

# Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pendapatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo

Oleh:

Andini Rahma Sari

Dr. Hasan Ubaidillah,. S.E M.M

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Maret, 2023

# Pendahuluan

Menghadapi era sekarang ini membuat persaingan dinilai semakin ketat dilihat melalui adanya perusahaan pesaing yang sejenis, kesuksesan dalam tercapainya target perusahaan tentu bukan hanya didasari oleh teknologi yang diterapkan ataupun fasilitas yang diperoleh dari perusahaan, melainkan terdapat faktor yang menjadi kunci penentuan keberhasilan tersebut yaitu sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki kedudukan utama yang berpengaruh dalam sebuah perusahaan, jika tidak adanya dorongan sumber daya manusia perusahaan tidak mampu berjalan dengan lancar.

# Pendahuluan

Pendidikan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan, terlebih lagi dilihat dari tinggi rendahnya pencapaian tingkat pendidikan seorang karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang optimal maka diharuskan para pekerja mempunyai tingkat pendidikan yang sepadan dan sesuai dengan divisi pekerjaan. Seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih luas lebih mampu memahami tindakan yang perlu diambil pada saat dihadapkan dengan sebuah problem yang timbul, serta dapat bekerjasama dengan baik tidak mengharuskan untuk melakukan penyesuaian diri dengan proyek yang dilaksanakan karena sudah mahir dengan pekerjaannya sehingga perusahaan lebih ringan untuk menggapai tujuan yang mereka rencanakan. penempatan karyawan pada kedudukan pekerjaan yang sesuai serta seberapa pantas karyawan dengan pekerjaan tersebut akan memberi dampak terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan.

# GAP Penelitian

Pada penelitian [11] dan [12] mengaitkan penempatan kerja Terhadap kinerja karyawan. Celah ini dikaji lebih lanjut pada penelitian ini dengan mengaitkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pada penelitian [11] dan [12] peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel purposive sampling yakni teknik pengumpulan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik total sampling dimana anggota sampel dari populasi dilakukan dengan tidak memberi peluang yang sama dengan cara menggunakan seluruh jumlah populasi. Perbedaan juga menjadi pengembangan dari penelitian ini yang terletak pada subjek, pada penelitian [7] subjek terletak pada kinerja pegawai. Selanjutnya penulis mengganti subjek penelitian melalui kinerja karyawan. Pada penelitian [13] Menggunakan pendekatan kualitatif menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan menjalankan pendekatan kuantitatif sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel Tingkat pendidikan Pengalaman kerja dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

# Rumusan Masalah, Rumusan Penelitian dan Kategori Sdgs

Rumusan Masalah

:

Apakah terdapat pengaruh antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT Fajar Putra Pasindo?

Pertanyaan Penelitian

:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Fajar Putra Pasindo ?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Fajar Putra Pasindo ?
3. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT Fajar Putra Pasindo ?
4. Apakah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Fajar Putra Plasindo?

Kategori SDGs

:

Penelitian ini masuk dalam kategori ke delapan (8) dari 17 kategori SDGs (Sustainable Development Goals) yaitu meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua.

# Literatur Review

## Tingkat Pendidikan (X1)

Tingkat pendidikan merupakan pendidikan terakhir yang tempuh untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan umum dan keahlian dalam mengatasi problem yang bersangkutan dengan proses kerja Perusahaan [24].

Terdapat beberapa indikator tingkat pendidikan menurut [17] yaitu :

- a. Pendidikan formal
- b. Pendidikan non formal
- c. Pendidikan informal

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial [16], [2] dan [5]. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan [18] yang menunjukkan hasil akhir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

# Literatur Review

## Pengalaman Kerja (X2)

Pengalaman kerja merupakan tolak ukur tentang jangka waktu periode atau masa kerjanya yang sudah dituntaskan karyawan dalam menjalani penugasan pada pekerjaan dan telah dilakukan sesuai ketentuan [16].

Menurut Foster dalam [2] terdapat beberapa indikator terkait pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama waktu/masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Pada penelitian terdahulu mengenai pengalaman kerja [7] dan [1] sebagai variabel independen yang dijadikan bahan parameter untuk menentukan pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dijalankan [20] menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.



# Literatur Review

## Penempatan Kerja (X3)

Penempatan karyawan adalah memposisikan seseorang pekerja sesuai kedudukan yang selaras dengan kemahiran dan bakat yang telah dikuasai [6] .

Adapun indikator mengenai penempatan kerja menurut [15] sebagai berikut :

- a. Penempatan sesuai dengan
- b. Penempatan sesuai dengan pengetahuan
- c. Penempatan sesuai dengan keterampilan
- d. Penempatan sesuai dengan pengalaman

Beberapa penelitian terdahulu [23], [1] dan [5] telah ditemukan hasil yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun tidak linier jika dibandingkan penelitian yang dijalankan [6] mengenai penempatan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



# Literatur Review

## **Kinerja Karyawan (y)**

Kinerja karyawan adalah pandangan terkait tingkat pencapaian dalam suatu rencana kegiatan ataupun strategi untuk melaksanakan tujuan, visi dan misi sebuah perusahaan atau organisasi yang diwujudkan melalui perencanaan yang strategis. [26]

Adapun indikator mengenai penempatan kerja menurut [12] sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan bekerja sama

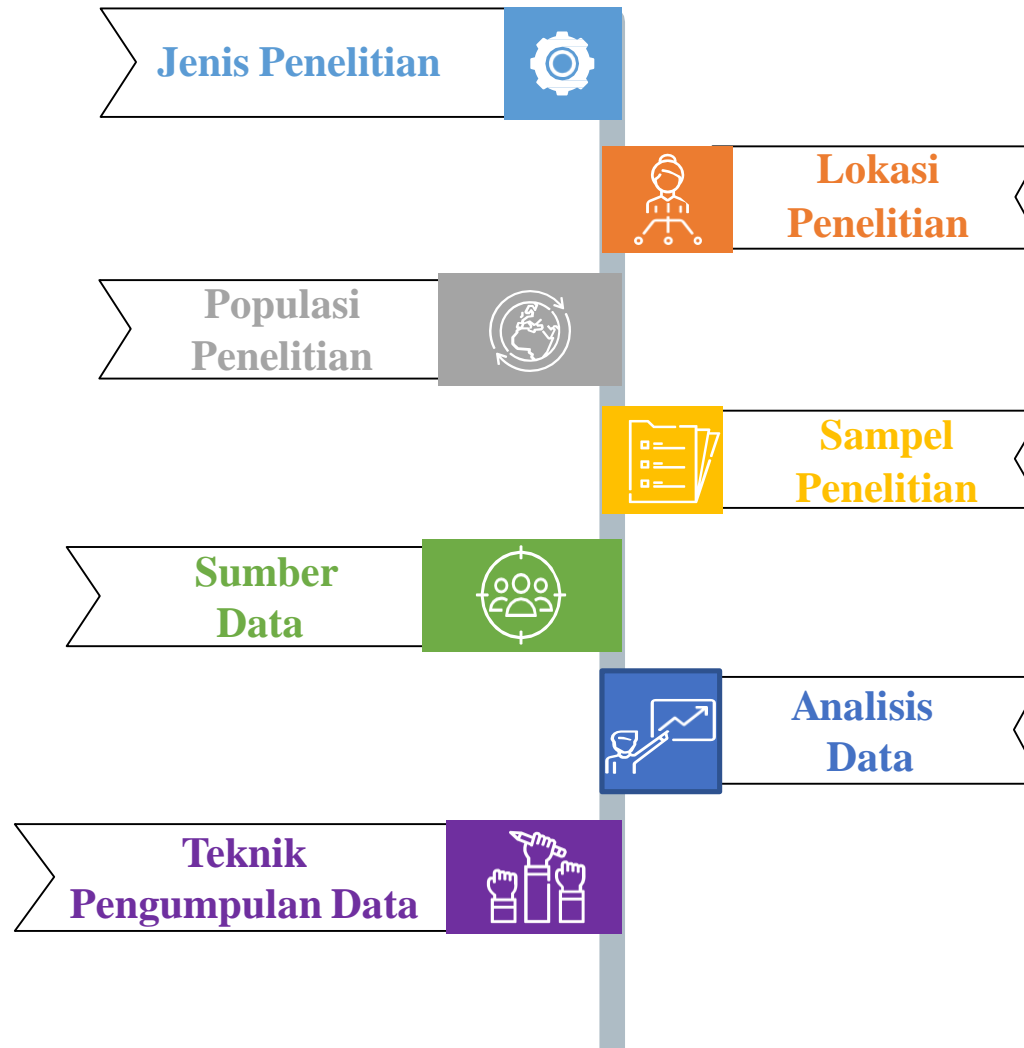
# Metode Penelitian

Menggunakan jenis metode kuantitatif, dimana penelitian ini berupa data angka yang akan dianalisis dengan alat statistik.

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo

Data primer yang diperoleh dari data responden berupa kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang didapatkan dari penelitian terdahulu

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dilengkapi dengan skala likert.



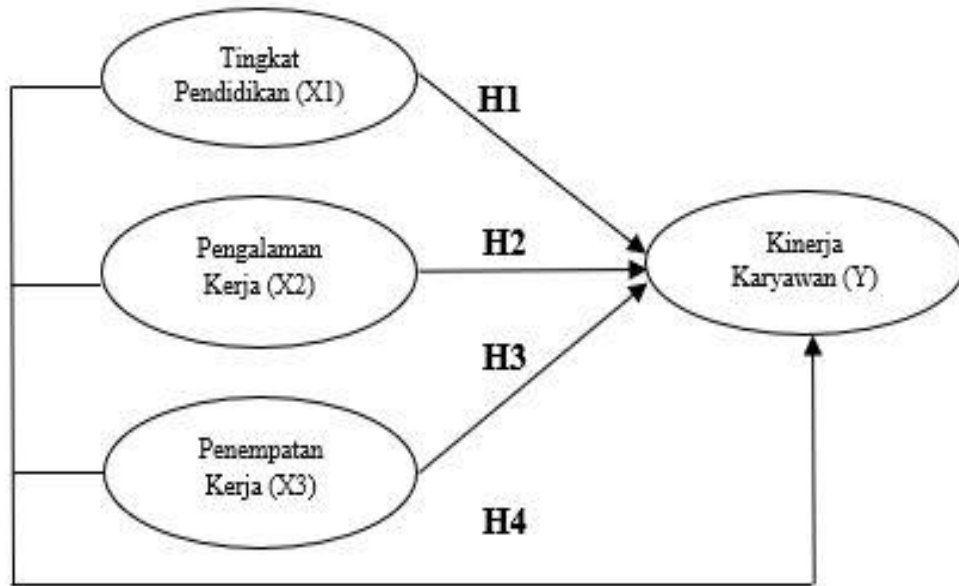
Penelitian ini berlokasi di PT. Fajar Putra Plasindo

Sampel pada penelitian ini menggunakan metode teknik sensus atau sampling jenuh melibatkan pengambilan seluruh anggota populasi sebagai sampel secara menyeluruh. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 responden.

Analisis data ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS.

# Kerangka Konseptual

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Berdasarkan literature review maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Tingkat Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo

H2 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap secara signifikan Kinerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo

H3 : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap secara signifikan Kinerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo

H4 : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Fajar Putra Plasindo

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Validitas

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), penempatan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) rhitung > dari rtabel dengan nilai signifikansi (*2-tailed*) < 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk mengukur dinyatakan valid.

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	ig. ( <i>2-tailed</i> )	Deskripsi
Tingkat Pendidikan (X1)	1	0,700	0,196	0,000	Valid
	2	0,759	0,196	0,000	Valid
	3	0,862	0,196	0,000	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	1	0,745	0,196	0,000	Valid
	2	0,779	0,196	0,000	Valid
	3	0,775	0,196	0,000	Valid
Penempatan Kerja (X3)	1	0,601	0,196	0,000	Valid
	2	0,699	0,196	0,000	Valid
	3	0,717	0,196	0,000	Valid
	4	0,725	0,196	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,703	0,196	0,000	Valid
	2	0,719	0,196	0,000	Valid
	3	0,744	0,196	0,000	Valid
	4	0,710	0,196	0,000	Valid

Sumber: Proses data (2024)

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Reliabilitas

Variable	<i>N of Items</i>	Hasil <i>Cronbach's alpha</i>	Koefisien <i>Cronbach's alpha</i>	Deskripsi
Tingkat Pendidikan (X1)	4	0,671	>0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	5	0,649	>0,60	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	5	0,626	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,687	>0,60	Reliabel

Sumber: Proses data (2024)

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai  $0,671 > 0,60$ , pada variabel pengalaman kerja memiliki nilai sebesar  $0,649 > 0,60$ , pada variabel penempatan kerja memiliki nilai sebesar  $0,626 > 0,60$ , dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai  $0,687 > 0,60$ . Maka semua variabel dikatakan reliabel.

# Hasil dan Pembahasan

## Uji Normalitas

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa pada uji normalitas bisa juga diyakinkan dengan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan melihat Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,077 > 0,05$  dan dikatakan valid dan berdistribusi normal.

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.51883847
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.068
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077 <sup>c</sup>



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.226	1.817		1.775	.079		
	Tingkat Pendidikan	.403	.100	.343	4.046	.000	.949	1.054
	Pengalaman Kerja	.313	.107	.261	2.918	.004	.852	1.174
	Penempatan Kerja	.244	.084	.253	2.892	.005	.892	1.121

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Proses data (2024)

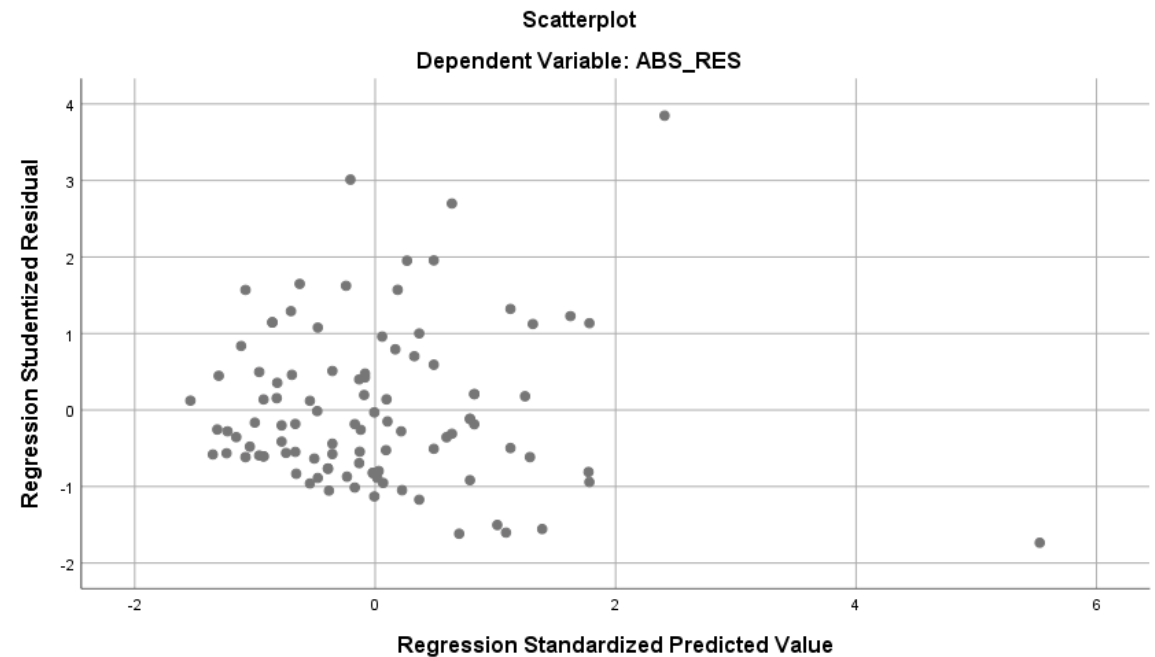
Pada tabel tersebut nilai pada masing-masing variabel pada kolom VIF menunjukkan berdistribusi tidak ada masalah multikolinieritas yakni nilai variabel tingkat pendidikan sebesar  $1,054 > 0.10$ , pada variabel pengalaman kerja  $1,174 > 0.10$ , dan pada nilai variabel penempatan kerja sebesar  $1,121 > 0.10$ . maka setiap variabel model regresi tidak terkena gejala multikolinieritas.



# Hasil dan Pembahasan

## Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai sig pada tiap variabel lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



# Hasil dan Pembahasan

## Analisis regresi linear berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel tersebut kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,226 + 0,000 + 0,004 + 0,005 + 1,817$$

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar = 3,226 menunjukkan bahwa jika tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan sebesar = 3,226 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,403 (X1) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,403
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,313 (X2) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,313satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,244 (X3) menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel penempatan kerja (X3) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,244 satuan

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.226	1.817		1.775	.079
	Tingkat Pendidikan	.403	.100	.343	4.046	.000
	Pengalaman Kerja	.313	.107	.261	2.918	.004
	Penempatan Kerja	.244	.084	.253	2.892	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Proses Data (2024)

# Hasil dan Pembahasan

## Uji T

### H1 Variabel Tingkat Pendidikan

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) PT. Fajar Putra Plasindo. Dengan nilai t hitung signifikansi pada variabel tingkat pendidikan (X1) sebesar 4.046, nilai t tabel 1,661 dan pada nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan pengaruh sebesar 0,403 maka dapat disimpulkan hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.

### H2 Variabel Pengalaman Kerja

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X2) nilai t tabel sebesar 2.918, maka nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2.918 > 1,661$ ) dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  dengan pengaruh sebesar 0,313 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel pengalaman kerja (X2) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Fajar Putra Plasindo.

### H3 Variabel Penempatan Kerja

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel penempatan kerja (X3) sebesar 2, 892 dan nilai t tabel sebesar 1,661, maka nilai t hitung  $>$  t tabel ( $2,892 > 1,661$ ) dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  dengan pengaruh sebesar 0,244 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel penempatan kerja (X3) berpengaruh secara signifikansi dan berdistribusi positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Fajar Putra Plasindo.

Model	Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	3.226	1.817		1.775	.079
	Tingkat Pendidikan	.403	.100	.343	4.046	.000
	Pengalaman Kerja	.313	.107	.261	2.918	.004
	Penempatan Kerja	.244	.084	.253	2.892	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Proses Data (2024)

# Hasil dan Pembahasan

## Uji F (Simultan)

Keterangan:

$$Df 1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$Df 2 = n - k = 100 - 4 = 96$$

$$a = 5\% = 0,05$$

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.980	3	40.327	16.951	.000 <sup>b</sup>
	Residual	228.380	96	2.379		
	Total	349.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja

Sumber : Proses Data (2024)

H4 Variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja

Berdasarkan tabel 3.8 nilai F hitung sebesar  $16.951 > F$  tabel 2,70 dan nilai signifikansi  $0,000^b < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama – sama antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

# Hasil dan Pembahasan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.588 <sup>a</sup>	.346	.326	1.542

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja

Sumber : Proses Data (2024)

## Uji Koefisien Korelasi Berganda

Berdasarkan tabel 3.9 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,588, koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,346 dan koefisien determinasi (Adj  $R^2$ ) sebesar 0,326. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada R 58,8% sisanya sebesar 41,2%, ( $R^2$ ) 34,6% dan sedangkan sisanya sebesar 65,4% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj  $R^2$ ) 32,6% dan sedangkan sisanya 67,4%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.



# Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan pada PT. Fajar Putra Plasindo dengan populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan dan seluruhnya di jadikan sampel, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel yang diteliti menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, karena karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mudah dalam memahami informasi dan menerapkannya dengan berbagai upaya yang dapat mempengaruhi pekerjaan tersebut.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan, semakin lama dan banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi juga kemungkinan tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugasnya secara efisien.
3. Penempatan kerja berpengaruh secara positif secara parsial terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan yang sesuai tidak hanya menguntungkan perusahaan, penting untuk mempertimbangkan penempatan dan pengalaman karyawan agar mereka dapat berprestasi dan memberikan kinerja optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama atau simultan. Penelitian memiliki makna yang dapat atau memberikan peningkatan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian untuk penelitian berikutnya diharapkan mampu menambah variabel lainnya atau juga memilih subjek permasalahan yang memiliki perbedaan sehingga dapat menjadikan penemuan serta bertambahnya komprehensif.

# Referensi

- [1] S. P. Sari and I. A. Alam, “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network,” *Public Serv. Gov. J.*, vol. 4, no. 2, pp. 121–127, 2023.
- [2] I. Hayati, A. Kusniawati, and M. A. Kader, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bus. Manag. Entrepreneursh. J.*, vol. 2, no. 3, pp. 106–115, 2020.
- [3] C. F. Oktavia and V. Firdaus, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo,” *Innov. Technol. Methodical Res. J.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.47134/innovative.v3i1.15.
- [4] L. Sijabat, F. M. Manalu, and R. Hasibuan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam,” *J. equilibiria*, vol. 8, no. 1, pp. 57–65, 2021.
- [5] Y. Manao, J. B. L. A. B. Sinaga, A. B. Sitourus, and Y. Togatorop, “Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manag. Bussines*, vol. 4, no. 2, pp. 1279–1291, 2022, doi: 10.31539/jomb.v4i2.4790.
- [6] D. O. Situmorang, L. Marnisah, and F. Zamzam, “Pengaruh Pendidikan , Pelatihan , dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja ( Persero ) Tbk,” *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 17, no. 3, pp. 242–256, 2020.
- [7] N. Yasin, Gunawan, M. N. Fattah, and A. Parenden, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan(Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bata Ilyas Educ. Manag. Rev. PENGARUH*, vol. 1, no. 1, pp. 17–28, 2021.
- [8] K. N. Sella and H. Ubaidillah, “The Influence of Skills, Work Experience, and Education Levels on Employee Performance,” *Indones. J. Educ. Methods Dev.*, vol. 20, no. 1, pp. 1–11, 2022, doi: 10.21070/ijemd.v20i.676.
- [9] M. S. A. Setiawan and I. W. Bagia, “Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan,” vol. 7, no. 1, pp. 20–28, 2021.
- [10] B. P. S. Prabowo, V. P. K. Lengkong, and L. O. H. Dotulong, “Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bintung,” vol. 16, no. 04, pp. 738–751, 2020.
- [11] A. Edo, O. S. Nelwan, and M. H. Ch. Pandowo, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia,” *J. emba*, vol. 10, no. 1, pp. 1315–1325, 2022.
- [12] J. D. R. Wondiwoy, V. P. K. Lengkong, and R. T. Saerang, “Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU VII Kasim Sorong Papua Barat,” *J. EMBA*, vol. 10, no. 1, pp. 675–685, 2022.
- [13] Susi T. Wahyuni, J. Pudjowati, D. Alvianto, and N. Pujiastuti, “Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo,” *J. Manag. science*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.46821/ijms.v2i1.353.



# Referensi

- [14] A. Setyo, B. Prakoso, and H. M. Kumalasari, “Eksistensi Kedai Beli Kopi di Sidoarjo,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 4, no. 6, pp. 8470–8477, 2023.
- [15] D. Junita and A. Mukmin, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima,” *J. Manaj. J. Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 96–108, 2022.
- [16] A. Basyit, B. Sutikno, and J. Dwiharto, “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. EMA*, vol. 5, no. 1, pp. 12–20, 2020.
- [17] I. A. J. Apsari, I. N. Mustika, and S. R. Widyawati, “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar,” *J. Values*, vol. 4, no. 1, pp. 194–204, 2023.
- [18] A. F. Setiawan, M. A. Rizqi, and N. Cahyadi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Upt Gresik,” *J. Manaj. dan Bisnis Terap.*, vol. 2, no. 2, pp. 93–107, 2022.
- [19] E. M. Sholiha and Supriyatin, “Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BKD Provinsi Jawa Timur,” *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 1–17, 2019.
- [20] L. Anggraini, K. Puji, and E. Suwarni, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung,” *J. Mirai Manag.*, vol. 8, no. 1, pp. 532–541, 2023.
- [21] R. E. Gentari and A. Farhan, “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Quality Integration Program Di PT Parkland World Indonesia Cikande-Serang,” *J. Sains Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 72–82, 2021.
- [22] R. N. Azizzah and V. Firdaus, “Pengaruh Leadership Style, Work Environment Dan Work Overload Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Citra Pangan Utama,” *Natl. Multidiscip. Sci.*, vol. 1, no. 3, pp. 470–479, 2022, doi: 10.32528/nms.v1i3.104.
- [23] H. Prasetyo and A. Irfani, “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Mitra Niaga,” *J. Ris. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 33–40, 2023, doi: 10.52333/kompetitif.v9i2.705.
- [24] T. Purwani and B. Istiyanto, “Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali,” *JEAM*, vol. 21, no. 1, pp. 23–36, 2022.
- [25] Y. Supriyanta, “Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo,” *J. Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 47–60, 2020.
- [26] Pitriyani and A. Halim, “Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. pegadaian persero cabang rantauprapat,” *J. Ekon. bisnis Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 60–68, 2020.

