



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT  
KEUANGAN PT PERTAMINA RETAIL**

SKRIPSI

Dwi Ratno Wibowo

1502025076

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT  
KEUANGAN PT PERTAMINA RETAIL**

SKRIPSI

Dwi Ratno Wibowo

1502025076

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
JAKARTA  
2019

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul, **"PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT KEUANGAN PT PERTAMINA RETAIL"** merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan, saya tidak mencantumkan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya. Semua sumber, baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 30 Agustus 2019

Yang Menyatakan,



(Dwi Ratno Wibowo)  
NIM 1502025076

**PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

**JUDUL : PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT  
KEUANGAN PT PERTAMINA RETAIL**

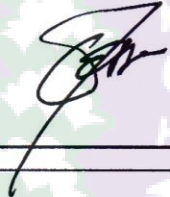

**NAMA : DWI RATNO WIBOWO**

**NIM : 1502025076**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

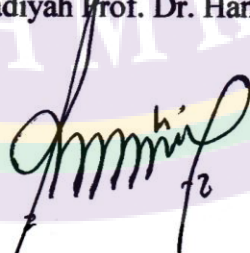
**TAHUN AKADEMIK : 2019**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi:

Pembimbing I	DR. H. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	

**Mengetahui,**

**Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka**



**Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT KEUANGAN  
PT PERTAMINA RETAIL**

Yang disusun oleh:  
Dwi Ratno Wibowo  
1502025076

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu  
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA  
Pada tanggal: 28 Agustus 2019

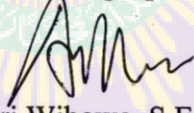
**Tim Penguji:**

Ketua, merangkap anggota:



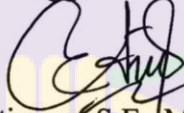
(Yusdi Daulay, S.E., M.M)

Sekretaris, merangkap anggota:



(Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M)

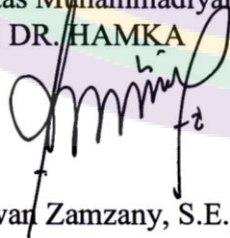
Anggota :



(Edi Setiawan, S.E., M.M)

**Mengetahui,**

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M)

Dekan Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M)



**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dwi Ratno Wibowo  
NIM : 1502025076  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT KEUANGAN PT PERTAMINA RETAIL”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalih mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal: 28 Agustus 2019  
Yang Menyatakan,



(Dwi Ratno Wibowo)  
1502025076

## ABSTRAK

**Dwi Ratno Wibowo (1502025076)**

### **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIREKTORAT KEUANGAN PT PERTAMINA RETAIL**

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail dengan jumlah populasi sebanyak 69. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis, dalam uji parsial (uji t) dapat dinyatakan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan, secara simultan dapat dinyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan maupun variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dengan nilai  $F_{hitung} = 52,928$  dan  $F_{tabel} = 3,14$ . Angka 3,14 diperoleh dari  $F_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df)  $n-k-1 = 66$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $52,928 > 3,14$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan maupun variabel pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dan analisis model regresi linier berganda di peroleh persamaan:  $Y = 1,460 + 0,207x_1 + 0,451x_2 + e$ . Hasil persamaan ini dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1,460 artinya jika variabel tingkat pendidikan dan variabel pengalaman kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan sebesar 1,460. Jika variabel  $X_1$  (tingkat pendidikan) dinaikan 1 score dan variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) tetap atau tidak berubah maka kinerja karyawan akan naik 0,207 pada konstanta 1.460. Jika variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) dinaikan 1 score dan variabel  $X_1$  (tingkat pendidikan) tetap atau tidak berubah maka kinerja karyawan akan naik 0,451 pada konstanta 1.460. Oleh sebab itu, peneliti memberikan saran kepada Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail agar selalu menjaga kinerja karyawannya secara *sustainable* atau berkelanjutan salah satunya yaitu dengan memperhatikan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

## ABSTRACT

**Dwi Ratno Wibowo (1502025076)**

### **EFFECT OF EDUCATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT PERTAMINA RETAIL FINANCIAL DIRECTORATE**

*Thesis. Undergraduate Program in Management Faculty of Economics and Business, University Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019 Jakarta.*

*Keywords: Education, Work Experience, Performance, PT. Pertamina Retail Financial Directorate.*

*This study aims to determine the effect of education level and work experience on employee performance. In this study using a survey method. The population in this study were all employees of the Directorate of Finance PT Pertamina Retail with a population of 69. The sampling technique used in this study uses the saturation sampling technique, where all members of the population are used as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Based on the results of the hypothesis test, in the partial test (t test) it can be stated that partially the level of education and work experience variables affect the performance of the Directorate of Finance PT Pertamina Retail employees. This can be proven by the significance level of education and work experience at  $0,000 < 0.05$ . Meanwhile, it can be simultaneously stated that the variable level of education and work experience variables have a positive and significant effect on the performance of the Directorate of Finance PT Pertamina Retail employees. This can be proven with a significance level of  $0,000 < 0.05$  with  $F_{count} = 52.928$  and  $F_{table} = 3.14$ . Figures 3.14 were obtained from F table with  $\alpha = 0.05$  and degrees of freedom (df)  $n-k-1 = 66$ . If  $F_{count} > F_{table}$  is  $52.928 > 3.14$  so it can be concluded that the variable level of education and work experience variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of data processing and analysis of multiple linear regression models obtained the equation:  $Y = 1.460 + 0.207x_1 + 0.451x_2 + e$ . The results of this equation can be seen that the constant value of 1.460 means that if the variable level of education and work experience variable is worth 0, then the employee's performance is 1.460. If variable X1 (education level) is increased by 1 score and variable X2 (work experience) is fixed or unchanged, employee performance will increase by 0.207 at a constant 1,460. If variable X2 (work experience) is increased by 1 score and variable X1 (educational level) is fixed or unchanged, employee performance will rise by 0.451 to a constant of 1,460. Therefore, researchers provide advice to the Directorate of Finance of PT Pertamina Retail in order to always maintain the performance of its employees in a sustainable or sustainable manner, one of which is to pay attention to the level of education and work experience so that employees can improve their performance.*



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam senantiasa pula tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat dan para pengikut beliau sampai akhir zaman.

Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan doa tiada henti serta membantu saya dalam segala hal sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Keuangan Karyawan PT Pertamina Retail”**. Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati saya ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Muritno & Ibu Wuryanti selaku ayah dan ibu kandung yang selalu memberikan segalanya dalam proses selama perkuliahan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
4. Bapak Zulpahmi, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
5. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya serta menjadi Dosen Pembimbing I dalam penyusunan penulisan Skripsi ini.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA dan jajarannya.
7. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

8. Bapak Dr. Andi Sessu, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing I. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II. Terimakasih atas bimbingannya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Ika Aprilia Retnani dan Tri Retni Widiyanti selaku kakak dan adik kandung saya yang selalu memberikan dukungan baik secara moril maupun materil.
11. PT Pertamina Retail yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan survei, wawancara dan partisipasinya dalam proses penyusunan skripsi ini.
12. Alfian Abiantoro, Arman Satrio, Asep Supriatno, Endri Triatmoko, Fikri Ahmad Baihaqi, Wasis Puji Handoko dan teman-teman dari Program Studi Manajemen maupun Akuntansi Angkatan 2015 yang saling memberikan dukungan serta masukan.
13. Juara Print & Foto Copy yang sudah memberikan saran dan masukan dalam format penyusunan penulisan skripsi yang baik dan benar.

Semoga Allah SWT, memberikan balasan atas kebaikan mereka yang telah diberikan kepada saya. Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 28 Agustus 2019

Penulis



(Dwi Ratno Wibowo)

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>1.1</b> Latar Belakang Masalah .....	<b>1</b>
<b>1.2</b> Permasalahan .....	<b>9</b>
<i>1.2.1 Identifikasi Masalah</i> .....	<b>9</b>
<i>1.2.2 Pembatasan Masalah</i> .....	<b>9</b>
<i>1.2.3 Perumusan Masalah</i> .....	<b>9</b>
<b>1.3</b> Tujuan Penelitian .....	<b>10</b>
<b>1.4</b> Manfaat Penelitian .....	<b>10</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>2.1</b> Gambaran Penelitian Terdahulu.....	<b>12</b>
<b>2.2</b> Landasan Teori.....	<b>23</b>
<b>2.2.1</b> <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	<b>23</b>
<b>2.2.1.1</b> <i>Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	<b>23</b>
<b>2.2.1.2</b> <i>Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	<b>25</b>
<b>2.2.1.3</b> <i>Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	<b>26</b>
<b>2.2.1.4</b> <i>Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	<b>29</b>

2.2.2 Tingkat Pendidikan .....	30
2.2.2.1 Definisi Pendidikan .....	30
2.2.2.2 Jenis-Jenis Pendidikan .....	31
2.2.2.3 Fungsi Pendidikan.....	35
2.2.2.4 Tujuan Pendidikan.....	36
2.2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pendidikan .....	37
2.2.2.6 Dimensi dan Indikator Tingkat Pendidikan .....	38
2.2.3 Pengalaman Kerja .....	39
2.2.3.1 Definisi Pengalaman Kerja .....	39
2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja .....	40
2.2.3.3 Pengukuran Pengalaman Kerja .....	40
2.2.3.4 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja.....	41
2.2.4 Kinerja .....	42
2.2.4.1 Definisi Kinerja .....	42
2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Dapat Mempengaruhi Kinerja .....	43
2.2.4.3 Dimensi & Indikator Kinerja .....	44
2.2.4.4 Penilaian Kinerja Pegawai .....	44
2.2.4.5 Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai.....	46
2.2.4.6 Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.....	48
2.2.4.7 Pihak-Pihak yang Berwewenang dalam Penilaian Kinerja .....	49
2.2.4.8 Mengembangkan Program Penilaian Kinerja yang Efektif.....	50
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis .....	52
2.3.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja.....	52
2.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	52
2.3.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja .....	53
2.4 Rumusan Hipotesis .....	55

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

3.1 Metode Penelitian .....	56
3.2 Operasionalisasi Variabel .....	56



3.3 Populasi dan Sampel .....	59
3.3.1 <i>Populasi</i> .....	59
3.3.2 <i>Sampel</i> .....	59
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	60
3.4.1 <i>Tempat &amp; Waktu Penelitian</i> .....	60
3.4.2 <i>Teknik pengumpulan data</i> .....	60
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data .....	61
3.5.1 <i>Uji Validitas &amp; Uji Reabilitas</i> .....	61
3.5.1.1 <i>Uji Validitas</i> .....	61
3.5.1.2 <i>Uji Reabilitas</i> .....	62
3.5.2 <i>Analisis Statistik Deskriptif</i> .....	63
3.5.3 <i>Analisa Regresi Linier Berganda</i> .....	64
3.5.3.1 <i>Model Regresi Linier Berganda</i> .....	64
3.5.3.2 <i>Analisis Korelasi</i> .....	65
3.5.3.3 <i>Uji Asumsi Klasik</i> .....	66
3.5.3.4 <i>Analisis Koefisien Determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)</i> .....	70
3.5.3.5 <i>Pengujian Hipotesis</i> .....	71
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	73
4.1.1 <i>Sejarah PT Pertamina Retail</i> .....	73
4.1.2 <i>Visi dan Misi Perusahaan</i> .....	74
4.1.3 <i>Tata Nilai Perusahaan</i> .....	74
4.1.4 <i>Gambaran Struktur Organisasi PT Pertamina Retail</i> .....	75
4.2 Karakteristik Responden .....	76
4.3 Analisis Deskripsi Responden .....	79
4.3.1 <i>Tingkat Pendidikan (X<sub>1</sub>)</i> .....	79
4.3.2 <i>Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)</i> .....	89
4.3.3 <i>Kinerja Karyawan (Y)</i> .....	99
4.4 Uji Kualitas Data .....	108
4.4.1 <i>Uji Validitas</i> .....	108
4.4.2 <i>Uji Reliabilitas</i> .....	111

4.5 Uji Asumsi Klasik .....	112
4.5.1 Uji Normalitas .....	112
4.5.2 Uji Multikolinieritas .....	114
4.5.3 Uji Heteroskedastisitas.....	115
4.5.4 Uji Autokorelasi.....	116
4.6 Analisis Regresi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi.....	117
4.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	117
4.6.2 Analisis Korelasi Pearson .....	118
4.6.3 Analisis Koefisien Korelasi Berganda.....	119
4.6.4 Analisis Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R<sup>2</sup></i> ).....	120
4.7 Uji Hipotesis .....	121
4.7.1 Uji parsial ( <i>Uji t</i> ).....	121
4.7.2 Uji Simultan ( <i>Uji F</i> ).....	123
4.8 Pembahasan .....	124
4.8.1 Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan .....	124
4.8.2 Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	124
4.8.3 Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	125
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	127
5.2 Saran .....	129
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>130</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Data Tingkat Pendidikan Karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail .....	5
2.	Data Lamanya Bekerja Karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail .....	6
3.	Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail .....	8
4.	Standar Nilai Kinerja Karyawan .....	8
5.	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	16
6.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	58
7.	Skala Likert .....	61
8.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden .....	63
9.	Interprestasi Koefisien Korelasi .....	66
10.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi .....	69
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	76
12.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
13.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	78
14.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
15.	Prestasi yang saya terima diperoleh oleh tingkat pendidikan .....	80
16.	Pekerjaan yang saya tekuni sesuai dengan pendidikan terakhir saya .....	81
17.	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan.....	81
18.	Semakin tinggi jenjang pendidikan maka semakin tinggi jabatannya .....	82
19.	Pendidikan yang baik membuat kualitas hasil kerja yang baik.....	83
20.	Pekerjaan saya sesuai dengan jurusan yang saya miliki .....	84
21.	Saya memiliki pengetahuan sesuai dengan pekerjaan saya .....	84

22. Tempat saya bekerja memberikan tugas sesuai dengan jurusan yang saya ambil.....	85
23. Kesesuaian Jurusan membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.....	86
24. Kesesuaian Jurusan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.....	87
25. Indikator Tingkat Pendidikan (X1) .....	88
26. Latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.....	90
27. Latar belakang pendidikan sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.....	90
28. Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.....	91
29. Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.....	92
30. Saya selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja.....	93
31. Saya berkomunikasi efektif dan santun terhadap sesama karyawan.....	93
32. Saya mampu memahami pekerjaan dengan baik .....	94
33. Saya mampu menganalisis pekerjaan yang diberikan dengan baik .....	95
34. Keterampilan & pengalaman yang saya miliki membantu dalam bekerja .....	96
35. Saya terampil dalam mengoperasikan teknologi informasi & komunikasi.....	96
36. Indikator Pengalaman Kerja (X2) .....	97
37. Saya selalu menetapkan target dalam setiap pekerjaan saya.....	99
38. Saya mampu mencapai target yang ditetapkan perusahaan .....	100
39. Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.....	101
40. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti .....	101
41. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan .....	102
42. Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.....	103



43. Saya dalam bekerja tidak pernah menunda pekerjaan .....	104
44. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan .....	104
45. Proses yang saya lakukan transparan dan dapat dipertanggung jawabkan .....	105
46. Proses yang saya lakukan berdasarkan pada cara-cara yang benar.....	106
47. Indikator Kinerja Karyawan (Y) .....	107
48. Uji Validitas Tingkat Pendidikan.....	109
49. Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	109
50. Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	110
51. Uji Reliabilitas Variabel Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja.....	111
52. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	113
53. Uji Multikolinieritas .....	114
54. Hasil Multikolinieritas Variabel $X_1$ dan $X_2$ .....	114
55. Hasil Uji Autokorelasi.....	116
56. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	117
57. Hasil Uji Korelasi Pearson .....	118
58. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	119
59. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted $R^2$ ) .....	120
60. Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	122
61. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	123

## DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis .....	54
2.	Struktur Organisasi Inti PT. Pertamina Retail.....	75
3.	Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual .....	113
4.	Scatterplot .....	115

## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner.....	1/22
2.	Data Kuesioner .....	5/22
3.	Tabel r (df = 51-98).....	11/22
4.	Tabel t (df = 41-80).....	12/22
5.	Tabel f (46-75).....	13/22
6.	Tabel Durbin Watson .....	14/22
7.	<i>Out Put</i> Data SPSS .....	15/22
8.	Surat Tugas.....	19/22
9.	Catatan Konsultasi Skripsi Dosen Pembimbing I & II....	20/22

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan maupun instansi pemerintahan yang bersifat komersil tentu mempunyai harapan dan keinginan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usahanya tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan itu diperlukan kinerja dan loyalitas yang tinggi dari para oknum yang bergerak didalamnya, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan segala bentuk usahanya.

Dalam upaya menjalankan kehidupan, setiap tenaga kerja baik pengusaha karyawan, pegawai, maupun buruh yang bergerak dalam sektor jasa, industri, dan perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai demi kesejahteraan dalam menjalani hidup. Untuk mencapai tujuan-tujuan diperlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen, yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat sumber daya manusia merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.



Perkembangan yang terjadi di perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Menurut Rivai dan Sagala (2014:269) kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. kinerja juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin, juga sikap mental yang baik. Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.

Mengutip pernyataan Direktur Utama PT. Pertamina Retail yaitu sebagai berikut “PT. Pertamina Retail terus berupaya mencapai rencana jangka panjang yang bertujuan untuk menjadi perusahaan ritel global yang berkelas dengan memberikan nilai dari diversifikasi bisnis ritel bahan bakar dan non bahan bakar melalui produk dan jasa yang terintegrasi. Sepanjang tahun 2017, PT. Pertamina Retail mampu menunjukkan kinerja yang baik. Perusahaan berhasil merealisasikan rencana strategis, meningkatkan pertumbuhan penjualan volume bahan bakar minyak, dan mengoperasikan sejumlah SPBU baru di beberapa wilayah di Indonesia. Di masa mendatang, PT. Pertamina Retail akan mengoptimalkan dan terus mengembangkan aset dan infrastruktur yang dimiliki demi mempertahankan

keunggulan kompetitif untuk menjadi perusahaan yang memberikan kontribusi lebih bagi Perusahaan Induk dan Negara, dan tetap terus berpegang kepada komitmennya sebagai Perusahaan yang menjunjung profesionalisme, akuntabilitas dan berorientasi pada kenyamanan dan kepuasan pelanggan”. Berdasarkan pernyataan tersebut, jelas saja bahwa PT. Pertamina Retail akan menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan atas pekerjaan selama satu periode pekerjaan tertentu. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan yang diukur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka makin besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut akan baik.

Informasi tentang tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang begitu panjang yaitu proses penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil. Kinerja memiliki posisi penting dalam manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam melakukan pekerjaan sangat ditentukan oleh kinerja. Maka, jika seseorang bekerja dalam organisasi, kinerjanya merupakan serangkaian perilaku dan kegiatan secara individual sesuai dengan harapan atau tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Tingkat pendidikan
2. Motivasi
3. Kesehatan
4. Pengalaman
5. Kompensasi
6. Kepemimpinan
7. Fasilitas kerja
8. Hubungan sosial.

Dilihat dari beberapa faktor yang ada, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Sumber daya manusia berkualitas adalah sumber daya manusia yang paham tentang ilmu pengetahuan serta memiliki kemampuan dan keterampilan mengenai suatu bidang. Pendidikan adalah suatu hal yang penting dan merupakan tonggak untuk generasi muda agar tercipta peradaban bangsa yang paham tentang ilmu pengetahuan. Menurut Teguh Triwanto (2014) pendidikan adalah usaha menarik sesuatu didalam manusia sebagai upaya memberikan pengalaman-pengalaman belajar terprogram dalam bentuk pendidikan formal, non formal dan informal disekolah dan luar sekolah, yang berlangsung seumur hidup yang bertujuan optimalisasi kemampuan-kemampuan individu agar dikemudian hari dapat memainkan peranan hidup secara tepat. Pendidikan juga dapat membentuk pola pikir seseorang dan menambah ilmu pengetahuan. Perbedaan tingkat pendidikan seseorang dapat menimbulkan perbedaan dalam berfikir dan bertindak. Tingkat keilmuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi dalam

menjalankan tugasnya sebagai karyawan yang bertugas menjalankan tanggungjawab yang sudah diberikan. Selain itu, cara bersikap seorang yang berpendidikan akan berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak.

Dengan memperhatikan pengertian pendidikan seperti yang dikemukakan diatas, maka dapat dikatakan bahwa peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan dimasa yang akan datang. Sama halnya dengan perusahaan lainnya yang memiliki kebijakan, PT. Pertamina Retail juga memiliki kebijakan mengenai tingkat pendidikan yang harus dimiliki karyawannya yaitu minimal berpendidikan Strata Satu (S1).

**Tabel 1.**  
**Data Tingkat Pendidikan Karyawan Direktorat Keuangan**  
**PT. Pertamina Retail**

Jenis Pendidikan	Jumlah
SMA sederajat	1
D1 – D4	5
S1 – S3	63

Sumber: PT. Pertamina Retail

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pendidikan dapat membentuk pola pikir seseorang dan menambah ilmu pengetahuan. Perbedaan tingkat pendidikan seseorang dapat menimbulkan perbedaan dalam berfikir dan bertindak. Tingkat keilmuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi dalam menjalankan tugasnya sebagai

karyawan. Selain itu, cara bersikap seorang yang berpendidikan akan berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak. Hal ini berpengaruh terhadap bagaimana seorang karyawan mengemban amanah dengan baik dan menjaga kinerjanya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut sebagai *human faktor*, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Menurut Handoko (2014:24) pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja karyawan dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tersebut. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja dari karyawan tersebut, sebaliknya rendahnya pengalaman kerja akan menyebabkan menurunnya kinerja. Selain kebijakan mengenai tingkat pendidikan yang harus dimiliki karyawan, PT. Pertamina Retail juga memiliki kebijakan mengenai lamanya bekerja yaitu berpengalaman minimal 1 tahun.

**Tabel 2.**  
**Data Lamanya Bekerja Karyawan Direktorat Keuangan**  
**PT. Pertamina Retail**

<b>Lama Bekerja (tahun)</b>	<b>Jumlah</b>
1 – 3	13
4 – 6	30
6 <	26

Sumber: PT. Pertamina Retail

Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Kebijakan yang diterapkan mengenai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja bertujuan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawannya.

Berkaitan dengan persoalan peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, penulis melakukan penelitian ini di PT. Pertamina Retail dan karyawan dalam Direktorat Keuangannya sebagai objek penelitian. PT. Pertamina Retail merupakan anak perusahaan dari PT. Pertamina (persero) yang bergerak dalam bidang *retail*. Penting bagi PT. Pertamina Retail untuk menjaga kinerja karyawan. Karena sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dalam hal ini, peneliti mendapatkan informasi melalui wawancara dan pengumpulan data mengenai permasalahan tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada Direktorat Keuangan PT. Pertamina Retail. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada Direktorat Keuangan PT. Pertamina Retail.



**Tabel 3.**  
**Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Direktorat Keuangan**  
**PT. Pertamina Retail**

Perilaku Kerja	2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai (Capation)	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai (Capation)	Skor (%)
1. Kedisiplinan	10	80	8	10	70	7
2. Tanggung Jawab	10	75	7.5	10	70	7
3. Kerjasama	10	85	8.5	10	65	6.5
4. Kepemimpinan	10	80	8	10	65	6.5
<b>Hasil Kerja</b>						
1. Kualitas Kerja	20	80	16	20	70	14
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	70	14
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	80	16
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>		<b>80</b>	<b>100</b>		<b>71</b>

Sumber: PT Pertamina Retail

Dari Tabel 3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai 2018 disemua aspek dari 80% sampai 71%.

**Tabel 4.**  
**Standar Nilai Kinerja Karyawan**

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 <	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 – 69	Kurang
5	60 >	Buruk

Sumber: PT Pertamina Retail

Dan sehubungan dengan fenomena dan teori diatas, peneliti memfokuskan pada seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dengan objek penelitian pada Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail.

## **1.2 Permasalahan**

### ***1.2.1 Identifikasi Masalah***

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail?
2. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail?
3. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail?

### ***1.2.2 Pembatasan Masalah***

Agar penelitian ini dapat terarah dan fokus pada bidang yang diteliti, maka pada penelitian ini pembatasan masalah dibagi menjadi variabel bebas (variabel eksogen) yaitu tingkat pendidikan ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan variabel terikat (variabel endogen) yaitu kinerja ( $X_3$ ) dengan unit analisisnya adalah karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail.

### ***1.2.3 Perumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini merumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail?

3. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail.
2. Untuk mengetahui secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Direktorat Keuangan PT Pertamina Retail.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pihak yang berkepentingan antara lain adalah:

1. Manfaat teoritis:
  - 1) Menambah pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal peningkatan kinerja tenaga kerja dan sumbangan pemikiran kepada perusahaan dalam menentukan kebijakan ketenagakerjaan.
  - 2) Memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang terkait dan berkepentingan, serta hasil dari penelitian ini sebagai referensi atau acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

## 2. Manfaat praktis:

### 1) Bagi Akademik

Agar dapat memperluas dan mendalami bidang sumber daya manusia khususnya dan juga manajemen pada umumnya serta sebagai sarana berpikir dan berlatih dalam menghadapi masalah bahkan dapat mencari solusi/memecahkan permasalahan tersebut.

### 2) Bagi Perusahaan

Agar dapat mengetahui dan mengevaluasi atas kebijaksanaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan.

### 3) Bagi peneliti lain

Diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rosid. (2018). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Phoenix M-Gallery Yogyakarta*. Universitas Mercu Buana, Yogyakarta.
- Ansofino. dkk, (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta: Deepublish
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya,.
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan.
- Ayu Lestari. (2016). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Cirebon*. IAIN Syekh Nurjati, Cirebon.
- Azrul Anhar Samosir, (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nagali Subur Jaya Di Kec. Bandar Pulau Kab. Asahan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Medan
- Bhargava R. Kotur, S. Anbazhagan. (2014). *Education and Work-Experience - Influence on the Performance of The Workers Chittoor Sugar Factory*. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014) Department of Lifelong Learning, Bharathidasan University. India
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2012). *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason. OH: South Western – Cengage Learning
- Juni Priansyah, Doni. (2014). *Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Empat Belas). Jakarta: Sale mba Empat
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi. (2013). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmawati, (2014). *Pendidikan Keluarga Teoritis Dan Praktis*, Cetakan 1, Bandung: Rosda Karya.
- Simamora, Henry (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- I Wayan Satya Edy Kumara & I Wayan Mudiarta Utama. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. E-Jurnal Manajemen Ubud, Vol. 5 No. 3.
- Ida Wairimu Njogu. (2017). *Effect of Employee Work Experience on Performance in the Hotel Industry: The Case of Amber Hotels, Kenya*. United States International. University Africa.
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ketut Edy Wirawan. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Tri Makmur*. Jurusan Manajemen (Vol 4 Tahun 2016) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Machali, Imam dan Hidayat, Ara. (2016). *The Handbook Of Education Managemen* (Teori Dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah Di Indonesia). Jakarta: Kencana.
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE
- Mifta Septarina. (2017). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang*. UIN Raden Fatah Palembang
- Nabila Khan. (2014). *Relationship of Training and Education with Employee Performance in Financial Institutions*. Faculty of Management Science, Indus International Institute, DG Khan, Pakistan
- Roziqin, Muhamad Zainur. (2010). *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.



- Rivai, Veithzal dan Sylviana Murni. (2011). *Education Management*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rukajat Ajat, (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Bisnins*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco. (2010). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Triwanto, Teguh. (2014). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabetha