

The Role of Education, Job Analysis, and Employee Tenure on Employee Performance for Filling Structural Positions

Oleh:
Warto,
Sriyono

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Juli, 2025



Pendahuluan

PLTU Asam-Asam menghadapi tantangan dalam pengisian jabatan struktural yang efektif, dengan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor pendidikan, analisis jabatan, dan masa kerja. Meskipun sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan teknis, beberapa indikator kinerja seperti Forced Outage Rate (EFOR) dan produktivitas pegawai belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai dalam pengisian jabatan struktural di PLTU Asam-Asam untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Tabel 1. Kinerja PLTU Asam-Asam hingga November 2024

Indikator	Target	Realisasi	Capaian (%)
EFOR (Forced Outage Rate)	≤ 3,20	5,61	-
Produktivitas Pegawai (EBIT/Pegawai)	972,29	909,38	93,53
Cofiring Biomass	12.392,24	11.945,03	96,39
Penyerapan Biaya Pemeliharaan	100%	91,28	-

Sumber: Laporan Kinerja UBP Asam-Asam, 2024

Tabel 2 Data Tingkat Pendidikan PLTU Asam-Asam

Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai
STM Mesin	46
S1 Mesin	28
SMA IPA	22
STM Elektro	18
S1 Ekonomi Manajemen	10
SM/D1 Mesin	9
SM/D3 Mesin	7
S1 Ilmu Komputer	7
S1 Manajemen	5
SM/D1 Elektro/Listrik	5
Lain-Lain	26

Tabel 3 Distribusi Jabatan Pegawai PLTU Asam-Asam

Jabatan	Jumlah Pegawai
Junior Technician Pemeliharaan Turbin	11
Junior Technician Pemeliharaan Kontrol Instrumen	9
Junior Technician Pemeliharaan Listrik	9
Junior Technician Pemeliharaan Boiler	8
Lain-Lain	146

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1.

- Bagaimana pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam?

2.

- Bagaimana pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam?

3.

- Bagaimana pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam?

4.

- Bagaimana pengaruh Pendidikan, Analisis Jabatan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam?

Literature Review

1. Pendidikan

- Meningkatkan kualitas SDM dan kemajuan bangsa.
- Mempermudah penerapan informasi dalam kehidupan sehari-hari.

2. Analisis Jabatan

- Mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan dan kualifikasi personel.
- Dasar penilaian kinerja dan perekrutan karyawan.

3. Masa Kerja

- Mempengaruhi kepuasan, produktivitas, dan kinerja kerja.
- Pengalaman kerja memperbaiki keterampilan.

4. Kinerja Pegawai

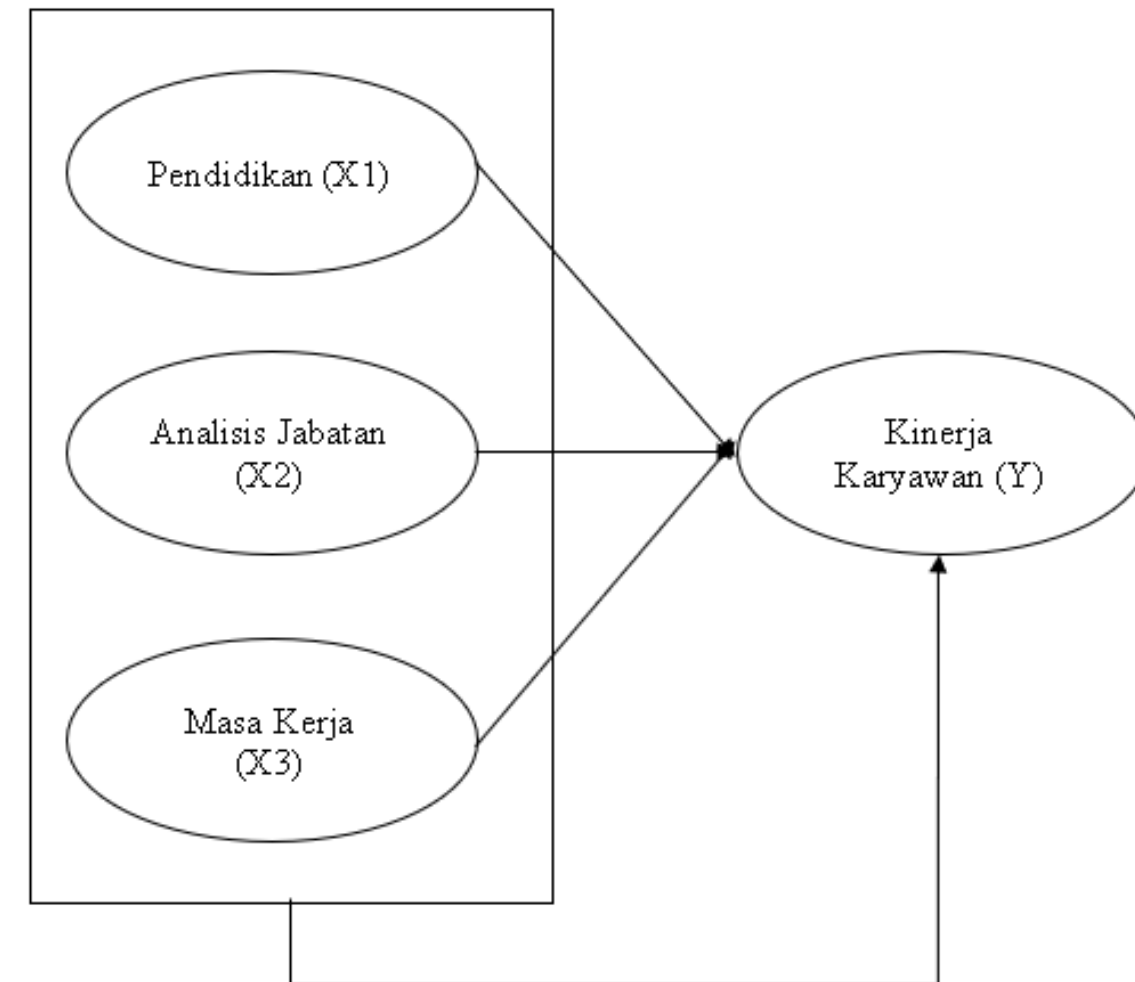
- Pencapaian tugas sesuai harapan.
- Dipengaruhi oleh dukungan manajemen, kompetensi, dan organisasi.

Kerangka Konseptual

Hipotesis

- **H1:** Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam.
- **H2:** Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam.
- **H3:** Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam.
- **H4:** Pendidikan, Analisis Jabatan dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai untuk Pengisian Jabatan Struktural di Perusahaan PLTU Asam Asam.

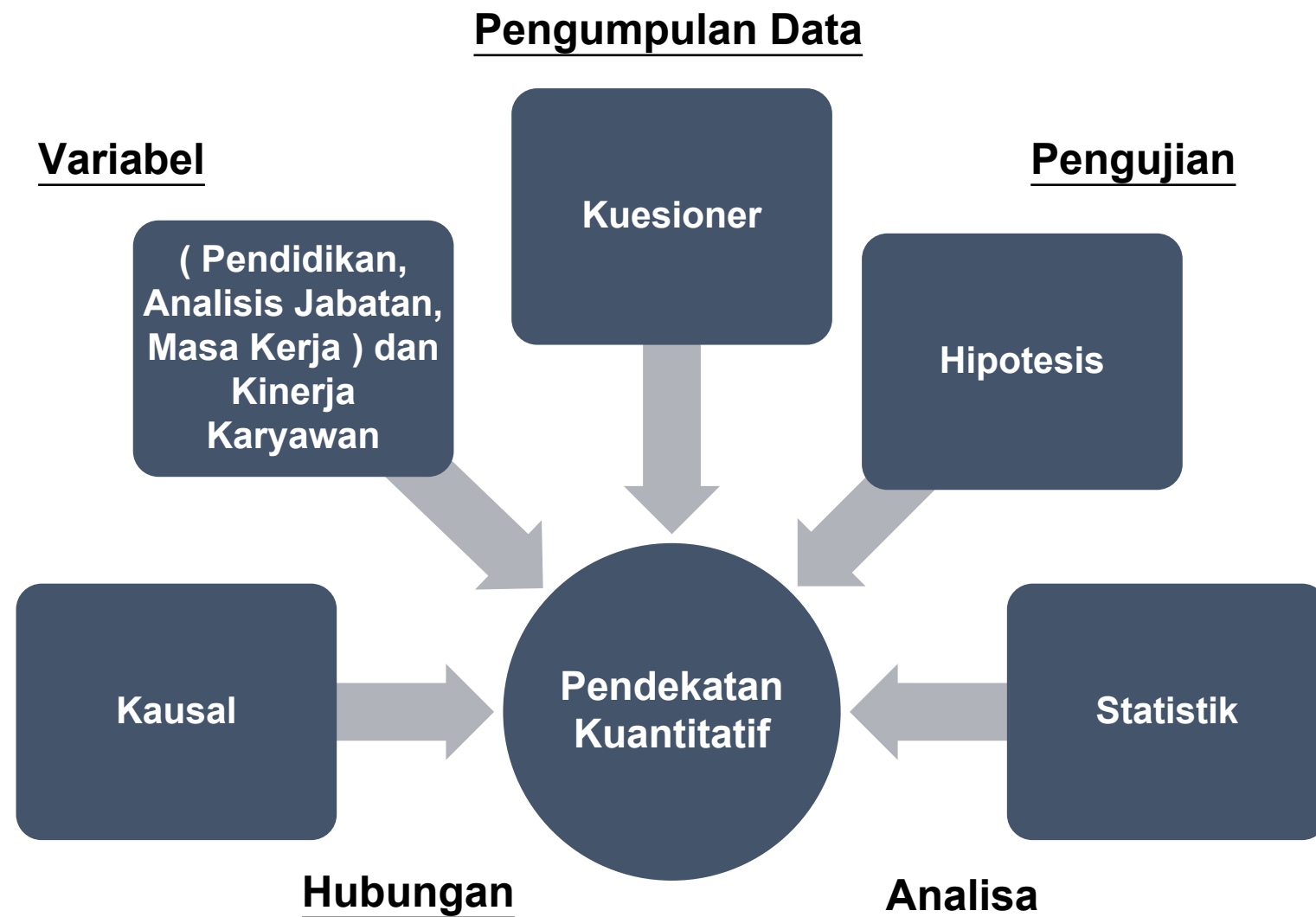
Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Metode Penelitian

(Jenis Penelitian)



(Populasi dan Sampling)

Populasi

- 183 Pegawai PLTU Asam Asam

Sampling

- **Teknik** : Sampling Jenuh.
- Karena populasi yang relative kecil maka teknik sampling jenuh digunakan. Analisa data berjalan berdasarkan variabel dan jenis responden.

Variabel Operasional

INDIKATOR

Pendidikan (X1)

- **Jenjang Pendidikan:** Tahapan berdasarkan perkembangan peserta didik.
- **Kesesuaian Jurusan:** Analisis kesesuaian pendidikan dengan jabatan.
- **Kompetensi:** Pengetahuan, keterampilan, dan nilai dasar.

Analisis Jabatan (X2)

- **Wewenang:** Hak mengambil keputusan dalam organisasi.
- **Tanggung Jawab:** Kewajiban menjalankan tugas dengan akuntabilitas.
- **Kondisi Kerja:** Lingkungan kerja yang mendukung.
- **Fasilitas Kerja:** Sarana prasarana untuk mendukung pekerjaan.
- **Standar Hasil Kerja:** Kriteria penilaian pekerjaan.
- **Pendidikan dan Pelatihan:** Pengembangan keterampilan dan pengetahuan.
- **Kompetensi:** Kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Masa Kerja (X3)

- **Kepuasan Kerja:** Perasaan terhadap pekerjaan.
- **Stres di Lingkungan Kerja:** Ketidakseimbangan fisik dan mental.
- **Pengembangan Karir:** Serangkaian posisi selama karir.
- **Kompensasi atas Hasil Kerja:** Imbalan materiil dan non-materiil.

Kinerja Karyawan (Y)

- **Kualitas Kerja:** Tingkat kesempurnaan hasil kerja.
- **Kuantitas:** Jumlah hasil kerja dalam waktu tertentu.
- **Ketepatan Waktu:** Penyelesaian pekerjaan sesuai batas waktu.
- **Efektivitas:** Pencapaian hasil kerja terhadap target.
- **Kemandirian:** Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa bimbingan.

Teknik Pengumpulan dan Analisa Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian:

1 (Sangat Tidak Baik)

2 (Tidak Baik)

3 (Netral)

4 (Baik)

5 (Sangat Baik).

Skala ini digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di PLTU Asam Asam.

2. Teknik Analisis Data

- **Metode:** SEM PLS (Partial Least Squares).
- **Keunggulan:** Tidak bergantung pada banyak asumsi, cocok untuk sampel kecil dan besar, serta dapat menguji teori tanpa landasan teoretis yang sangat jelas.
- **Proses:** Mengukur model (outer model) untuk validitas dan reliabilitas variabel, serta model struktural (inner model) untuk pengaruh antar variabel laten.
- **Uji Hipotesis:** Membandingkan nilai t-tabel dan t-statistik, dengan kriteria $\alpha = 5\%$.
- **Probabilitas hasil $\geq 0,05$: Hipotesis ditolak.**
- **Probabilitas hasil $\leq 0,05$: Hipotesis diterima.**

Hasil Penelitian

1. Gambaran Subjek Penelitian

- Mayoritas responden adalah laki-laki (182 dari 183).
- Usia mayoritas antara 31–40 tahun.
- Latar belakang pendidikan didominasi STM Mesin dan S1 Mesin.
- Sebagian besar pegawai telah bekerja 6–10 tahun dan >10 tahun.

2. Analisis Deskriptif

Tabel 5
Analisis Deskriptif

No	Variabel	Rata-rata
1	Pendidikan	4,03
2	Analisis Jabatan	4,07
3	Masa Kerja	4,07
4	Kinerja Pegawai	4,24

Sumber: Data diolah, 2025

- Semua variabel memiliki rata-rata skor > 4, yang menunjukkan persepsi positif:

1. Pendidikan: 4,03
2. Analisis Jabatan: 4,07
3. Masa Kerja: 4,07
4. Kinerja Pegawai: 4,24

Tabel 4
Karakteristik Sampel Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	182
	Perempuan	1
Usia	20 - 30 tahun	83
	31 - 40 tahun	96
	41 - 50 tahun	1
	> 50 tahun	4
Pendidikan Terakhir	STM Mesin	46
	S1 Mesin	28
	SMA IPA	22
	STMElektro	18
	S1 Ekonomi Manajemen	10
	SMD1 Mesin	9
	SMD3 Mesin	7
	S1 Ilmu Komputer	7
	S1 Manajemen	5
	SMD1 Elektro/Listrik	5
Lama Bekerja	Lain-lain	26
	< 1 tahun	10
	1 - 5 tahun	40
	6 - 10 tahun	80
	> 10 tahun	53

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

a. **Validitas Konvergen** : Semua item memenuhi syarat ($>0,7$), $AVE > 0,5 \rightarrow$ valid.

Tabel8. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Analisis Jabatan	0,595
Kinerja Karyawan	0,630
Masa Kerja	0,607
Pendidikan	0,640

Sumber: Output Pengolahandengan smartPLS 4.0

b. **Validitas Diskriminan** : Memenuhi kriteria $\rightarrow$ valid.

Tabel5. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	Pendidikan	Analisis Jabatan	Masa Kerja	Kinerja Karyawan
Pendidikan	0.800	0.177	0.259	0.472
Analisis Jabatan	0.177	0.811	0.150	0.595
Masa Kerja	0.259	0.150	0.810	0.412
Kinerja Karyawan	0.472	0.595	0.412	0.844

Tabel7. Hasil HTMT

	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kinerja Karyawan $\leftrightarrow$ Analisis Jabatan	0,595
Masa Kerja $\leftrightarrow$ Analisis Jabatan	0,150
Masa Kerja $\leftrightarrow$ Kinerja Karyawan	0,412
Pendidikan $\leftrightarrow$ Analisis Jabatan	0,177
Pendidikan $\leftrightarrow$ Kinerja Karyawan	0,472
Pendidikan $\leftrightarrow$ Masa Kerja	0,259

Sumber: Output Pengolahandengan smartPLS 4.0

Tabel6. Hasil Cross Loading

	Pendidikan	Analisis Jabatan	Masa Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,852	0,016	0,133	0,299
X1.2	0,734	0,045	0,221	0,241
X1.3	0,809	0,188	0,124	0,370
X2.1	0,082	0,725	0,119	0,414
X2.2	0,152	0,763	0,137	0,422
X2.3	0,125	0,785	0,094	0,419
X2.4	-0,034	0,787	0,102	0,390
X2.5	0,157	0,827	0,120	0,438
X2.6	-0,082	0,703	0,062	0,305
X2.7	0,167	0,802	0,113	0,441
X3.1	0,105	0,078	0,750	0,168
X3.2	0,163	0,129	0,797	0,276
X3.3	0,097	0,037	0,791	0,232
X3.4	0,185	0,150	0,777	0,417
Y.1	0,238	0,345	0,227	0,762
Y.2	0,317	0,444	0,359	0,840
Y.3	0,411	0,475	0,299	0,825
Y.4	0,271	0,463	0,340	0,807
Y.5	0,282	0,343	0,304	0,730

Sumber: Output Pengolahandengan smartPLS 4.0

Tabel4. Hasil Pengujian Outer Loading

	Pendidikan	Analisis Jabatan	Masa Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0,852			
X1.2	0,734			
X1.3	0,809			
X2.1		0,725		
X2.2		0,763		
X2.3		0,785		
X2.4		0,787		
X2.5		0,827		
X2.6		0,703		
X2.7		0,802		
X3.1			0,750	
X3.2			0,797	
X3.3			0,791	
X3.4			0,777	
Y.1				0,762
Y.2				0,840
Y.3				0,825
Y.4				0,807
Y.5				0,730

Sumber: Output Pengolahandengan smartPLS 4.0

Hasil Penelitian

3. Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

c. Reliabilitas : Cronbach Alpha dan Composite Reliability > batas minimum → reliabel.

Tabel 9. Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

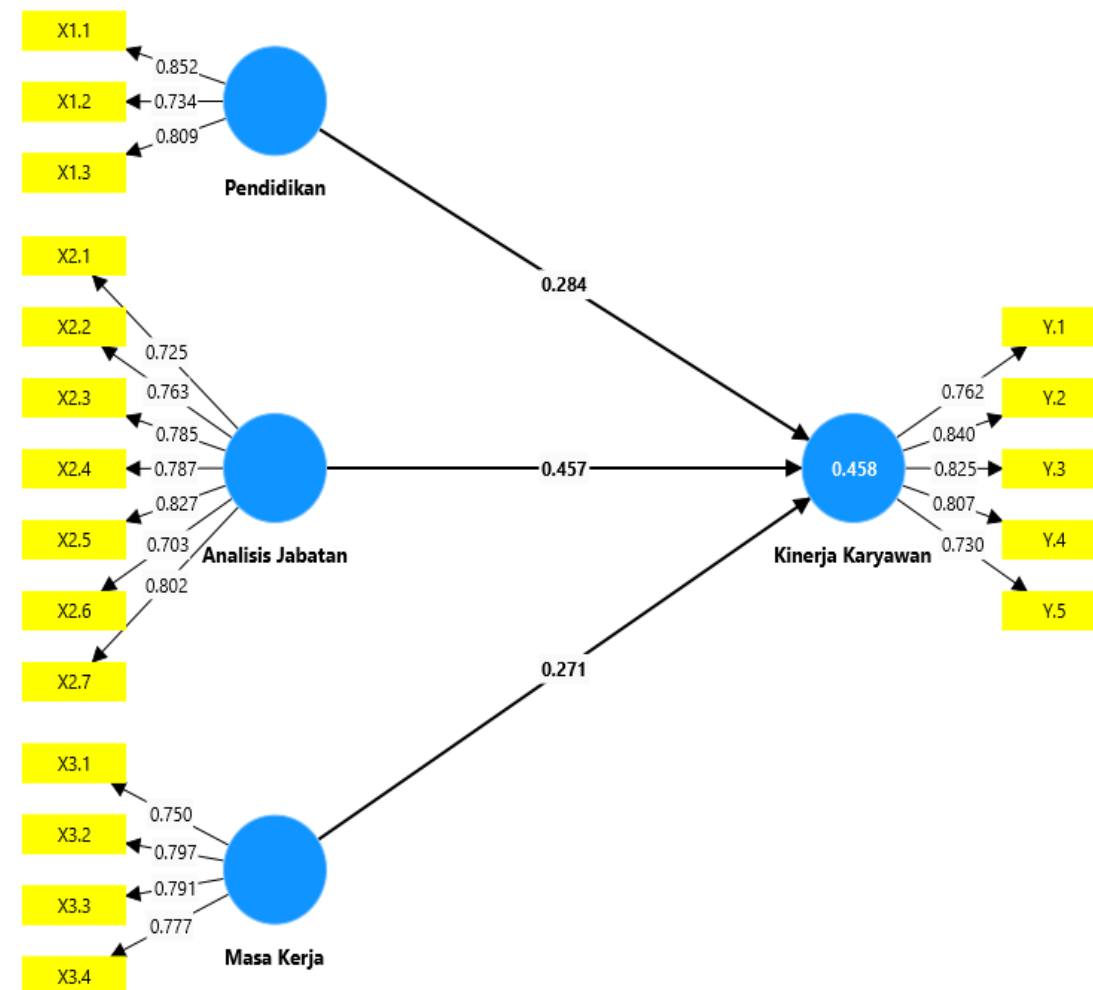
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho a)	Composite reliability (rho c)
Analisis Jabatan	0,886	0,891	0,911
Kinerja Karyawan	0,853	0,864	0,895
Masa Kerja	0,803	0,851	0,861
Pendidikan	0,724	0,745	0,841

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

a. Uji Model



Tabel 10. Hasil Model Goodness of Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0,091	0,091
d ULS	1,580	1,580
d G	0,851	0,851
Chi-square	795,035	795,035
NFI	0,619	0,619

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Nilai NFI berkisar antara 0 hingga 1 dan diperoleh dengan membandingkan model yang dihipotesiskan dengan model independen tertentu. Berdasarkan tabel di atas, nilai NFI sebesar 0,701 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang dapat dikategorikan baik.

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

d. Q-Square (Goodness of Fit Model)

Tabel 13. Hasil Uji Q-Square

	SSO	SSE	$Q^2 (=1 - \frac{SSE}{SSO})$
Kinerja	920,0	666,2	
Karyawan	00	93	0,276

Sumber: Output Pengolahandengan smartPLS 4.0

- $Q^2 = 0,276 \rightarrow$ model memiliki *predictive relevance*.

b. Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 11. Nilai R2

	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,458	0,449

Sumber: Output Pengolahandengan smartPLS 4.0

- R^2 Kinerja Pegawai (Y) = 0,458
- Artinya, 45,8% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan.
- Kategori cukup baik.

c. Effect Size (f2)

Tabel 12. Hasil Uji f2 Effect Size

	f-square
Analisis Jabatan $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,375
Masa Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,129
Pendidikan $\rightarrow$ Kinerja Karyawan	0,142

Sumber: Output Pengolahandengan smartPLS 4.0

- Analisis jabatan $\rightarrow$ kinerja: kuat (0,375)
- Pendidikan $\rightarrow$ kinerja: lemah (0,142)
- Masa kerja $\rightarrow$ kinerja: lemah (0,129)

Hasil Penelitian

4. Model Struktural (Inner Model)

f. Uji Hipotesis

Table 14. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
Analisis Jabatan -> Kinerja Karyawan	0,457	0,458	0,060	7,596	0,000
Masa Kerja -> Kinerja Karyawan	0,271	0,277	0,055	4,967	0,000
Pendidikan -> Kinerja Karyawan	0,284	0,285	0,063	4,521	0,000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Tabel 13

Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Koefisien Jalur	T-values	P-values	Kesimpulan
H4 Pendidikan (X1) x Analisis Keria (X2) x Masa Jabatan (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.198	2.011	0.044	Diterima

Sumber: Olah Data (2025)

1. Pengujian Hipotesis Langsung

- Ketiga variabel (pendidikan, analisis jabatan, masa kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai:

- Analisis Jabatan → Kinerja ($\beta = 0,457$, $p = 0,000$)
- Masa Kerja → Kinerja ($\beta = 0,271$, $p = 0,000$)
- Pendidikan → Kinerja ($\beta = 0,284$, $p = 0,000$)

2. Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

- Kombinasi Pendidikan, Analisis Jabatan, dan Masa Kerja **berpengaruh simultan** dan **signifikan** terhadap kinerja ($\beta = 0,198$; $T = 2,011$; $p = 0,044$)

PEMBAHASAN

1. Pendidikan → Kinerja Pegawai

- Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan yang sesuai meningkatkan pemahaman tugas, efisiensi kerja, dan kepercayaan diri dalam menjalankan jabatan struktural. Kesesuaian pendidikan dengan persyaratan jabatan menjadi faktor penting.

2. Analisis Jabatan → Kinerja Pegawai

- Analisis jabatan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan. Fasilitas kerja yang memadai sebagai bagian dari analisis jabatan dianggap sangat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan efektif. Ketersediaan peralatan dan teknologi mendukung produktivitas kerja.

3. Masa Kerja → Kinerja Pegawai

- Masa kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengalaman panjang mendukung pemahaman tugas dan efisiensi kerja. Namun, stres kerja menjadi tantangan yang perlu diatasi meskipun masa kerja panjang.

4. Pendidikan, Analisis Jabatan, dan Masa Kerja → Kinerja Pegawai (Simultan)

- Ketiga variabel secara bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kombinasi pendidikan yang memadai, analisis kerja yang baik, dan masa kerja yang panjang menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dirasakan oleh pegawai.

Conclusions, Implications, Limitations, And Recommendations

1. Kesimpulan:

- Pendidikan, analisis jabatan, dan masa kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai dalam pengisian jabatan struktural di PLTU Asam-Asam. Ketiganya saling mendukung untuk memastikan kompetensi dan kesiapan pegawai.

2. Implikasi:

- Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat teori SDM tentang pentingnya pendidikan, analisis jabatan, dan masa kerja. Secara praktis, organisasi perlu mengintegrasikan ketiga aspek tersebut dalam proses seleksi dan promosi jabatan struktural.

3. Keterbatasan:

- Penelitian terbatas pada satu lokasi (PLTU Asam-Asam) dan menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner, sehingga kurang menggali aspek kontekstual atau motivasional secara mendalam.

4. Rekomendasi:

- Disarankan penelitian lanjutan dilakukan di organisasi lain dan dengan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar diperoleh pemahaman yang lebih luas dan mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Referensi

- [1] K. N. Jayanti and K. T. S. Dewi, "Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *JEMBA J. Ekon. Pembangunan, Manaj. dan bisnis, Akunt.*, vol. 1, no. 2, pp. 75–84, Jun. 2021, doi: 10.52300/jemba.v1i2.2986.
- [2] S. Nugroho, N. A. Fajariah, and N. Hidayati, "Pengaruh masa kerja, lingkungan kerja dan employee engagement terhadap kinerja karyawan PT Surya Pamenang kediri," *J. Islam. Bus. Entrep.*, vol. 1, no. 2, pp. 108–118, Nov. 2022, doi: 10.33379/jibe.v1i2.1759.
- [3] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2021.
- [4] Rindang Wahyuning Utami and Tri Andjarwati, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada CV. Brilliant Maju Sukses Surabaya," *J. Manaj. Ris. Inov.*, vol. 2, no. 3, pp. 170–183, Jul. 2024, doi: 10.55606/mri.v2i3.3074.
- [5] I. R. Anggraini, Afifuddin, and Hayat, "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Malang," *J. Respon Publik*, vol. 14, no. 1, 2020.
- [6] M. A. M. Billik, J. E. H. J. FoEh, S. S. Niha, and M. E. Perseveranda, "Pengaruh Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)," *JIMT J. Ilmu Manaj. Terap.*, vol. 4, no. 4, 2023, doi: <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>.
- [7] Ika Cahya Lestari and Qiqi Asmara, "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Daerah Khusus Ibu Kota DKI Jakarta," *Birokrasi J. ILMU Huk. Dan Tata Negara*, vol. 2, no. 2, pp. 21–34, May 2024, doi: 10.55606/birokrasi.v2i2.1147.
- [8] F. Fatimah, Wulandari, and K. Aprianti, "Pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperindag Kota Bima," *Lincah J. Inov. dan Tren*, vol. 1, no. 2, 2023, doi: <https://doi.org/10.35870/ljit.v1i2.1684>.
- [9] Mastina Maksin, Diva Putri Anindita, and Hikmah Rahmadaniati Primania, "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Probolinggo," *J. Adm. Publuk dan Ilmu Komun.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–12, Aug. 2023, doi: 10.55499/intelektual.v10i1.1034.
- [10] M. Ivana, A. Rozi, and Wahyudi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani," *Desanta (Indonesian Interdiscip. Journal)*, vol. 2, no. 2, 2022.
- [11] A. Basyit, B. Sutikno, and J. Dwiharto, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. EMA*, vol. 5, no. 1, Jul. 2020, doi: 10.47335/ema.v5i1.44.
- [12] M. Ivana, A. Rozi, and Wahyudi, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kemakmuran Jaya Mandiri Ahmad Yani," *Desanta (Indonesian Interdiscip. Journal)*, vol. 2, no. 2, pp. 199–210, 2022.
- [13] K. A. Wiryawan and P. I. Rahmawati, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt," *Bisma J. Manaj.*, vol. 6, no. 2, 2020, doi: <https://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.26873>.
- [14] M. E. Sigarlaki, S. Moniharapon, and R. N. Taroreh, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara," *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, 2019, doi: <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24220>.
- [15] S. Hartati, A. Beni Saputra, and S. Andriani, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai dalam Melayani Masyarakat," *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 1, pp. 298–307, Dec. 2021, doi: 10.31004/edukatif.v4i1.1741.
- [16] D. S. Lubis, "Pengaruh Training Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Centre Park Citra Corpora Medan," *Pros. Semin. Nas. Multidisiplin Ilmu Univ. Asahan ke-4*, 2020.
- [17] T. A. Firdaus and R. R. Setya, "Peran Masa Kerja Dan Loyalitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV Aman Jaya Sukses Bandung," *Manaj. Strateg. Terkini*, vol. 6, no. 2, 2024.
- [18] E. F. Mandang, B. Lumanuw, and M. D. B. Walangitan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado," *J. EMBA*, vol. 5, no. 3, 2017.

Referensi

- [19] R. Onibala, C. Kojo, and Y. Uhing, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara," *J. EMBA*, vol. 5, no. 2, 2017.
- [20] R. G. Rusly, A. Firman, and S. Dandu, "Pengaruh Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Luwu Timur," *Manusagre J.*, vol. 1, no. 2, 2023.
- [21] M. L. Blikololong and J. E. FoEh, "Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 6, 2022, doi: <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1106>.
- [22] E. M. Kereh, V. P. Lengkong, and F. S. Rumokoy, "Pengaruh Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Pendidikan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado," *J. EMBA*, vol. 6, no. 4, 2018.
- [23] J. Sari and S. Sitohang, "Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Auto2000 Cabang Kertajaya Surabaya," *J. Ilmu dan Ris. Manaj.*, vol. 8, no. 10, 2019.
- [24] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D," *Bandung CV. Alf.*, 2019.
- [25] Y. Supriyatna, "Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo," *J. Manaj.*, vol. 10, no. 1, pp. 47–60, Feb. 2020, doi: 10.30656/jm.v10i1.1885.
- [26] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014.
- [27] S. Priadana and D. Sunarsi, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.

Bukti Copy Editing dan LOA

Warto et al. | The ROLE OF EDU... x

jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/authorDashboard/submission/30853

Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan

← Back to Submissions

30853 / Warto et al. / ROLE OF EDUCATION, JOB ANALYSIS AND WORK TENURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE FOR FILLING STRUCTUR [Library](#)

Workflow **Publication**

Submission **Review** Copyediting Production

Submission Files [Q Search](#)

55462	Final Check Turnitin Pak Warto.pdf	April 17, 2025	Other
55463	Grammarly Report Warto.pdf	April 17, 2025	Other
55464	Cover Letter.docx	April 17, 2025	Other
55465	Final Manuscript Warto.docx	April 17, 2025	Article Text

[Download All Files](#)

Pre-Review Discussions [Add discussion](#)

Name	From	Last Reply	Replies	Closed
Comments for the Editor	warto2025	-	0	☐

