. Sebagai makhluk ekonomi, manusia memiliki akal dan pikiran untuk menciptakan barang-barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan. Untuk memenuhi semua kebutuhannya manusia butuh uang, maka harus bekerja. Dengan bekerja dan mendapatkan uang, uang itu kemudian digunakan untuk memenuhi kebutuhannya.

Beberapa tahun terakhir ini fenomena tentang industri semen terutama di Indonesia masih mengalami kondisi kelebihan pasokan atau *over supply*. Kondisi ini sudah dirasakan sejak lama, tepatnya pada 2016 lalu. Kapasitas terpasang industri semen di 2021 mencapai 117 juta ton. Kapasitas produksi semen dalam negeri yang melebihi 100 juta ton per tahun belum mampu diimbangi dengan konsumsi semen di dalam negeri yang hanya mencapai 60 – 70 juta ton per tahun. Agar semen Baturaja tetap dapat mempertahankan wilayah pemasarannya dari gempuran kompetitor atau produsen semen yang lain, serta untuk dapat ekspansi pasar sudah barang tentu Semen Baturaja harus mempunyai kinerja yang baik.

Karyawan yang memiliki kinerja baik biasanya adalah karyawan yang memiliki pengalaman kerja, tingkat pendidikan atau kesesuaian jurusan. Jikalau karyawan tersebut belum memiliki pengalaman kerja yang cukup ataupun tingkat pendidikan yang belum sesuai, maka pemberian pelatihan yang sesuai akan sangat membantu kinerja karyawan tersebut (Abdullah 2014).

Usman (2011) menyatakan bahwa "Semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan." Selain tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan adalah dengan diadakannya pelatihan. Dessler (2015) mengungkapkan "Pelatihan adalah proses pembelajaran dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya".

Dari beberapa identifikasi masalah maka pencapaian kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk akan dikaji melalui pengaruh dari variabel tingkat penalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan yang dirumuskan sebagai berikut: Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Follet (2007) mengatakan *Management is the art of getting things done through people*. Manajemen merupakan seni dalam mencapai tujuan melalui orang lain. Definisi ini mengandung arti bahwa mereka yang melakukan praktik manajemen, atau secara sederhana seorang manajer, sebagaimana layaknya seniman, harus bisa melakukan segenap upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain dan menganggap upaya tersebut sebagai karya yang harus diselesaikan.

Organisasi

Hasibuan (2016) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. suatu kelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama. Tujuan merupakan hasil yang berupa barang, jasa, uang, pengetahuan dan lain-lain. Terry (2021) mengemukakan bahwa pengorganisasian mempersatukan sumber-sumber daya pokok dengan cara yang teratur dan mengatur orang-orang dalam pola yang demikian rupa, hingga mereka dapat melaksanakan aktifitas-aktifitas guna mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2012) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pradiansyah (1999) mengartikan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko 2012). Manullang (2012) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemansstapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisir secara daya guna dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja.

Pengalaman Kerja

Martoyo (2007) "Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Siagian (2001), menyebutkan Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dalam tahun terakhir ini pengaruh tingkat pengalaman kerja hanya sebagai rangkaian teknik.

Tingkat Pendidikan

Sikula (1981) menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari dalam Wirawan (2016) adalah "merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi".

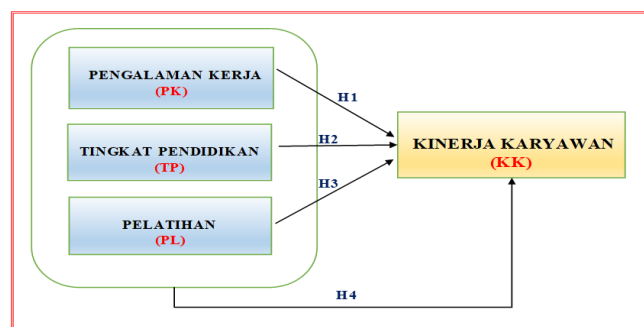
Pelatihan

Rivai (2015) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan tingkah laku para karyawan dalam suatu arah untuk meningkatkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Simamora (2012) tujuan diberikan pelatihan bagi karyawan antara lain :

1. Memperbaiki kinerja, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.
2. Membantu memecahkan persoalan operasional.
3. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 1: Paradigma Penelitian

Hipotesis

- H₀1: Diduga tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- H_a1: Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- H₀2: Diduga tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- H_a2: Diduga terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- H₀3: Diduga tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- H_a3: Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- H₀4: Diduga tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- H_a4: Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Jika dilihat dari sumber dan Jenisnya, data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, adapun teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :Angket (*questionnaire*), Wawancara, Observasi, Dokumentasi. Teknik ini merupakan bagian penting dari setiap survey dan dilaksanakan berdasarkan panduan dan pertanyaan yang telah dibuat.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Semen Baturaja (persero) Tbk divisi *operation*. Mengingat kebutuhan jawaban quisioner yang disediakan, penelitian ini akan dilaksanakan dalam waktu 3 (tiga) bulan yang dimulai bulan April 2022 sampai bulan Juni 2022.

Populasi dan Sampel

(Sugiyono 2011), Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi pada penelitian ini berjumlah 268 Karyawan.

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik sampling yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah *Non- Probability sampling*. Jenis teknik sampling yang termasuk kategori untuk *Non-probability sampling* yang digunakan adalah *Purposive sampling*.

Sampel yang di ambil pada penelitian ini adalah karyawan dengan masa kerja 6 sampai 15 tahun dan tingkat pendidikan D-III dan D-IV atau Strata 1 saja. Berdasarkan kriteria diatas, setelah dilakukan pengolahan data maka didapatkan sampel sebanyak 127 Orang.

Teknik Analisis Data

Rancangan analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) Version 25.0. SPSS adalah sebuah program aplikasi yang memiliki kemampuan untuk analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas untuk menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Jika r -hitung (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Pearson Correlation* pada output SPSS) lebih besar dari r -tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) dan nilai r positif, maka butir pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya jika r -hitung lebih kecil dari r -tabel ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas artinya adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran, Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Mengukur uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,60.

Rancangan Uji Pelanggaran Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat (*dependent variable*) dan variabel bebas (*independent variable*) mempunyai distribusi normal atau tidak.

Kriteria uji normalitas bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*) yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari populasi adalah normal
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka populasi tidak terdistribusi secara normal

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Semakin besar korelasi diantara sesama variabel bebas maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar, yang mengakibatkan standar errornya semakin besar pula.

Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 ($VIF < 10$) maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas. Jika nilai VIF lebih dari 10 ($VIF > 10$) maka model dinyatakan terdapat multikolinieritas yang tinggi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan mensegresikan masing-masing variabel bebas terhadap nilai absolut dari residual (uji glejser).

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan secara visual dengan melihat grafik Scatterplot. Apabila sebaran titik pada grafik scatterplot menggambarkan sebaran titik yang menyebar secara maksimal dan tidak membentuk pola sebaran tertentu maka dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu. Pada penelitian ini asumsi autokorelasi dideteksi dengan menggunakan Analisis Uji *Durbin Watson* (DW).

Hasil perhitungan *Durbin-Watson* (d) dibandingkan dengan nilai d tabel pada $\alpha = 0,05$. Tabel d memiliki dua nilai, yaitu nilai batas atas (d_U) dan nilai batas bawah (d_L) untuk berbagai nilai n dan k .

- Jika $d < d_L$; terjadi autokorelasi positif
- $d > 4 - d_L$; terjadi autokorelasi negatif
- $d_U < d < 4 - d_U$; tidak terjadi autokorelasi
- $d_L \leq d \leq d_U$ atau $4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$; pengujian tidak meyakinkan.

Rancangan Analisis Regresi

Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah Masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan.

Pada penelitian ini pengalaman kerja (PK), tingkat pendidikan (TP) dan pelatihan (PL) terhadap kinerja karyawan (KK) memiliki persamaan regresinya adalah:

$$KK = a + \beta_1.PK + \beta_2.TP + \beta_3.PL$$

- KK = Kinerja Karyawan
PK = Pengalaman kerja
TP = Tingkat pendidikan
PL = Pelatihan
a = Konstanta (intercept)

$\beta_{1,2,3}$ = Koefisien Variabel

Koefisien Korelasi (R)

Nilai koefisien berkisar antara -1 dan 1. Semakin mendekati 1 nilai koefisien korelasi maka hubungan antara variabel tersebut semakin kuat sedangkan semakin kecil (mendekati nol) nilai absolut koefisien korelasi maka pengaruh antar variabel tersebut semakin lemah. Tanda positif atau negatif menunjukkan arah hubungan.

Kuat dan lemahnya korelasi antara variabel tidak ada ukuran yang pasti. Trihendradi (2011), ukuran korelasi diterjemahkan sebagai berikut :

- 0,70 – 1,00 (baik positif atau minus) menunjukkan adanya derajat asosiasi yang tinggi.
- 0,40 - 0,70 (baik positif atau minus) menunjukkan hubungan yang substansial.
- 0,20 - 0,40 (baik positif atau minus) menunjukkan adanya korelasi yang rendah.
- < 0,20 (baik positif atau minus) korelasi dapat diabaikan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan yang paling baik dari model regresi yang digunakan. Jika R² yang diperoleh mendekati 0 (nol), maka semakin lemah model tersebut dalam menerangkan variasi faktor independent (bebas) terhadap faktor dependent (terikat). Secara umum dapat dituliskan bahwa besarnya R² adalah $0 < R^2 < 1$.

Rancangan Pengujian Hipotesis

Pada penelitian ini, pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang diteliti dengan menggunakan statistik uji-F dan uji-t.

Pada penelitian ini peneliti mengajukan 4 hipotesis yaitu pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun bersama-sama, yang akan diuji dengan perangkat analisis program SPSS Vers.25.

Pengujian Hipotesis dengan Uji-F

Uji-F atau dikenal dengan uji serentak merupakan uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Formula pengujian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikatnya adalah:

- Ho : $X_1, X_2, X_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
- Ha : $X_1, X_2, X_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.

Untuk Level of significance 95% ($\alpha = 0.05$) digunakan di dalam pengujian ini. Sedangkan untuk kriteria pengujian yang harus terpenuhi dalam menguji kebenaran hipotesis yang diajukan adalah:

- a. Jika hasil Fhitung (sig) $\geq \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak,
- b. Jika hasil Fhitung (sig) $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji-t

Uji-t atau yang dikenal dengan uji parsial merupakan uji untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel terikatnya.

Formula pengujian yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya adalah:

1. $H_0 : X_1 = 0$,
artinya tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
 $H_1 : X_1 \neq 0$,
artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
2. $H_0 : X_2 = 0$,
artinya tidak terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
 $H_1 : X_2 \neq 0$,
artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
3. $H_0 : X_3 = 0$,
artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
 $H_1 : X_3 \neq 0$,
artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
4. $H_0 : X_4 = 0$,
artinya tidak terdapat pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.
 $H_1 : X_4 \neq 0$,
artinya terdapat pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di divisi *operation*.

Untuk Level of significance 95% ($\alpha = 0.05$) digunakan di dalam pengujian ini. Sedangkan untuk kriteria pengujian yang harus terpenuhi dalam menguji kebenaran hipotesis yang diajukan adalah:

- a. jika hasil t-hitung (sig) $\geq \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak,
- b. jika hasil t-hitung (sig) $< \alpha$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 124 orang, sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 3 orang. Berdasarkan data ini dapat diketahui bahwa karyawan PT Semen Baturaja (persro) di Divisi *Operation* lebih dominan pria. Responden yang memiliki rentang usia 26-30 tahun sebanyak 78 orang, responden yang memiliki rentang usia 31-35 tahun sebanyak 21 orang, responden yang memiliki rentang usia 36-40 tahun sebanyak 16 orang, responden yang memiliki rentang usia 41-45 tahun sebanyak 8 orang, dan responden yang memiliki rentang usia 46-50 tahun sebanyak 4 orang. Responden yang dikategorikan berdasarkan usia terbanyak berada pada rentang usia 26-30 tahun sebanyak 78 orang atau sebesar 61%. Tingkat pendidikan responden yang memiliki tingkat D-III sebanyak 88 orang, dan responden yang memiliki tingkat pendidikan D-IV/S1 sebanyak 39 orang.

Uji Validitas dan Reliabelitas Kuisiner

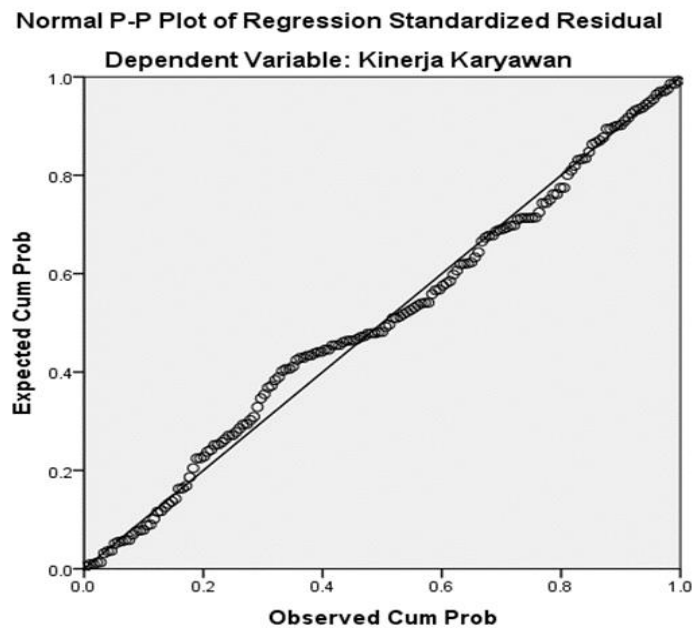
Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		r-hitung	r-tabel	Status	Cronbach's Alpha	Status
Pengalaman Kerja (PK)	PK01	0,605	0,1519	Valid	0,755	Reliabel
	PK02	0,635	0,1519	Valid		
	PK03	0,593	0,1519	Valid		
	PK04	0,506	0,1519	Valid		
	PK05	0,535	0,1519	Valid		
	PK06	0,637	0,1519	Valid		
	PK07	0,556	0,1519	Valid		
	PK08	0,533	0,1519	Valid		
	PK09	0,45	0,1519	Valid		
	PK10	0,564	0,1519	Valid		
Tingkat Pendidikan (TP)	TP01	0,785	0,1519	Valid	0,851	Reliabel
	TP02	0,821	0,1519	Valid		
	TP03	0,75	0,1519	Valid		
	TP04	0,816	0,1519	Valid		
	TP05	0,786	0,1519	Valid		
Pelatihan (PL)	PL01	0,669	0,1519	Valid	0,848	Reliabel
	PL02	0,73	0,1519	Valid		
	PL03	0,57	0,1519	Valid		
	PL04	0,626	0,1519	Valid		
	PL05	0,512	0,1519	Valid		
	PL06	0,788	0,1519	Valid		
	PL07	0,664	0,1519	Valid		
	PL08	0,615	0,1519	Valid		
	PL09	0,608	0,1519	Valid		
	PL10	0,707	0,1519	Valid		
Kinerja Karyawan (KK)	KK01	0,584	0,1519	Valid	0,817	Reliabel
	KK02	0,576	0,1519	Valid		
	KK03	0,566	0,1519	Valid		
	KK04	0,524	0,1519	Valid		
	KK05	0,475	0,1519	Valid		
	KK06	0,556	0,1519	Valid		
	KK07	0,662	0,1519	Valid		
	KK08	0,636	0,1519	Valid		
	KK09	0,562	0,1519	Valid		
	KK10	0,667	0,1519	Valid		
	KK11	0,572	0,1519	Valid		
	KK12	0,519	0,1519	Valid		

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Hasil perhitungan uji validitas dan uji reliabilitas kuesioner sebagaimana data pada Table 1 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan kinerja karyawan adalah valid, karena memiliki nilai r hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,1519. Selanjutnya, hasil koefisien reliabilitas instrumen pengalaman Kerja diperoleh Cronbach Alpha sebesar 0,755, instrumen tingkat pendidikan sebesar 0,851, pelatihan sebesar 0,848, instrumen kinerja karyawan sebesar 0,817, ternyata lebih besar dari Cronbach Alpha 0,60, yang berarti ketiga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalita (P-P Plot)

Gambar 2. menunjukkan bahwa grafik Normal P-P of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

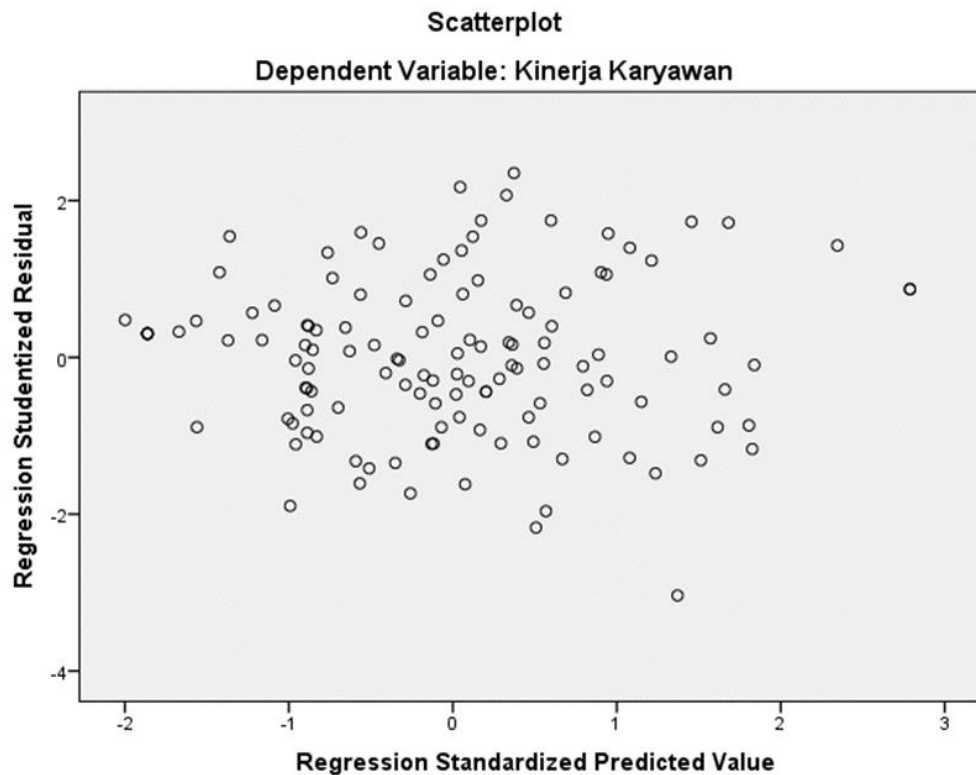
Model	<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	2,125	3,118		0,681	0,497		
Pengalaman Kerja	0,360	0,086	0,279	4,204	0,000	0,713	1,403
Tingkat Pendidikan	0,428	0,101	0,271	4,218	0,000	0,764	1,309
Pelatihan	0,519	0,086	0,423	6,067	0,000	0,645	1,550

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Tabel 2, Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Gambar 3 memperlihatkan bahwa sebaran titik menyebar secara maksimal diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola sebaran tertentu, sehingga disimpulkan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi

No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai Durbin Watson (DW)
1	Pengalaman Kerja (PK)	Kinerja Karyawan (KK)	1,143
2	Tingkat Pendidikan (TP)		
3	Pelatihan (PL)		

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Hasil tabel DW bernilai 1,143 dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data (n) = 127, serta $k = 4$ (k adalah jumlah variabel bebas ditambah variabel terikat) diperoleh nilai d_L sebesar 1.6623 dan d_U sebesar 1.7589. Perbandingan antara nilai perhitungan DW dengan nilai tabel DW diperoleh nilai d (1,143) < d_L . Dengan demikian terdapat autokorelasi positif.

Hasil Pengujian Hipotesis

Analisis Linier Berganda

Hasil pengolahan data seperti ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil *Unstandardized Coefficients*

No	Variabel	Jenis Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	
			B	<i>Std. Error</i>
1	Konstanta		2,125	3,118
2	Pengalaman Kerja (PK)	Bebas	0,360	0,086
3	Tingkat Pendidikan (TP)	Bebas	0,428	0,101
4	Pelatihan (PL)	Bebas	0,519	0,086

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 4, kolom *Unstandardized Coefficients* untuk nilai B masing-masing variabel bebas diperoleh nilai 0,360 untuk atribut pengalaman kerja (PK), 0,428 untuk tingkat pendidikan (TP) dan 0,519 untuk kinerja karyawan (KK). Untuk nilai konstanta yang diperoleh 2,125.

Nilai-nilai pada kolom B tersebut dikonversikan ke dalam persamaan regresi sederhana maka diperoleh persamaan:

$$KK = 2,125 + 0,360.PK + 0,428.TP + 0,519.PL$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

PK = Pengalaman Kerja

TP = Tingkat Pendidikan

PL = Pelatihan

Intepretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh pengalaman kerja (PK), tingkat pendidikan (TP) dan Pelatihan (PL) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (KK) dijabarkan melalui masing-masing asumsi yang diterapkan. Nilai konstanta sebesar 2,125 menunjukkan bahwa jika pengalaman kerja (PK), tingkat pendidikan (TP) dan Pelatihan (PL) dianggap tidak ada (nol) maka variabel kinerja karyawan (KK) memiliki nilai sebesar 2,125.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil estimasi berdasarkan data rekap jawaban responden diperoleh hasil uji koefisien determinasi seperti ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

No	Item	Jenis Variable	Nilai R^2
1	Konstanta	-	
2	Pengalaman Kerja (PK)	Bebas	
3	Tingkat Pendidikan (TP)	Bebas	0,614
4	Pelatihan (PL)	Bebas	
5	Kinerja Karyawan	Terikat	

Sumber: Diolah oleh peneliti (2022)

Tabel 5 menjelaskan kontribusi yang diberikan oleh variabel pengalaman kerja (PK), tingkat pendidikan (TP) dan Pelatihan (PL) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (KK) atau koefisien determinasi (R^2) 0,614 yang berarti 61,4% dari variabel kinerja karyawan (KK) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (PK), tingkat pendidikan (TP) dan Pelatihan (PL), sedangkan sisanya yaitu 38,6% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji hipotesis

Hasil Uji - t

Untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan signifikan atau tidak, maka perlu dilihat dari estimasi t-hitung yang ditunjukkan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hipotesisi Uji-t

Model		<i>Coefficients^a</i>					<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,125	3,118		0,681	0,497		
	Pengalaman Kerja	0,360	0,086	0,279	4,204	0,000	0,713	1,403
	Tingkat Pendidikan	0,428	0,101	0,271	4,218	0,000	0,764	1,309
	Pelatihan	0,519	0,086	0,423	6,067	0,000	0,645	1,550

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25

Tabel 6 dapat kita lihat nilai t-tabel yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai-nilai t-tabel yang akan digunakan. Nilai ini bergantung pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dan nilai df sebesar $n - k - 1$ ($127 - 3 - 1 = 123$) diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,97944. Hasil pengujian pengaruh setiap variabel independent terhadap variabel dependent adalah sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja (PK) terhadap kinerja Karyawan (KK) dengan cara membandingkan t_{hitung} sebesar 4,204 > t_{tabel} sebesar 1,97944, dan uji signifikansi dengan *P-value* (α) sebesar 0,05, diperoleh koefisien *Sig.* variabel pengalaman kerja (PK) sebesar 0,000 atau nilai koefisien *Sig.* < *P-value* (α). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 1, H_0 **ditolak** dan H_a **diterima** yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel pengalaman kerja (PK) terhadap kinerja Karyawan (KK).
2. Variabel tingkat pendidikan (TP) terhadap kinerja Karyawan (KK) dengan cara membandingkan t_{hitung} sebesar 4,218 > t_{tabel} sebesar 1,97944 dan uji signifikansi dengan *P-value* (α) sebesar 0,05, diperoleh koefisien *Sig.* variabel tingkat pendidikan (TP) sebesar 0,000 atau koefisien *Sig.* < *P-value* (α). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2, H_0 **ditolak** dan H_a **diterima** yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel tingkat pendidikan (TP) terhadap kinerja Karyawan (KK).
3. Variabel pelatihan terhadap kinerja Karyawan (KK) dengan membandingkan t_{hitung} sebesar 6,067 > t_{tabel} sebesar 1,97944 dan uji signifikansi dengan *P-value* (α) sebesar 0,05, diperoleh koefisien *Sig.* variabel pelatihan (PL) sebesar 0,000 atau nilai koefisien *Sig.* < *P-value* (α). Sehingga dapat disimpulkan hipotesis 3, H_0 **ditolak** dan H_a **diterima** dan diartikan terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel pelatihan (PL) terhadap kinerja Karyawan (KK).

Hasil Uji-F

Hasil analisis uji F dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 25.0 dan dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hipotesis Uji-F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2844,215	3	948,072	65,117	.000 ^b
	Residual	1790,808	123	14,559		
	Total	4635,024	126			

Sumber: Output SPSS 25

Untuk kriteria pengujian yang digunakan adalah jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai koefisien *sig.* $F < P$ -value (α) sebesar 0,05 berarti hipotesis H_0 **ditolak** dan H_a **diterima**. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari variabel pengalaman kerja (PK), tingkat pendidikan (TP), dan pelatihan (PL) secara **simultan** terhadap variabel terikat yaitu kinerja Karyawan (KK).

Analisis dan Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,204 > 1,97944$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Operation*.

Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pamungkas, dkk (2017) yang berjudul "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. INKA (Persero) Surabaya". Bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan terjadinya kinerja karyawan secara signifikan. Pengaruh signifikan tersebut ditunjukkan oleh nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 dan nilai t_{hitung} lebih dari t_{tabel} , yaitu $14,592 > 1,991$.

Merujuk pada hasil penelitian yang diperoleh dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan hasil sama terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang lama dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan, sebab seorang karyawan haruslah memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan terlatih oleh sebab itu pengalaman kerja menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,218 > 1,97944$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,004 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Operation*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rendy Mamahit (2013) dengan judul "Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di badan penanggulangan bencana provinsi Sulawesi Utara". Dengan hasil penelitian bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai t_{hitung} ($5,592$) $> t_{tabel}$ ($1,703$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel tingkat pendidikan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Merujuk pada hasil penelitian yang diperoleh dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan hasil sama terkait pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa jika tingkat pendidikan serta latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya maka karyawan tersebut akan memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara efektif oleh sebab tingkat pendidikan juga menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,067 > 1,97944$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Operation*.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Veronica Hitalessy dkk (2018) dengan judul "Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seikou Seat Cover Indonesia", hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat terlihat dari nilai koefisien betanya sebesar 0,427 dengan signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dibandingkan 0,05 dan nilai t -hitung sebesar 3,373 lebih besar dibandingkan 2,0129. Nilai koefisien betanya positif dan hasilnya signifikan, ini berarti bahwa ketika tingkat pelatihan semakin tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut..

Merujuk pada hasil penelitian yang diperoleh dan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan hasil sama terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa jika pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa dengan adanya pelatihan maka perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal, karena tujuan pelatihan antara lain untuk memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan, memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Maka karena pelatihan yang baik akan menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*

Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($65,117 > 2,68$) dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara bersama sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Divisi *Operation*.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Veronica Hitalessy dkk (2018) dengan judul "Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Seikou Seat Cover Indonesia" dengan koefisien korelasi (R) yang diperoleh adalah sebesar 0.518. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan antara tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja dengan kinerja, dan karena nilai sig.F change $0,002 < 0,05$ artinya tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja berhubungan secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Hubungan antara tingkat Pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja adalah hal yang harus diperhatikan karena dengan tingkat Pendidikan dan latar belakang pendidikan yang sesuai serta pelatihan yang tepat sasaran serta pengalaman mendorong kinerja karyawan di Divisi *Operation* ke tingkat yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*.
2. Variabel tingkat pendidikan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*.
3. Variabel pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*.
4. Variabel pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan secara simultan dan bersama sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Baturaja (persero) Tbk di Divisi *Operation*.



Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti pada penulisan tesis ini antara lain:

1. Menambah kompetensi personil di Divisi *Operation* melalui pelatihan-pelatihan sertifikasi sesuai dengan *role profile* setiap jabatan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Memberikan pelatihan dengan tepat guna secara rutin dan kontinyu kepada karyawan agar pengetahuan karyawan terus meningkat dan dapat mengimbangi atau sejalan dengan kemajuan teknologi yang terus mengalami kemajuan.
3. Lebih sering dilakukan *sharing knowledge* atau sharing pengalaman baik dari karyawan yang berpengalaman kepada yang baru, untuk bisa meningkatkan pengetahuan dan untuk mempersiapkan regenerasi karyawan atau promosi.
4. Perusahaan dapat melihat juga pada sisi latar belakang serta tingkat pendidikan dari karyawan pada saat akan melakukan penempatan.
5. Guna pengembangan ilmu manajemen khususnya tentang kinerja karyawan, agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan meneliti faktor yang lain seperti, penempatan karyawan, kompetensi, pendapatan karyawan dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. edited by B. R. Hakim. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Dessler, Gary, Nina Dawn Cole, and Nita Chhiner. 2015. *Management of Human Resources: The Essentials*. Pearson London.
- Follet, Mary Parker. 2007. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Handoko, T. Hani. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua." *Yogyakarta: BPEF*.
- Malayu SP Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT BumiAksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. "Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama."
- Manullang, M., and M. Marihot. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia II." *Jakarta: Erlangga*.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 5th ed. Yogyakarta: BPFE.
- Pradiansyah, Arvan. 1999. *Lima Prinsip Pembangunan Komitmen*. Jakarta: Pustaka BinamanPressindo.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek*. 7th ed. Bandung: Rajagrafindo Perkasa.
- Siagian, S. 2001. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sikula, Andrew E. 1981. *Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: PustakaBinaman.
- Simamora, Henry. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, Dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Terry, George R. 2021. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Tirtaraharja, Umar. 2005. *Pengantar Pendidikan*. Revisi Cet. Jakarta: Rineka Cipta. Trihendradi. 2011. *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. 3rd ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wirawan, Dewa Gede Candra. 2016. "Pengaruh Pemahaman Akuntansi, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, Dan Peran Internal Audit Terhadap Kualitas Laporan Keuangan



JURNAL SAINTIFIK

MULTI SCIENCE JOURNAL

PISSN 1693-668X
EISSN 2829-3975

Pada SKPD Kabupaten Bangli." *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi* 4(2).

Trihendradi. 2011. *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS 19*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Veronica Hitalessy dkk. 2021. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RRI Manokwari. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*. 1(2). Hal 162-172