



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK**

SKRIPSI

Suci Fritstantina

1502025248

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
JAKARTA
2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK**

SKRIPSI

Suci Fritstantina

1502025248

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI STRATA SATU MANAJEMEN
JAKARTA
2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan 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 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 mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 23 September 2019

Yang Menyatakan



(Suci Fritstantina)

NIM 1502025248

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK**

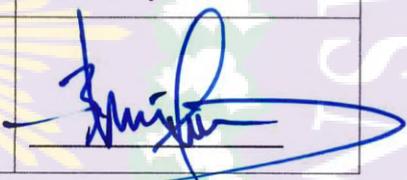
NAMA : **SUCI FRITSTANTINA**

NIM : **1502025248**

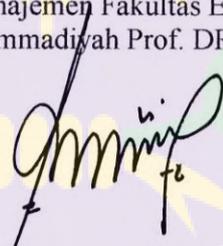
PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN AKADEMIK : **2019**

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

Pembimbing I	Edi Setiawan, S.E., M.M	
Pembimbing II	Emaridial Ulza S.E., M.A	

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, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK

Yang disusun oleh :
Suci Fritstantina
1502025248

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata-satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 06 Desember 2019

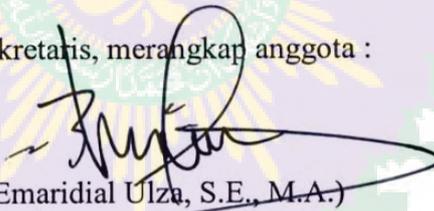
Tim penguji :

Ketua, merangkap anggota :



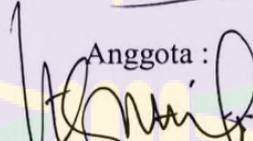
(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Emaridial Ulza, S.E., M.A.)

Anggota :

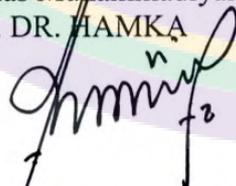


(Eti Rochaeli, S.E., M.M.)

Mengetahui,

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

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



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



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

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Suci Fritstantina
NIM : 1502025248
Program Studi : S1 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, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, 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 : 06 Desember 2019
Yang menyatakan,



(Suci Fritstantina)
NIM 1502025248

ABSTRAK

Suci Fritstantina (1502025248)

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK

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

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan metode *survey* karena penelitian ini menggunakan data sampel yang diambil dari populasi tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok sebanyak 108 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode Non Probability Sampling dengan jenis Sampling Jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, pengujian hipotesis uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), analisis koefisien korelasi parsial dan koefisien korelasi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Suci Fritstantina (1502025248)

THE EFFECT OF EDUCATION, TRAINING AND SATISFACTION LEVELS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK

Scriptio. Undergraduate Management Study Program. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keywords: Level of Education, Training, Job Satisfaction, Employee Performance

This study using a survey method because the data were taken from certain populations. Population in this study were all employees of PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok of 108 people. The sample in this study used the Non Probability Sampling method with the type of Saturated Sampling. Data collection techniques in this study were questionnaires. The processing of the data and analysis techniques that been used were descriptive analysis, multiple linear regression, classic assumption test, using the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test, hypothesis testing partial test (t test), simultaneous test (F test), analysis of partial correlation coefficients and multiple correlation coefficients. The results showed that silmutan variable levels of education, training and job satisfaction significantly influence employee performance. Partially, variable level of education and training have a positive and significant effect on employee performance, while job satisfaction does not affect employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SETIAJAYA MOBILINDO CABANG DEPOK”**. Dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini penulis menyadari bahwa penelitian yang telah dilakukan tidak luput dari dukungan, bantuan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankanlah penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT sebagai tempat pelarian berkeluh kesah dalam segala kondisi.
2. Kedua orang tua dan kakak tercinta, yang selalu melimpahkan kasih sayang, perhatian, dukungan baik moral, spiritual, maupun material pada penulis serta kasih sayang mereka yang begitu indah dan tulus menjadi inspirasi dan motivasi bagi penulis dalam menjalani hidup.
3. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Edi Setiawan S.E., M.M selaku Sek. Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi I.
6. Bapak Emaridial Ulza S.E., MM selaku Dosen Pembimbing II.
7. Seluruh Dosen pengajar beserta staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
8. Sahabat tercinta dikelas manajemen F dan di kelas kosenterasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang selalu bersama-sama memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Semua teman-teman mahasiswa Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu akan tetapi tidak mengurangi rasa hormat dan terimakasih dari penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang disebabkan keterbatasan pengetahuan serta pengalaman penulis. Oleh karena itu, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan adanya kritik dan saran membangun dari semua pihak. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak..

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh ,

Jakarta, 06 Desember 2019



Suci Fritstantina

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan.....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	10
1.2.3 Perumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	12
2.2 Landasan Teori.....	22
2.2.1 Definisi Tingkat Pendidikan.....	22
2.2.1.1 Jalur Pendidikan.....	23
2.2.1.2 Macam-macam Jenjang Pendidikan	24
2.2.1.3 Jenis Program Pendidikan.....	25
2.2.1.4 Batasan Pendidikan Berdasarkan Fungsi.....	27

2.2.1.5 Kegunaan Pendidikan Dalam Peningkatan SDM	29
2.2.1.6 Dimensi Tingkat Pendidikan	31
2.2.1.7 Indikator Tingkat Pendidikan	32
2.2.2 Pengertian Pelatihan	33
2.2.2.1 Jenis Pelatihan	34
2.2.2.2 Metode Program Pelatihan	36
2.2.2.3 Analisis Kebutuhan Pelatihan	37
2.2.2.4 Tujuan Pelatihan	38
2.2.2.5 Manfaat Pelatihan	39
2.2.2.6 Dimensi Pelatihan	39
2.2.2.7 Indikator Pelatihan	41
2.2.2.8 Indikator Pelatihan	42
2.2.3 Pengertian Kepuasan Kerja	44
2.2.3.1 Variabel-Variabel Kepuasan Kerja	45
2.2.3.2 Teori Kepuasan Kerja	46
2.2.3.3 Dimensi Kepuasan Kerja	49
2.2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja	50
2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan	51
2.2.4.1 Peningkatan Kinerja Karyawan	52
2.2.4.2 Dimensi Kinerja Karyawan	53
2.2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	54
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	56
2.3.1 Hubungan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan	57
2.3.2 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	57
2.3.3 Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	58
2.3.4 Hubungan Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	58
2.4 Rumusan Hipotesis	61
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	62
3.2 Operasionalisasi Variabel	63

3.3	Populasi dan Sampel.....	67
3.3.1	Populasi	67
3.3.2	Sampel.....	67
3.4	Teknik Dalam Sistem Pengumpulan Data.....	68
3.4.1	Tempat serta Waktu Pengumpulan Data.....	68
3.4.2	Teknik Dalam Pengumpulan Data	68
3.5	Metode Pengolahan Dan Pengkajian Data	69
3.5.1	Uji Kualitas Data	69
3.5.1.1	Uji Validitas	70
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	70
3.5.2	Analisis Statistik Deskriptif.....	71
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	72
3.5.4	Analisis Terhadap Regresi Linear Berganda	75
3.5.4.1	Model Regresi Linear berganda.....	75
3.5.4.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	75
3.5.5	Uji Hipotesis	77
3.5.5.1	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistic t).....	77
3.5.5.2	Uji Serentak (Uji Statistik f).....	78
3.5.5.3	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Sejarah Perusahaan	80
4.1.1	Visi dan Misi PT. Setiajaya Mobilindo.....	81
4.1.2	Struktur Organisasi Perusahaan	82
4.1.3	Bisnis Utama Perusahaan.....	87
4.1.4	Aspek Sumber Daya Manusia.....	88
4.1.5	Gambaran Umum Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Depok.....	91
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Interpretasi	94
4.2.1	Uji Kualitas Data.....	94
4.2.1.1	Uji Validitas Instrumen.....	94
4.2.1.2	Uji Reabilitas Instrumen	97
4.2.2	Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	98

4.2.2.1 Analisis Per Variabel.....	99
4.3 Uji Asumsi Klasik.....	129
4.4 Analisis Terhadap Regresi Linear Berganda.....	134
4.4.1 Model Analisis Regresi Linier Berganda	134
4.4.2 Koefisien Korelasi	136
4.4.3 Uji Statistik T	137
4.4.4 Uji Statistik F	139
4.4.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	140
4.5 Pembahasan Umum.....	141
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	146
5.2 Saran	148
DAFTAR PUSTAKA.....	152
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Keterangan Prestasi Kerja Pegawai PT Setiajaya Mobilindo	7
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	17
3.	Operasional Variabel	66
4.	Skor Nilai Skala <i>Likert</i>	69
5.	Kriteria Presentase Tanggapan Responden	71
6.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	74
7.	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	77
8.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	91
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Gender	92
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	92
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	93
12.	Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X_1)	95
13.	Uji Validitas Pelatihan (X_2).....	95
14.	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X_3)	96
15.	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	97
16.	Uji Reabilitas	98
17.	Hasil Statistik Deskriptif	98
18.	Berkat jenjang pendidikan formal yang saya ikuti menjadikan saya dapat memahami spesifikasi pekerjaan saya saat ini	99
19.	Menurut saya jenjang pendidikan formal dapat meningkatkan kinerja.....	100
20.	Jenjang pendidikan formal saya searah dengan profesi yang saya jalani saat ini.....	100
21.	Melalui jenjang pendidikan formal saya memperoleh keahlian yang dapat dipakai ketika bekerja	101
22.	Jika jenjang pendidikan formal saya tinggi maka akan tinggi pula kariernya.....	102
23.	Sebelum saya bekerja diperusahaan ini saya pernah mengikuti Lembaga Kursus Pelatihan (LKP).....	102
24.	Menurut saya perlu bagi setiap karyawan mengikuti kursus/pelatihan komputer untuk menunjang IPTEK	103

25. Menurut saya perlu bagi karyawan mengikuti kursus/pelatihan bahasa asing	103
26. Variabel Tingkat Pendidikan (X ₁).	104
27. Pelatih/instruktur memiliki konsep dasar keilmuan yang sesuai dengan materi-materi yang diberikan	106
28. Pelatih/instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	106
29. Saya selalu bersemangat ketika mengikuti pelatihan	107
30. Peserta pelatihan dipilih melalui seleksi yang objektif oleh perusahaan..	107
31. Sistem yang diberikan pada penyelenggara pelatihan sesuai dengan materi	108
32. Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.....	109
33. Materi, kurikulum sesuai dengan kebutuhan saya sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan	109
34. Metode penyajian dalam pelatihan telah sesuai dengan jenis pelatihan yang dibutuhkan peserta pelatihan	110
35. Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat	110
36. Setelah mengikuti pelatihan saya mampu meningkatkan keterampilan bagi diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	111
37. Variabel Pelatihan (X ₂).....	112
38. Menurut saya tugas/pekerjaan yang diberikan harus segera diselesaikan..	114
39. Pekerjaan saya memberikan saya kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggung jawab.....	114
40. Direksi senantiasa menyampaikan arahan untuk pegawai yang sedang menjalankan tugas.....	115
41. Pemimpin beserta karyawan memiliki hubungan yang baik dalam mengatasi problem kerja.....	115
42. Pemimpin akan memberikan hukuman/sanksi atas kelalaian bagi karyawan dalam pencapaian target.	116
43. Situasi kerja yang nyaman dan mendukung membuat saya semangat dalam mengerjakan tugas.	117
44. Peningkatan jabatan yang diselenggarakan industry mendorong pegawai agar mau meningkatkan kualitas kerjanya.	117
45. Prosedur peningkatan jabatan di industri tidak efisien.	118

46. Industri membagikan peluang peningkatan jabatan secara objektif kepada seluruh pegawainya.....	118
47. Penghasilan yang diberikan oleh pihak industri terhadap pegawainya sebanding dengan komitmen yang dijalankan.	119
48. Variabel Kepuasan Kerja (X_3).	120
49. Tugas yang saya kerjakan sudah sesuai dengan target yang telah ditetapkan pihak industri	121
50. Saya sanggup mengerjakan tugas sesuai pada sistem pekerjaan yang telah ditetapkan oleh industri.	122
51. Saya disiplin waktu dalam mengerjakan tugas.	123
52. Saya mengerjakan tugas menggunakan kualitas kecermatan yang tinggi.	123
53. Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.	124
54. Saya berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	124
55. Saya mampu bekerjasama dengan semua karyawan untuk menyelesaikan tugas	125
56. Saya selalu mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	126
57. Saya senantiasa melaksanakan tugas dengan benar tanpa harus selalu diberi arahan dari atasan.....	126
58. Saya bisa mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien tanpa banyak perintah atau arahan dari atasan	127
59. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	128
60. Hasil Uji Normalitas	130
61. Hasil Uji Multikolonieritas.....	132
62. Hasil Uji Run Test	134
63. Hasil Regresi Linear Berganda	135
64. Koefisien Kolerasi Parsial	136
65. Hasil Uji Statistik T	138
66. Hasil Uji Statistik F.....	139
67. Hasil Uji Koefisien Determinasi	140

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Skema Kerangka Pemikiran Teoritis	60
2.	Gambar PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok.....	81
3.	Struktur Organisasi PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok.....	82
4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	131
5.	Grafik Uji Heteroskedastisitas	133

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/37
2.	Data Kuesioner	7/37
3.	Output Data SPSS	19/49
4.	Tabel r (df= 1-90).....	30/37
5.	Tabel t (df=70-100).....	30/37
6.	Tabel f (df= 91-133).....	31/37
7.	Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	32/37
8.	Surat Tugas	33/37
9.	Surat Keterangan Penelitian	34/37
10.	Catatan Konsultasi Pembimbing I.....	35/37
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	36/37
12.	Daftar riwayat hidup.....	37/37

BAB I

PENDAHULUAN

4.1 Latar Belakang

Perkembangan ekonomi Indonesia yang fluktuatif telah membawa berbagai dampak bagi pertumbuhan dunia usaha. Hal ini dapat menimbulkan penurunan taraf hidup bagi masyarakat dan juga dapat menimbulkan persaingan antar perusahaan. Berarti perusahaan dengan daya saing tinggi akan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sedangkan, perusahaan yang lemah harus mencari solusi agar dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan mengantisipasi berbagai perubahan atau dinamika lingkungan bisnis.

Dalam suatu perusahaan, sangatlah penting bagi pemimpin perusahaan untuk dapat mengenal dan memahami dengan cermat mengenai keadaan yang ada, baik dari internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sistem pengendalian manajemen sebagai pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan faktor eksternal yang ada diluar perusahaan adalah lingkungan bisnis perusahaan yang seringkali mengalami perubahan dan bersifat tidak teratur. Salah satu contoh faktor internal yang memiliki pengaruh penting dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah sumber daya manusianya. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki

karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Perusahaan yang sudah memiliki sumber daya manusia atau karyawan yang telah memiliki kinerja yang meningkat dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut mampu bersaing di lingkungan bisnis yang seringkali mengalami perubahan atau dinamikanya. Begitupun sebaliknya, jika perusahaan tidak memiliki cukup banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan akan sangat sulit menghadapi perubahan atau dinamika lingkungan bisnis. Karena pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan dan mengharapkan karyawan yang memiliki keterampilan serta kualitas dan kuantitas yang tinggi untuk mudah menghadapi dunia persaingan bisnis yang sangat ketat.

Selain kinerja karyawan yang memberikan keuntungan perusahaan ternyata karyawanpun juga menginginkan kinerja yang meningkat. akan tetapi, harus dipahami bahwa tidak semua kinerja mudah diukur, mudah dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan atau dibuktikan secara konkrit. Oleh karena itu perusahaan harus pandai memilih calon tenaga kerja baru yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan umum yang ditentukan oleh perusahaan.

Kualifikasi dapat diartikan sebagai suatu hal yang sangat diperhatikan oleh banyak perusahaan seperti tingkat pendidikan. Karena jika tingkat pendidikan yang rendah dan tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki calon tenaga kerja baru dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, memicu rendahnya penyerapan tenaga kerja. Maka dari itu, dunia pendidikan harus melakukan antisipasi dalam menghasilkan sumber daya manusia terdidik yang profesional.

Untuk menghadapi persaingan di lingkungan bisnis yang semakin tajam, maka pemerintah dalam melaksanakan pembangunannya membutuhkan tenaga-tenaga yang berkemampuan dan berketerampilan yang siap pakai. Hal ini menyangkut pembangunan sumber daya manusia agar semakin meningkat kualitasnya, sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi. Walaupun lembaga pendidikan menengah dan tinggi telah banyak menghasilkan lulusan, namun karena kemampuan dari lulusan tersebut tidak sesuai dengan persyaratan kerja yang dibutuhkan oleh dunia kerja, maka lulusan dari pendidikan yang ada tersebut tetap saja menjadi penganggur terdidik.

Proses industriliasi yang bergerak dengan cepat, banyak kesempatan kerja yang tersedia dan tidak dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia sehingga terpaksa diisi oleh tenaga kerja asing, hal ini mengakibatkan hilangnya kesempatan tenaga kerja Indonesia untuk ikut dalam proses pembangunan didalam negeri sendiri. Adanya hal tersebut, sangatlah tidak bijaksana apabila menganggap bahwa lembaga tingkat pendidikan formal tidak dapat menghasilkan lulusan yang siap pakai, dan agak mustahil jika lembaga pendidikan formal selalu dapat

menghasilkan lulusan yang langsung dapat bekerja di dunia kerja yang sangat beragam persyaratan umum dan jenis keterampilannya, belum lagi perubahan teknologi di dunia kerja bergerak dengan cepat yang tidak akan mungkin dapat terus diikuti dengan cepat oleh proses pendidikan. Oleh sebab itu, peranan tingkat pendidikan didalam pengembangan sumber daya manusia masih sangat penting dan harus tetap mendapat prioritas yang utama.

Peran lembaga pendidikan formal akan lebih baik jika dapat menghasilkan lulusan yang siap latih, sementara lembaga pendidikan informal sebagai jembatan untuk dapat memasuki dunia kerja. Peran lembaga pendidikan informal adalah memberikan pelatihan-pelatihan keterampilan sesuai dengan apa yang dipersyaratkan oleh dunia kerja. Tujuan pelatihan pada dasarnya untuk memperbaiki hasil-hasil pekerjaan. Jika program pelatihan efektif, maka program tersebut akan menimbulkan hal-hal yang bersifat peningkatan keuntungan atau pengurangan kerugian. Jika dalam melatih karyawan saat ini untuk menjadi lebih produktif, maka memperoleh keuntungan yang bertambah, jika melatih karyawan untuk memenuhi standarisasi dengan cepat dan memperkecil kesalahan-kesalahan, maka akan membantu menghilangkan faktor-faktor yang mengurangi keuntungan-keuntungan tersebut.

Program pelatihan harus memberikan keterampilan yang dapat digunakan peserta pelatihan ditempat tugasnya. Ini berarti bahwa peserta pelatihan harus menerima gagasan-gagasan yang disajikan dan juga memahaminya. Akan sangat mudah jika peserta pelatihan yang akan dilatih memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Karena dengan tingkat pendidikan yang tinggi dan cukup berpengetahuan

luas, maka akan memudahkan peserta untuk memahami berbagai materi pelatihan yang diberikan.

Setelah program pelatihan diberikan, biasanya untuk mengevaluasi produktivitas membutuhkan waktu selama enam bulan atau setahun setelah diberikannya program pelatihan. Dan jika sudah mencapai waktu mengevaluasi produktivitas kerja karyawan, diharapkan program pelatihan tersebut menghasilkan karyawan yang lebih memahami pekerjaannya sehingga membuat perusahaan mendapatkan keuntungan dengan memiliki karyawan yang kinerjanya tinggi dan berpengetahuan luas. Bukan hanya pihak perusahaan saja yang mengalami keuntungan, pihak karyawan pun akan ikut senang dan merasa puas karena kinerja mereka yang meningkat membuat kemajuan untuk perusahaan dan dirinya sendiri.

Pada umumnya perasaan puas berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pelatihan dan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, anantara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan tingkat pendidikan. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas.

Dari fenomena yang telah dibahas sebelumnya bahwa kinerja dapat dikatakan sebagai suatu masalah yang sering kali terdapat di setiap perusahaan sehingga menghambat tujuan perusahaan. Seperti halnya perusahaan yang bergerak

dibidang penjualan otomotif seperti PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok yang memiliki berbagai permasalahan.

Permasalahan yang terdapat di dalam perusahaan dibidang penjualan otomotif ini yaitu rendahnya beberapa kinerja karyawan. Terbukti bahwa beberapa kinerja karyawan khususnya di bagian *sales* atau penjualan pada bulan Januari sampai Oktober 2018 belum terealisasi secara optimal sehingga penjualan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Maka dari itu dapat dikategorikan bahwa hasil kinerjanya sedang dan rendah. Rendahnya kinerja karyawan tersebut diduga karena rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan serta kurangnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Kinerja karyawan pada umumnya sulit di ukur, akan tetapi banyak perusahaan mengukur kinerja karyawan mereka dengan menggunakan beberapa cara yang salah satunya berupa olahan data yang berbentuk tabel. Tabel tersebut akan memberikan penilaian sejauh mana prestasi karyawan dari tahun ke tahun sehingga akan menentukan apakah karyawan mengalami penurunan kinerja atau meningkatnya kinerja mereka. biasanya setelah penilaian selesai dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan *reward* atau *punishment* terhadap karyawan yang bersangkutan. *Reward* akan diberikan terhadap karyawan yang berpesetasi dan mampu meraih target. Sedangkan *punishment* pada umumnya diberikan kepada karyawan yang tidak mampu memberikan performa terbaiknya atau dapat dikatakan karyawan gagal mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok pun memiliki data kinerja karyawan yang berupa tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan
PT. Setiajaya Mobilindo Cabang Depok

Aspek Penilaian	Tahun			Target Pencapaian 100%
	2016	2017	2018	
Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan	100%	89%	68%	100%
Kemampuan bekerja sama dengan baik didalam suatu pekerjaan	100%	89%	80%	100%
Berupaya untuk mencapai standar kinerja tertinggi untuk meningkatkan mutu bisnis	100%	70%	64%	100%
Memiliki komitmen yang baik dalam lingkungan kerja	85%	85%	75%	100%
Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan	100%	85%	60%	100%

Sumber PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok

Berdasarkan tabel diatas, telah terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja pada tahun 2018. Itu artinya bahwa PT Setiajaya Mibilindo Cabang Depok belum dikatakan optimal karena hanya tahun 2016 yang mencapai target kinerja karyawan sebesar 100%. Kondisi ini diduga karena kurangnya tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan yang membuat keterampilan mereka tidak cukup untuk menghadapi persaingan di dunia bisnis dan akan sangat sulit diberi pelatihan karena pengetahuan mereka yang minim. Dengan hal itu di duga

terdapat rasa ketidakpuasan mereka yang mengakibatkan kinerja mereka dapat dikatakan sedang atau rendah.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa dari ketiga variabel yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Suwendra dan Yulianthini (2016); Wirawan, Bagia, dan Susila (2016); Satria (2018); Saputra, Bagia dan Yulianthini (2016); Aliman (2017); Wahyuni (2018); Imran dan Tenveer (2015); Darshani (2018); Narda, Samdin dan Yusuf (2018); Octaviannand, Pandjaitan dan Kuswanto (2017); Chandra dan Priyono (2016); Landa (2018); Adigun, Oyekunle dan Onifade (2017); Afroz (2018); Sugiharjo (2019); Hafeez dan Akbar (2015) dan yang terakhir penelitian dari Mwandishi, Amuhaya dan Sakwa (2017). Dari penelitian terdahulu tersebut mereka menyatakan bahwa dari ketiga variabel yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara silmutan terhadap kinerja karyawan.

Lain halnya dengan penelitian yang dibuat oleh Mandang, Lumanauw dan Walangitan (2017); Huani dan Ogi (2018); Sunarsih dan Helmiatin (2017); Shafiq dan Hamza (2017). Mereka menyatakan bahwa dari ketiga variabel yaitu tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja masing-masing tidak memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun silmutan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa jurnal rujukan yang dijadikan referensi penulis, secara keseluruhan jurnal tersebut menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan

dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hanya empat jurnal yang menyimpulkan dan menyatakan bahwa tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa secara langsung variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil fenomena dan penelitian terdahulu bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis ingin meneliti dengan tujuan mereplikasi dan menggali informasi lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dengan perbedaan subyek penelitian, demografis dan geografis yang berbeda. Maka peneliti ingin menulis judul skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Bagaimanakah tingkat pendidikan di PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
2. Bagaimanakah pelatihan di PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
3. Bagaimanakah kepuasan kerja di PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
4. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
5. Apakah terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?

6. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
7. Apakah terdapat pengaruh antara tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mibilindo Cabang Depok?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi pembatasan masalah dalam penelitian ini dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2) Dan Kepuasan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok.

1.2.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, dapat dirumuskan beberapa permasalahan yang akan menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini. Beberapa permasalahan itu antara lain:

1. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
2. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?
4. Bagaimanakah pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sumber pengetahuan dan pengalaman yang dapat menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan bagi seluruh perusahaan yang bergerak di bidang penjualan otomotif khususnya PT Setiajaya Mobilindo Cabang Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- Adigun, A. O., Oyekunle, I. A., & Onifade, T. (2017). *"Influence Of Job Satisfaction On Employees Performance In MTN Nigeria"*. Global Journal of Human Resource Management, 5(5), 54-60.
- Afroz, N. N. (2018). *"Effects of Training on Employee Performance-A Study on Banking Sector, Tangail Bangladesh"*. Global Journal of Economics and Business, 4(1), 111-124.
- Aliman, A. (2017). *"Education and Training in Enhancing Performance of Indonesia Port Corporation Employees"*. International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), 5(1), 24-27.
- Chandra, T. (2016). *"The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance--Studies in the School of SMPN 10 Surabaya"*. International Education Studies, 9(1), 131-140.
- Chandra, Franci. (2010). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Perusahaan Daerah Aneka Usaha Nganjuk*. diunduh 2 Mei 2019. <https://franchichandra.wordpress.com/2010/04/15>
- Darshani, R. K. N. D. (2018). *"The Impact Of Training And Development On Employee Job Performance"*. 2(1), 19-19.
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). *"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan"*. Jurnal Jurusan Manajemen, 4(1).
- Dewi, Micheliana. 2016. *"Hubungan Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Dengan Kepatuhan Penggunaan Safety Helmet Pada Prakerja PT Wijaya Kusuma Contractors Proyek Dr. Oen Surakarta"*. Skripsi D4: Universitas Sebelas Maret Surakarta. <http://www.enprints.uns.ac.id>.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Huani, B., & Ogi, I. W. (2018). *"Pengaruh Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Rayon Tondano"*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 6(3).
- Hafeez, U., & Akbar, W. (2015). *"Impact of training on employees performance (Evidence from pharmaceutical companies in Karachi, Pakistan)"*. Business Management and Strategy, 6(1), 49-64.

- Hasbullah. 2013. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imran, M., & Tanveer, A. (2015). "Impact Of Training & Development On Employees Performance In Banks of Pakistan". *European Journal of Training and Development Studies*, 3(1), 22-44.
- Ihsan, Fuad. 2010. *Dasar-Dasar Kependidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Landa,E. (2018). "Influence Of Training On Employees Performance In Public Institution In Tanzania". *International Journal Of Human Resource Studies*, 8(2), 21-30.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. B. (2017). "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mukram, Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan Kedua*. Bandung: Pusat Penerbit ADM Niaga.
- Mwandishi, N. K., Amuhaya, M. I., & S, M. (2017). "Influence Of Training On Employee Performance In Kakamega East Sub County Of Kakamega County, Kenya". *International Journal Of Innovative Research & Development*, 6(4).
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Narda. Samdin & Yusuf. "The Influence of Education, Training and Motivation on Employee Performance of Production Forest Management Unit of Muna Island". *Journal Of Business And Management*, 20(7).
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., Kuswanto, S. (2017). "Effect Of Job Satisfaction And Motivation Towards Employee's Performance In XYZ Shipping Company". *Journal Of Education And Pratices*. Vol. 8, No. 8, Tahun 2017.
- Riduwan dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veitzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P., Judge, T. A. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Si, M., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). “*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1).
- Satria, A. (2018). “*Tingkat Pendidikan Dan Kopetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kota Bandung*”. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 53-63.
- Shafiq, S., & Hamza, S. M. (2017). “*The effect of training and development on employee performance in private company Malaysia*”. *International Journal of Education, Learning and Training*, 2(2).
- Sugiharjo, R. J. (2019). “*The Influence Of Organizational Culture , And Job Satisfaction On Employee Performance*”. *European Journal Of Business And Management*. Vol. 11, No. 12, Tahun 2019.
- Suliyanto. 2015. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sunarsih, N., Helmiatin (2017). “*Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance*”. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 6, 262.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Simamora, Hendri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Tirtarahardja, Umar., Sulo, S. L. La. 2018. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., Si, M., & Susila, G. P. A. J. (2016). “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Jurusan Manajemen*, 4(1).
- Wahyuni, N. (2016). “*Effect Of Education And Training, Career Development And Job Satisfaction Of Employee Performance At The Department Of Education Office Of Gowa*”. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1),14-2.