

## **The Influence of Education Level, Work Experience And Work Placement on Employee Performance at PT Fajar Putra Plasindo**

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo**

**Andini Rahma Sari<sup>1\*</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2</sup>, Vera Firdaus<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo <sup>1\*,2,3</sup>

[Andinirahmasari62@gmail.com](mailto:Andinirahmasari62@gmail.com) [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id) [verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

*\*Corresponding Author*

---

#### **ABSTRACT**

Human resources have a major influential position in a company. The level of employee education related to company targets plays a role in company development. Employees who lack experience in what they do have the impact of slowing performance. The right placement with expertise can support enthusiasm in completing work. This research aims to determine the influence of education level, work experience, work placement on employee performance. This research is causal research with a quantitative approach. The sampling technique uses a total sampling technique where all members of the population, namely employees of PT Fajar Putra Plasindo, are used as samples. The sample in this study consisted of 100 respondents. The data collection technique in this research was taken by distributing questionnaires, software called SPSS V25 was used for the analysis process. Data analysis techniques include testing standard assumptions and multiple linear regression analysis. In hypothesis testing, the R2 test, t test and f test are used. The results of the research can be concluded that there is a significant influence between education level, work experience, work placement on the performance of PT Fajar Putra Plasindo employees.

**Keywords :** Education Level, Work Experience, Work Placement on Employee Performance

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia memiliki kedudukan utama yang berpengaruh dalam sebuah perusahaan. Tingkat pendidikan karyawan yang berkaitan dengan target perusahaan memiliki peran bagi pengembangan perusahaan. Karyawan yang kurang akan pengalaman tentang apa yang di kerjakan menimbulkan dampak perlambatan kinerja. Penempatan yang tepat dengan keahlian dapat menunjang semangat dalam menuntaskan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dimana seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT Fajar Putra Plasindo digunakan sebagai sampel. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini diambil dengan cara menyebarkan kuesioner, perangkat lunak bernama SPSS V25 digunakan untuk proses analisis. Teknik analisis data meliputi pengujian asumsi standar dan analisis regresi linier berganda. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji R<sup>2</sup>, uji t dan uji f. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo.

**Kata Kunci :** Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### **1. 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.

Karyawan memiliki kedudukan yang cukup berpengaruh dilingkup perusahaan, menjadikan perusahaan perlu menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang menghasilkan keunggulan bersaing (Sari & Alam, 2023). Kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas dalam pekerjaannya dengan hasil kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan (Hayati et al., 2020). Kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dengan adanya kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya (Oktavia & Firdaus, 2023). Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memahami dan merevitalisasi agar tetap produktif sehingga dapat mengetahui tingginya kinerja yang dihasilkan pada suatu organisasi apakah sudah sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal yang perlu dipertimbangkan untuk menciptakan keberhasilan kerja seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja yang cukup dan penempatan yang sesuai dengan keahliannya (Sijabat et al., 2021).

PT. Fajar Putra Plasindo adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan palet plastik dan produk plastik lainnya yang berada di Jalan Raya Raos Pecinan, Gempol - Kabupaten Pasuruan. Berbagai produk plastik diproduksi dengan teknologi canggih untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan dan permintaan pasar. Kinerja karyawan PT Fajar Putra Plasindo terbilang kurang memadai atau belum memenuhi standar kinerja yang ideal. Rendahnya kinerja dibuktikan dengan tidak stabilnya target produksi setiap bulan pada tahun 2022. Terdapat beberapa karyawan yang kurang akan pengetahuan tentang apa yang di kerjakan sehingga berdampak pada kinerja dan menimbulkan perlambatan untuk mencapai target yang di tetapkan. Penempatan yang kurang sesuai dengan jurusan terakhir pada masa pendidikan juga mengharuskan karyawan PT Fajar Putra Plasindo untuk belajar dari awal agar dapat beradaptasi dan menjalankan pekerjaan yang telah ditugaskan pada mereka. Fenomena ini menyoroti tantangan serius yang akan dihadapi oleh PT. Fajar Putra Plasindo, mengharuskan karyawannya mempunyai kinerja yang optimal dalam melakukan pekerjaannya. PT. Fajar Putra Plasindo perlu mempertimbangkan beberapa hal untuk menciptakan keberhasilan kerja seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja yang cukup dan penempatan yang sesuai dengan keahliannya.

Di dalam perusahaan latar belakang tingkat pendidikan merupakan problem utama yang perlu adanya perhatian manajemen perusahaan, penting untuk mereka yang menjabat kedudukan sebagai pemimpin perusahaan. Seorang leader memiliki kewajiban mengetahui tingkat pendidikan yang selaras dengan penempatan kerja karyawan di perusahaannya (Manao et al., 2022). 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. (Situmorang et al., 2020).

Pengalaman kerja adalah tingkatan karyawan tentang kurun waktu dalam menuntaskan pekerjaannya dengan optimal. Pengalaman kerja merupakan pemahaman terkait wawasan dan keahlian keryawan yang dapat dihitung lama waktu kerja (Yasin et al., 2021). 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. Semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki individu maka semakin tinggi pengalaman kerja myang dimilikinya (Sella & Ubaidillah, 2022).

Penempatan kerja merupakan sistem penetapan pekerjaan terhadap karyawan baru yang sepadan dengan pengalaman maupun keahlian dan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang akan di berikan (M. S. A. Setiawan & Bagia, 2021). Penempatan kerja karyawan yang semestinya dilaksanakan perusahaan didasari pada latar belakang pendidikan dan

pengalaman kerja karyawan, hal tersebut merupakan dasar permulaan untuk menghasilkan prestasi kerja yang memenuhi standart bagi perusahaan. Penempatan adalah suatu metode dalam pemberian tugas dan kewajiban kepada para tenaga kerja yang telah melewati proses seleksi yang dilakukan selaras dengan ruang lingkup yang telah ditentukan, dan mampu mempertanggung jawabkan terjadinya resiko yang kerap muncul (Prabowo et al., 2020). Sehingga penempatan karyawan pada kedudukan pekerjaan yang sesuai serta seberapa pantas karyawan dengan pekerjaan tersebut akan memberi dampak terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh gap research pada penelitian terdahulu. Pada penelitian (Edo et al., 2022) mangaitkan penempatan kerja Terhadap kinerja karyawan. Celah ini dikaji lebih lanjut pada penelitian ini dengan mengaitkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja. Pada penelitian (Edo et al., 2022) dan (Wondiwoy et al., 2022) 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 (Yasin et al., 2021) subjek terletak pada kinerja pegawai. Selanjutnya penulis mengganti subjek penelitian melalui kinerja karyawan. Pada penelitian (Wahyuni et al., 2023) 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.

Dalam penelitian ini peneliti menemukan celah atau gap dengan menggunakan eviden gap. Eviden gap adalah kesenjangan yang ada dari penelitian terdahulu (Setyo et al., 2023). Peneliti menemukan adanya ketidak konsistennya peneliti terdahulu tentang tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karena ada ketidak konsistennya dari hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian ini bertujuan untuk membuktikan lebih jelas lagi terkait variabel – variabel yang telah diteliti sebelumnya dari penelitian terdahulu.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **A. Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan kompetensi terhadap wawasan umum seseorang meliputi pengetahuan teori guna mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan aktivitas pencapaian tujuan (Junita & Mukmin, 2022) . Tingkat pendidikan merupakan pendidikan terakhir yang tempuh untuk meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan umum dan keahlian dalam mengatasi problem yang bersangkutan dengan proses kerja perusahaan (Purwani & Istiyanto, 2022). Terdapat beberapa indikator tingkat pendidikan menurut (Apsari et al., 2023) 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 (Basyit et al., 2020), (Hayati et al., 2020) dan (Manao et al., 2022). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan (A. F. Setiawan et al., 2022) yang menunjukkan hasil akhir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **B. Pengalaman Kerja**

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 (Basyit et al., 2020). Pengalaman kerja merupakan penguasaan terkait pemahaman dan keahlian pekerja yang dinilai dari jangka waktu masa kerja ataupun

tingkat pengetahuan pada karyawan (Hayati et al., 2020). Terdapat beberapa indikator menurut Foster dalam (Hayati et al., 2020) 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 (Yasin et al., 2021) dan (Sari & Alam, 2023) sebagai variabel independen yang dijadikan bahan parameter untuk menentukan pengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan. Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dijalankan (Anggraini et al., 2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **C. Penempatan Kerja**

Penempatan kerja adalah memposisikan seseorang pada kedudukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta menyesuaikan diri pada rekan kerja yang berdampak terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan (Junita & Mukmin, 2022). Adapun indikator mengenai penempatan kerja menurut (Junita & Mukmin, 2022) sebagai berikut :

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

Beberapa penelitian terdahulu (Prasetyo & Irfani, 2023), (Sari & Alam, 2023) dan (Manao et al., 2022) telah ditemukan hasil yang signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun tidak linier jika dibandingkan penelitian yang dijalankan (Situmorang et al., 2020) mengenai penempatan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **D. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari prestasi kerja seseorang atau tingkat kesuksesan seseorang secara menyeluruh semasa waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja karyawan diharapkan mampu menunjukkan hasil kerja yang maksimal, bernilai tinggi dan tanggung jawab yang mencapai standar (Sari & Alam, 2023). Berdasarkan Mathis dan Jockson dalam (Supriyanta, 2020) terdapat indikator mengenai kinerja karyawan yaitu :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Kehadiran
- d. Kemampuan kerjasama

## **3. Metode Penelitian**

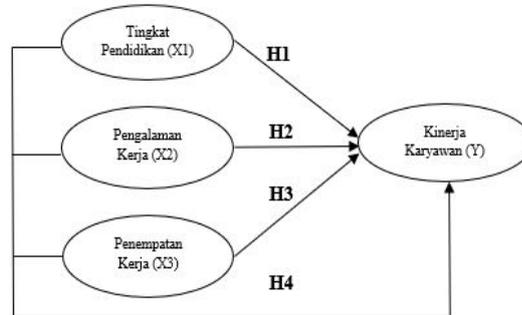
Dalam penelitian ini menggunakan analisis kasual dengan metode pendekatan kuantitatif yang artinya menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Dalam penelitian ini menggunakan variabel tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan penempatan kerja (X3), sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan (Y).

Lokasi penelitian ini berlokasi di Jalan Raya Raos Pecinan, Gempol - Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Fajar Putra Plasindo. Metode yang dipakai untuk melakukan pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling, dengan memakai teknik total sampling dimana anggota sampel dari populasi dilakukan dengan tidak memberi peluang yang sama dengan cara menggunakan seluruh jumlah populasi. Sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 100 responden.

Sumber data yang didapatkan pada penelitian ini meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner diukur menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hipotesis akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Berdasarkan literature riview 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

### 4. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 3.1 Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tingkat Pendidikan	100	5	15	12.48	1.598
Pengalaman Kerja	100	6	15	12.79	1.565
Penempatan Kerja	100	9	20	15.66	1.945
Kinerja Karyawan	100	7	20	16.08	1.879
Valid N (listwise)	100				

**Sumber: Proses data (2024)**

Tabel 3.1 menunjukkan bahwa pada variabel tingkat pendidikan memiliki nilai minimum sebesar 5, nilai maximum sebesar 15, dan nilai mean sebesar 12,48 dengan standard 1,598. Pada pengalaman kerja memiliki nilai minimum 6, nilai maximum sebesar 15, dan pada nilai mean sebesar 12,79 dengan standard deviasi 1,565. Pada variabel penempatan kerja memiliki nilai minimum 9, nilai maximum 20, dan nilai mean 15,66 dengan standard deviasi 1,945 dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai minimum 7, nilai maximum sebesar 20, dan pada nilai mean sebesar 16,08 dengan standard deviasi 1,879.

### UJI VALIDITAS

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kualitas kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika hasil korelasi nilai signifikan  $< 0,05$  maka variabel tersebut dapat dilakukan jika rhitung lebih besar dari rtabel maka dikatakan valid. Jika nilai rhitung kurang dari rtabel maka dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.2 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	ig. (2-tailed)	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)**

Tabel 3.2 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.

### UJI RELIABILITAS

Uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , jika nilai pada *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$  maka dikatakan tidak reliabel.

**Tabel 3.3 Uji Reliabilitas**

Variable	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Tingkat Pendidikan (X1)	3	0,671	$> 0,60$	Reliabel

Pengalaman Kerja (X2)	3	0,649	> 0,60	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	4	0,626	> 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	4	0,687	> 0,60	Reliabel

Sumber: Proses data (2024)

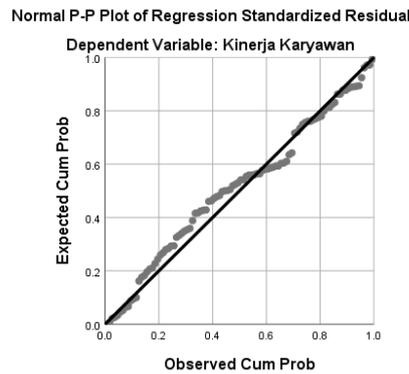
Pada tabel 3.3 menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan memiliki nilai 0,671 > 0,60, pada variabel pengalaman kerja memiliki nilai sebesar 0,649 > 0,60, pada variabel penempatan kerja memiliki nilai sebesar 0,626 > 0,60, dan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,687 > 0,60. Maka semua variabel dikatakan reliabel.

**UJI ASUMSI KLASIK**

Uji asumsi klasik merupakan sebuah uji yang digunakan sebagai syarat statistik. Analisis dimaksud sebaik pernyataan regresi linier berganda berbasis OLS (*Ordinary Least Square*).

**Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujiandilakukan menggunakan uji normalitas scatterplot dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besaar dari *alpha* 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel dan gambar berikut:



Gambar 3.1 Uji Normalitas Scatterplot

Sumber : Proses Data (2024)

**Tabel 3.4 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d 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>

Sumber: Proses data (2024)

Pada tabel 3.4 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.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Hasil yang diharapkan dalam pengujian multikolinieritas adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel independen. Pengujian dapat diketahui dan dikatakan valid nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) > 0,10 maka tidak ada masalah pada multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.5 Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		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

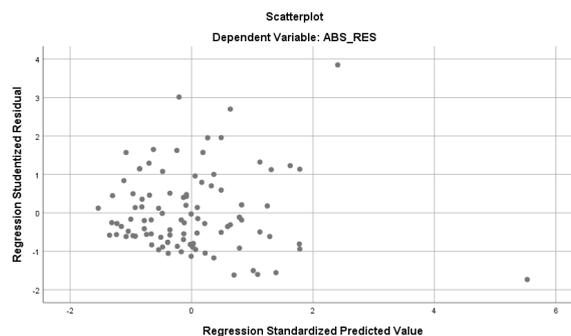
Sumber: Proses data (2024)

Pada tabel 3.5 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.

**Uji Heteroskedastisitas**

Ada terjadinya heteroskedastisitas jika hasil menunjukkan titik-titik yang membentuk pola, maka hasil tersebut terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil tidak membentuk pola atau hasil titik-titik tersebut menyebar maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah varian dari variabel pada model regresi sama atau tidak.

**Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Proses Data (2024)

Pada gambar 3.2 menunjukkan bahwa nilai sig pada tiap variabel lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

**Tabel 3.6 Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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)

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen, yaitu Tingkat Pendidikan (X1) Pengalaman Kerja (X2) Penempatan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.6 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing-masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

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

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

Dimana :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Tingkat Pendidikan

X2 : Pengalaman Kerja

X3 : Penempatan Kerja

e : Std. Error

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 0,313 satuan.
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.

### UJI HIPOTESIS

#### UJI T

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas tingkat pendidikan (X1), pengalaman kerja (X2), dan penempatan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel 3.7.

**Tabel 3.7 Uji Parsial (T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		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)

#### a. H1 Variabel Tingkat Pendidikan

Pada tabel 3.7 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.

#### b. 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.

#### c. 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.

### UJI F (Simultan)

Pada uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2, X3, (tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja) benar – benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) secara bersama – sama atau simultan. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel – variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel – variabel bebas yaitu tingkat pendidikan, pengalaman kerja, penempatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan kinerja karyawan adalah menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $>$  0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $<$  0,50, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.8 Uji Simultan (F)**  
**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)**

Keterangan:

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

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

a = 5% = 0,05

#### 1. 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<sup>b</sup> < 0,05 maka Ho diterima dan Ha 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.

#### UJI Koefisien Kolerasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independent) secara bersama – sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi korelasi berganda maka semakin tinggi kemampuan variabel independennya. Hasil uji korelasi berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.9 Koefisien Kolerasi Berganda**

Model Summary				
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)**

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.

## **Pembahasan**

### **Hipotesis Pertama : Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berkeinginan mendapatkan karyawan yang lebih berpendidikan, sebab karyawan dengan pendidikan tinggi tentu akan bekerja lebih produktif dari pada karyawan dengan pendidikan rendah.

Tingkat pendidikan pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu pendidikan formal, pendidikan nonformal dan pendidikan informal . Kotribusi yang paling tinggi ada pada pendidikan formal yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: melalui pendidikan formal saya mendapat pengetahuan luas untuk diterapkan dalam pekerjaan. Hal ini membuktikan bahwa pendidikan formal dalam suatu perusahaan sangat penting untuk 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. Tingkat Pendidikan juga memiliki keterkaitan terhadap kinerja karyawan ketika tingkat pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan karyawan tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Basyit et al., 2020), (Manao et al., 2022). Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan (A. F. Setiawan et al., 2022) yang menunjukkan hasil akhir tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan tingkat pendidikan yang mencukupi, pengetahuan teori dan keahlian karyawan akan lebih luas, maka lebih siap untuk menghadapi setiap problem yang akan datang (Junita & Mukmin, 2022). Untuk itu pendidikan formal akan sangat bergantung pada upaya keahlian karyawan itu sendiri, dengan tingkat pendidikan yang tinggi dapat mendorong dalam pencapaian kinerja karyawan.

### **Hipotesis Kedua : Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengalaman yang cukup luas dan pengetahuan yang mencukupi maka diharapkan karyawan akan memiliki keahlian yang lebih kompeten dari pada yang kurang pengalaman.

Pengalaman kerja pada penelitian ini dibangun dengan tiga indikator yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Kotribusi yang paling tinggi ada pada lama waktu atau masa kerja yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: semakin lama waktu atau masa kerja karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang telah bekerja dalam jangka waktu tertentu akan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Terutama bagi karyawan berpengalaman, mereka cenderung lebih cepat dan efektif dalam menyelesaikan tugas daripada rekan-rekan yang kurang berpengalaman. Ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berkontribusi pada peningkatan kemampuan kerja, karena pengalaman tersebut melibatkan pembelajaran dari berbagai kegiatan dan tantangan yang dihadapi di tempat kerja. Hasil

penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Yasin et al., 2021), (Sari & Alam, 2023). Tetapi bertolak belakang dengan penelitian yang dijalankan (Anggraini et al., 2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana seseorang memahami pekerjaannya, dan seberapa baik mereka menguasai pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, yang dapat dilihat dari lamanya mereka bekerja (Hayati et al., 2020). Keterkaitan antara pengalaman kerja yang tinggi dengan kinerja karyawan akan memberikan perubahan pada perusahaan yang relative bersifat permanen karena adanya pengalaman kerja yang sesuai akan ada kecepatan dalam menguasai keterampilan serta pengetahuan pekerja pada perusahaan.

### **Hipotesis Ketiga : Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisa dari penelitian ini membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi penempatan yang tepat dengan ketrampilannya dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan guna menunjang semangat mereka dalam menuntaskan pekerjaan dengan keahlian yang mereka miliki, sehingga memiliki dampak positif serta kinerja yang di hasilkan akan meningkat.

Penempatan kerja pada penelitian ini dibangun dengan empat indikator yaitu penempatan sesuai dengan pendidikan, penempatan sesuai dengan pengetahuan, penempatan sesuai dengan ketrampilan dan pengetahuan sesuai dengan pengalaman. Kontribusi yang paling tinggi ada pada penempatan sesuai dengan keterampilan yang dilihat dari banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: saya memiliki keterampilan yang sangat membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini membuktikan bahwa penempatan karyawan yang sesuai tidak hanya menguntungkan perusahaan, tetapi juga memberikan keuntungan bagi sumber daya manusia (SDM) itu sendiri. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan penempatan dan pengalaman karyawan agar mereka dapat berprestasi dan memberikan kinerja optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian penempatan kerja terhadap kinerja karyawan akan berdampak pada keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan (Prasetyo & Irfani, 2023), (Sari & Alam, 2023) dan (Manao et al., 2022). Namun tidak linier jika dibandingkan penelitian yang dijalankan (Situmorang et al., 2020) mengenai penempatan kerja terhadap kinerja karyawan terbukti bahwa secara parsial penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa dengan proses penempatan kerja tidak hanya sekedar menempatkan seseorang, tetapi juga melibatkan pencocokan dan perbandingan kualifikasi karyawan dengan persyaratan dan kebutuhan dari suatu posisi atau jabatan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk menjalankan tanggung jawab mereka jika ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka (Junita & Mukmin, 2022).

### **Hipotesis Keempat : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa dinyatakan bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Hal ini dapat digunakan untuk PT. Fajar Putra Plasindo dalam menjalankan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan namun penelitian ini sesuai dengan penelitian (Basyit et al., 2020) yang menyatakan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan penempatan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 5. Penutup

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.

## Daftar Pustaka

- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 532–541.
- Apsari, I. A. J., Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Utama Denpasar. *Jurnal Values*, 4(1), 194–204.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20.
- Edo, A., S.Nelwan, O., & H.Ch.Pandowo, M. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal Emba*, 10(1), 1315–1325.
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115.
- Junita, D., & Mukmin, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 96–108.
- Manao, Y., Sinaga, J. B. L. A. B., Sitourus, A. B., & Togatorop, Y. (2022). Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1279–1291. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4790>
- Oktavia, C. F., & Firdaus, V. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Faris Collection Tulangan Sidoarjo. *Innovative Technologica: Methodical Research Journal*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.47134/innovative.v3i1.15>

- Prabowo, B. P. S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2020). *Tingkat Pendidikan dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Industri Kapal Indonesia, Bintung*. 16(04), 738–751.
- Prasetyo, H., & Irfani, A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Citra Mitra Niaga. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 33–40. <https://doi.org/10.52333/kompetitif.v9i2.705>
- Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *JEAM*, 21(1), 23–36.
- Sari, S. P., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indonesia Trans Network. *Public Service And Governance Journal*, 4(2), 121–127.
- Sella, K. N., & Ubaidillah, H. (2022). The Influence of Skills, Work Experience, and Education Levels on Employee Performance. *Indonesian Journal of Education Methods Development*, 20(1), 1–11. <https://doi.org/10.21070/ijemd.v20i.676>
- Setiawan, A. F., Rizqi, M. A., & Cahyadi, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Upt Gresik. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 93–107.
- Setiawan, M. S. A., & Bagia, I. W. (2021). *Pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. 7(1), 20–28.
- Setyo, A., Prakoso, B., & Kumalasari, H. M. (2023). Eksistensi Kedai Beli Kopi di Sidoarjo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 8470–8477.
- Sijabat, L., Manalu, F. M., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam. *Jurnal Equilibiria*, 8(1), 57–65.
- Situmorang, D. O., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pendidikan , Pelatihan , dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja ( Persero ) Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomi*, 17(3), 242–256.
- Supriyanta, Y. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47–60.
- Wahyuni, susi T., Pudjowati, J., Alvianto, D., & Pujiastuti, N. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Aquamate Indonesia Industries di Sidoarjo. *Journal of Management Sciene*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.46821/ijms.v2i1.353>
- Wondiwoy, J. D. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina RU VII Kasim Sorong Papua Barat. *Jurnal EMBA*, 10(1), 675–685.
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan(Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17–28.