

Kinerja Karyawan Dianalisis dengan Pendidikan dan Pengalaman Kerja dengan Kemampuan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Distributor di Kab. Tangerang

Sucianti Sukiana Sari¹, Samsul Bahri²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar

¹sucianti@itbpolman.ac.id*, ²samsulbahri@itbpolman.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan dianalisis melalui pendidikan dan pengalaman kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan distributor di kab. Tangerang. Permasalahan yang menjadi latar belakang penelitian ini yaitu dengan penyebaran Pandemi Covid 19, sistem pendidikan karyawan mengalami krisis baru, karena lebih dari 90% karyawan tidak bisa mengikuti Pendidikan dan Latihan yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan di analisis melalui pendidikan dan pengalaman kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan distributor di kab. Tangerang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi penelitian ini sebanyak 341 populasi teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple.Random Sampling* data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrument yang di kembangkan oleh peneliti dengan menggunakan di mensi dan indikator dari para ahli konsen meneliti kinerja karyawan, pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan kerja. Data dianalisis dengan menggunakan model *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan alat bantu Smart-PLS Versi 3.0.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan disimpulkan bahwa 1) tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan pendidikan terhadap kemampuan kerja dengan R^2 0,127, 2) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dengan R^2 0,648, 3) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pendidikan terhadap kinerja karyawan dengan R^2 0,121, 4) terdapat pengaruh langsung yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan R^2 0,236, 5) terdapat pengaruh langsung yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dengan R^2 0,599, 6) tidak terdapat yang signifikan pengaruh secara tidak langsung pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja dengan R^2 0,076 7) terdapat pengaruh yang signifikan pengaruh secara tidak langsung pengalaman kerja terhadap kinerja melalui kemampuan kerja dengan R^2 0,388.

Kata kunci: *Pendidikan, Pengalaman kerja, kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan*

Korespondensi Email : sucianti@itbpolman.ac.id

Digital Object Identifier : <https://doi.org/10.59903/ebusiness.v3i1.88>

Diterima Redaksi : 10-11-2023 | **Selesai Revisi** : 20-12-2023 | **Diterbitkan Online** : 31-12-2023

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah komponen penting dari keberhasilan atau kegagalan perusahaan, dan mereka harus dikelola (SDM). Akibatnya, kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam proses operasional untuk memastikan kelangsungan hidup dan kemajuan (SDM) mereka. Untuk memenuhi visi dan tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) dengan berbagai bakat dan kemampuan. Akibatnya, pelatihan SDM, pengalaman kerja, dan keterampilan yang diperlukan diperlukan. Mendorong kinerja karyawan untuk memenuhi tujuan perusahaan.

Karyawan yang berpengalaman di bidangnya dan berkinerja baik harus hadir. Jika didukung dengan kinerja yang baik, sumber daya manusia (SDM) dapat memberikan hasil

yang optimal. Kinerja berkualitas tinggi merupakan konsekuensi dari suatu proses atau kapasitas individu untuk tumbuh secara kualitatif dan kuantitatif dari waktu ke waktu (Mangkunegara, 2001).

Demikian pula, pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengembangkan bisnis karena pendidikan meletakkan dasar bagi individu untuk mencapai prestasi luar biasa dalam pekerjaan mereka. Tidak hanya untuk individu, tetapi juga bagi organisasi untuk meningkatkan kapasitas karyawan mereka untuk memberikan hasil terbaik, pendidikan sangat penting.

Ketika karyawan diminta untuk melakukan aktivitas kinerja, mereka sering dikaitkan dengan kinerja karyawan lain. Karyawan harus dapat menetapkan tujuan yang terukur dan terperinci yang dapat mereka ukur dan capai. Dengan kata lain, ini adalah sistem yang terorganisir dengan baik yang mengintegrasikan perilaku dan hasil pekerjaan, serta pengalaman masa lalu dengan tugas-tugas ini, dan ini dapat meningkatkan kepuasan sumber daya manusia sambil juga memberikan umpan balik tentang implementasi.

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pendidikan dan pengalaman kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan distributor di kab. Tangerang. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan distributor di kab.tangerang dan variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kinerja

Sri Sundari (2019), Kinerja karyawan hanyalah hasil kerja pekerjaan atau penyelesaian tugas dengan karyawan berusaha untuk mencapai visi, tujuan, dan sasaran perusahaan dengan mengikuti jadwal kerja yang ditentukan, pengetahuan teoretis tentang kinerja karyawan “Kinerja pegawai. Riva'i & Basri (2015) adalah hasil dari upaya seseorang selama periode waktu tertentu untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti standar kerja, tujuan, atau target yang telah ditentukan. Seperti yang telah dicapai sesuai dengan standar, tujuan, dan target baru yang disebut hasil kerja.

Sedangkan menurut Donnely, Gibson & Ivansevich sebagaimana di kutip oleh Masram & Mu'ah (2017) menjelaskan seberapa tinggi kinerja karyawan. Ini menyoroti tujuan, di mana tujuan adalah sesuatu yang selalu diinginkan perusahaan dalam mendefinisikan keinginan yang harus dipenuhi, dan di mana tujuan umumnya merupakan target yang telah ditetapkan untuk menilai keberhasilan kinerja karyawan.”Konsep kinerja adalah. Seperti yang telah dicapai sesuai dengan standar, tujuan, dan target baru yang disebut hasil kerja. Mangkunegara (2011)”Kinerja merupakan konstruksi multifaset yang memiliki banyak interpretasi berbeda tergantung pada siapa yang menilainya, bagaimana hal itu dinilai, dan elemen apa yang diperiksa.

B. Pendidikan

“Nitisemito (2001: 173) mendefinisikan pendidikan sebagai..pengembangan karir karyawan pada suatu perusahaan yang dapat menumbuhkan dan mengembangkan sikap, perilaku, bakat, dan pengetahuan.berdasarkan pekerjaan masing-masing karyawan. Karyawan diharapkan untuk lebih mudah mengerjakan semua tugasnya sesuai standar kerja yang telah ditetapkan jika memiliki pengetahuan yang cukup. Kompetensi juga dapat dicapai melalui pengembangan karir, sikap, dan perilaku. ”

Hefernan et.al (2000) menyatakan bahwa, kemampuan seseorang untuk menggunakan pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi tingkat kompetensi seseorang. Semakin tinggi tingkat kompetensi atau keterampilan karyawan, semakin tinggi kualitas pendidikan yang dimiliki individu tersebut. Perusahaan tentunya membutuhkan pendidikan karyawan di era globalisasi agar dapat bersaing dengan karyawan dari perusahaan/pesaing lain.

C. Pengalaman Kerja

(Manulang, 1984: 15). alternatiffnya, Sebagai hasil dari partisipasi karyawan dalam tugas, pengalaman adalah proses mempelajari informasi atau keterampilan mengenai pendekatan kerja. Selama periode waktu tertentu, karyawan akan memperoleh pengetahuan atau keterampilan. Pekerjaan menjadi lebih mudah dengan keterampilan kerja karyawan yang luas.Selain itu,“ ada Sudut pandang lain tentang pengalaman adalah bahwa

(Ranupandojo & Husnan 1984: 71), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya waktu atau masa kerja yang dihabiskan untuk belajar dan melakukan tugas kerja. hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan, dan diharapkan semua keinginan perusahaan dapat terpenuhi bagi seorang karyawan yang bekerja.

D. Kemampuan Kerja

Robbin (2007:38) sebagai kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan tanggung jawab pekerjaan tertentu, yang dipengaruhi oleh dua faktor: kemampuan intelektual dan fisik. Dalam suatu organisasi, kapasitas atau kemampuan harus ditawarkan sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing karyawan, dengan dukungan kapasitas intelektual dan fisiknya.

Kompetensi ditentukan oleh bakat mental, pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang kemampuan fisiknya, merupakan ciri-cirinya yang paling mendasar. Untuk melakukan banyak tugas dalam pekerjaan di atas dan untuk mencapai kinerja pekerjaan yang luar biasa, dia berada di atas kompetensi rata-rata orang lain. Selain sebagai atribut dasar seseorang, kompetensi merupakan sarana untuk menilai kinerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan kemampuannya untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil teknik penelitian kuantitatif. Dari konsepsi hingga pengembangan desain studi, pendekatan penelitian kuantitatif mengandung kriteria yang ketat, sistematis, dan terdefinisi dengan baik. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Metodologi. Dari awal hingga akhir proses desain penelitian, penelitian kuantitatif memiliki persyaratan metodologis, terencana, dan terstruktur yang harus diikuti.

Penelitian ini memiliki 17 indikator sehingga jumlah minimum sampel adalah $\frac{17 \times 17 + 1}{2} = 145$ atau $17 \times 10 = 170$ sehingga besaran sampel berkisar antara 145 – 170 responden..penulis memutuskan untuk mengambil sampel maksimal sebanyak 170 responden dari hasil perhitungan. Hal tersebut bertujuan untuk mengantisipasi terambilnya sampel yang tidak valid.

Dalam penelitian ini digunakan strategi *Simple.Random Sampling*, yaitu metode pengambilan sampel yang digunakan bila anggota populasinya homogen.atau hampir homogen. Terlepas dari strata populasi penelitian saat ini, teknik pengambilan sampel ini diterapkan secara acak (Sugiyono, 2011: 120).

Tabel 1.1. Sebaran Populasi dan Sampel

Nama Perusahaan	Populasi	Sampel

PT. Citra Indonesia Utama Selaras	180	75
PT. Polarin Xinindo	84	50
PT Bina Karya Mandiri	77	45
Jumlah	431	170

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dengan *Loading Factor*

Reabilitas indikator bertujuan untuk menilai apakah indikator pengukuran variabel laten reliabel atau tidak. Caranya dengan mengevaluasi hasil *outer loading* tiap indikator. Nilai *loading* di atas 0,7 menunjukkan bahwa konstruk dapat menjeaskan lebih dari 50% varians indikatornya (Wong K.K., 2013, Sarstedt dkk., 2017).

Tabel 4.5 Loading Factor

	Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan	Pendidikan	Pengalaman Kerja
C1	0,802			
C10	0,746			
C11	0,796			
C12	0,773			
C2	0,733			
C3	0,791			
C4	0,733			
C5	0,782			
C6	0,705			
C7	0,759			
C8	0,807			
C9	0,757			
E1			0,819	
E2			0,799	
E3			0,807	

E4			0,721	
E5			0,805	
E6			0,728	
EP1		0,846		
EP10		0,726		
EP2		0,787		
EP3		0,799		
EP4		0,837		
EP5		0,789		
EP6		0,743		
EP7		0,792		
EP8		0,830		
EP9		0,769		
WE1				0,884
WE2				0,966
WE3				0,881
WE4				0,882
WE5				0,819
WE6				0,873

Sumber: data yang di olah dari SmartPLS 3.3.3

Dari hasil *loading factor* tabel diatas, dapat diketahui bahwa semua item angket memiliki > dari 0,7. yang menjelaskan bahwa semua indikator yang digunakan valid.

Pendidikan terhadap Kemampuan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh langsung pendidikan terhadap kemampuan kerja pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,127 dengan t-statistik sebesar 1,723 < 1,96 dengan p-value sebesar 0,000 < 0,085, sehingga H_0 1 diterima dan H_a 1 ditolak. Yang artinya tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pendidikan terhadap kemampuan kerja oleh karyawan perusahaan distributor di Kab. Tangerang.

Melalui *standardized loading factor* (SLF) diketahui bahwa dari 6 indikator, indikator indikator E1 (Karyawan harus mempunyai kesesuaian latar belakang pendidikan

dengan pekerjaan) yaitu sebesar merupakan indikator terkuat yang menjelaskan variabel Pendidikan yaitu 0.819. sumbangan terbesar kedua adalah indikator E3 (karyawan harus mempunyai Pendidikan tambahan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya) dengan *standardized loading factor* sebesar 0.807 selanjutnya indikator yang terendah adalah indikator E4 (Karyawan harus mengikuti berbagai seminar yang sesuai dengan tugas) adalah sebesar 0,721. Dari hasil ini dapat di nyatakan bahwa indikator Karyawan harus mempunyai kesesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan merupakan dimensi yang paling representatif untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Andika, dkk (2017) tidak terdapat pengaruh yang signifikan pendidikan terhadap kemampuan kerja berarti menunjukkan bahwa ketika semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan belum tentu akan meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Ini banyak terjadi pada *freshgraduate* meskipun memiliki gelar pendidikan yang tinggi namun masih banyak yang belum bisa bekerja secara maksimal dan belum dapat mengoperasikan peralatan kantor untuk ini khususnya di perusahaan distributor di Kab. Tangerang.

Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan terdapat terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,648 dengan t-statistik 9,443 >1,96 dengan p-value sebesar 0,000 >0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pengalaman kerja kemampuan kerja pada karyawan perusahaan distributor di Kab. Tangerang.

Melalui *standardized loading factor* (SLF) diketahui bahwa dari 6 indikator, indikator WE2 (masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan) merupakan indikator terkuat yang menjelaskan variabel Pendidikan yaitu 0.966. sumbangan terbesar kedua adalah indikator WE1 (Lama waktu/masa kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan) dengan *standardized loading factor* sebesar 0.884 selanjutnya indikator yang terendah adalah indikator WE5 (Pengalaman kerja akan meningkatkan penguasaan pekerjaan) adalah sebesar 0,721. Dari hasil ini dapat di nyatakan bahwa indikator masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan merupakan dimensi yang paling representatif untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian M. Amri Nasution (Deska Arleta) Bakat dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka terkait dengan pengalaman kerja mereka. Pengalaman kerja dapat ditentukan tidak hanya oleh keterampilan, kompetensi, dan kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh pengalaman seseorang yang pernah bekerja untuk atau untuk suatu instansi. Makin,

Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung pendidikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,121 dengan t-statistik 2,467 >1,96 dengan p-value sebesar 0,014 <0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan pendidikan antara terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan temua Pitriyani & Halim, (2020) Latar belakang pendidikan seseorang tentu saja berdampak pada sikap pribadinya, juga apakah orang tersebut berkecukupan atau hidup berkelimpahan. Latar belakang pendidikan

adalah tahapan pendidikan yang ditentukan oleh tingkat anak didik yang akan mencapai perkembangan kemauan yang dikembangkan.

Hasil penititan ini juga sesuai dengan temuan Maykel (2017) Kajian standar rekrutmen karyawan diperlukan dalam rangka meningkatkan karyawan dan tingkat pendidikan yang lebih baik untuk memastikan keberlanjutan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas di industrinya.

Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menunjukkan terdapat terdapat pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,236 dengan t-statistik 3,264 >1,96 dengan p-value sebesar 0,001 <0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan distributor di Kab. Tangerang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Ketut Edy Wirawan (2019) yaitu terdapat pengaruh yang signifikan terhadap pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja staf menurut temuan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan jafar (2018) terdapat Kinerja Karyawan dan Dampak Pengalaman Kerja Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu periode waktu di mana seseorang mencurahkan waktu, tenaga, pikiran, dan kemampuannya untuk melakukan atau melaksanakan kewajibannya secara terus menerus selama masa kerja.

Akibatnya, pengalaman kerja berdasarkan waktu yang dihabiskan di tempat kerja akan memperoleh atau memperoleh pengalaman kerja sesuai dengan waktu kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh, semakin banyak waktu kerja yang digunakan. Entah tugas diselesaikan secara terus menerus atau pekerja berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Pengalaman kerja juga dapat dilihat sebagai wahana di mana seseorang dapat mengembangkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja mereka dengan mengamati, meniru, dan/atau melakukan tugas pekerjaan yang dilakukan orang lain.

Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh langsung kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang dari uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 0,599 sebesar dengan t-statistik 0,9379 >1,96 dengan p-value sebesar 0,000, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang

Hal ini sejalan dengan peneliian yang di lakukan oleh Dilla Ramadani (2021) terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Bekerja dengan tim dan rekan kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan menjadi inovatif di tempat kerja semua memainkan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja

Pendidikan Terhadap Kinerja melalui Kemampuan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang. Dari uji hipotesis diperoleh koefisien sebesar R^2 0,076 dengan t-statistik

1,677 <1,96 dengan p-value sebesar 0,094 <0,05 sehingga H₀₆ diterima dan H_{a5} ditolak dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh tidak langsung secara terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang tidak berpengaruh signifikan.

Pengalaman terhadap Kinerja Melalui Kemampuan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan terdapat terdapat pengaruh langsung pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada perusahaan perusahaan distributor di Kab. Tangerang. Dari uji hipotesis diperoleh koefisien sebesar R² 0,388 dengan t-statistik 7,109 >1,96 dengan p-value 0,000 <0,05 H₀₇ ditolak dan H_{a7} terima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja pada perusahaan distributor di Kab. Tangerang tidak berpengaruh signifikan.

Dengan kata lain, jika suatu perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan atau meningkatkan keterampilan kerja, maka diperlukan suatu periode kerjasama yang mencakup waktu kerja yang cukup lama, karena semakin banyak pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan maka akan semakin banyak pula karyawannya, dan hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- [1] Abdillah, W., & Jogyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM)*. Yogyakarta: Andi.
- [2] Ahmadi, Djauzak. (2004). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka.
- [3] Ali, Mohammad dan Muhammad Asrori. (2014). *Metodologi & Aplikasi Riset Pendidikan*. dalam Suryani. (ed). Cet. 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Ali, S., & Ghumro, I. A. (2020). Employee Performance In Light Of Education Diversity, Religious Diversity, Work Experience Diversity, And Language Diversity. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 11(1), 84–94.
- [5] Aliata, V. L., & Ligare, B. S. (2021). Influence of education level on the relationship between human resource practices and employee performance among the administration police in Influence of education level on the relationship between human resource practices and employee performance among. *International Journal of Research in Human Resource Management*, 3(1), 7.
- [6] Aminah, S. Roikan.(2019). *Pengantar Metode Penelitian Kualitatif Ilmu Politik*. Jakarta: Prenada Media Group.

- [7] Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal DIMENSI*, 9(1), 74–86.
- [8] Arikunto, S. (2010). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [9] Astriyani, N. P., Sessu, A., & Yusuf, B. P. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(1), 72–78.
- [10] Bergenhenegouwen, G., Mooijman, E., Tillema, H. (1999). *Strategic education and learning in organisations*, 2nd edn. Kluwer: Deventer
- [11] Boulter, N., Murray, D., & Hill, J. (2003). *Manusia dan Kompetensi: Panduan Praktis untuk Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Gramedia.
- [12] Cesilia, Kumendong Aimella, Bernhard Tewel, and Joy E Tulung. (2018). Pengaruh disiplin kerja, perencanaan karir dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19153>
- [13] Dehotman, K. (2016). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wat-Tamwil Di Provinsi Riau. *Jebi (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 1(2), 217–234. <http://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/36>
- [14] Dewanti, H. E., & Artaya, I. P. (2019). The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 93–101. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.27>
- [15] Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di pt. marketama indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110.
- [16] Elizar, and Hasrudy Tanjung. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>.
- [17] Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Edisi 5*. Semarang: Undip Press.
- [18] Ferdinand, Augusty. (2006). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen, Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister & Disertasi Doktor*. Semarang: Undip Press.
- [19] Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- [20] Ghazali, I., & Latan, H. (2014). *SMART PLS*. Semarang: Undip Press.
- [21] Ghozali, H. Imam, (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [22] Ghozali, Imam. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip
- [23] Ghozali, Imam. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip Press.
- [24] Gordon. (2011). *The Genome of Salmonella enterica*. Serovar Typhi, viewed 6 May 2011
- [25] Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Sage: Thousand Oaks.
- [26] Handoko, Hani T. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- [27] Handoko, T. Hani. (1984). “Dasar – Dasar Manajemen Produksi dan Operasi”. Yogyakarta : Lembaga Penerbit Universitas Gadjah Mada.
- [28] Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE
- [29] Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Pengantar Manajemen.
- [30] Handoko, Thani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE Yogyakarta.
- [31] Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- [32] Hasbullah. (2001). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [33] Hasbullah. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- [34] Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [35] Heffernan, Margareth H., dan Patrick C Flood. (2000). An exploration of the relationships between the adoption of managerial competencies, organisational characteristics, human resource sophistication and performance in Irish organisations. *Journal of European Industrial Training*. Vol 24. No. 2/3/4. pp: 128-138
- [36] Hendrayani. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 8(1), 1–12.
- [37] <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>
- [38] Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and*

- Business, 4(3), 441–448. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- [39] Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273–281.
- [40] Lesmaya, S Mia. (2016). Pengaruh sistem informasi SDM, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal Manajemen Manajemen*, 10(2), 25–43.
- [41] Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- [42] Mangkunegara, A. P. (2006). *Perencanaan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia*. PT Refika Aditama.
- [43] Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [44] Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [45] Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [46] Masram & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher
- [47] Natalia, Novi. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Lamanya Bekerja terhadap Kompensasi Karyawan Pada PT. MBI Kecamatan Batang Hari Leko Kabupaten Musi Banyuasin. Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- [48] Nguyen, P. T., Arifani, A. Z. T., Susanti, A. Y., & Mahaputra4, M. R. (2020). Literature Review Factors Affecting Employee Performance : Competence, Compensation And Leadership. *Dinasti International Journal of Economics, Finance, & Accounting*, 1(3), 358–372. <https://doi.org/10.38035/DIJEFA>
- [49] Nguyen, P.T, Yandi, A, Mahaputra, M.. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Journal of Economics, Finance, & Accounting*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>