



MONOGRAF

Pengukuran Kinerja Pegawai melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pengukuran Kinerja Pegawai

Melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja
(studi kasus pada pegawai STIMI Banjarmasin)

Oleh :

Muhammad Nurdin

Titien Agustina

Fanlia Prima Jaya



Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien



Muhammad Nurdin



Titien Agustina

Penilaian kinerja dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh perusahaan

"Kinerja pegawai sangat penting untuk meningkatkan dan memajukan bisnis perusahaan, dan perusahaan perlu menempatkan pegawai pada posisi yang tepat agar kinerjanya bisa lebih maksimal."



Fanlia Prima Jaya

Penerbit :



PT. Hanken Sukses jaya

Alamat : Jl. Raga Buana I No.26 A Kayutangi,
Banjarmasin, Kalimantan Selatan,
Indonesia.

Email : hankensuksesjaya@gmail.com

ISBN 978-623-91914-3-9



9 786239 191429

MONOGRAF

Pengukuran Kinerja Pegawai melalui Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja

(studi kasus pada pegawai STIMI Banjarmasin)

Penulis :

Muhammad Nurdin

Titien Agustina

Fanlia Prima Jaya



Penerbit & Percetakan Buku

2021

MONOGRAF
Pengukuran Kinerja Pegawai melalui Tingkat Pendidikan
dan Pengalaman Kerja
(studi kasus pada pegawai STIMI Banjarmasin)

Penulis:
Muhammad Nurdin, Titien Agustina, Fanlia Prima Jaya

ISBN.

Editor: Yuliana, SE.

Copyright © 2021, pada penulis
Hak cipta dilindungi undang-undang
All rights reserved

Penyunting : Yuliana, SE.
Desain Sampul & Tataletak : Hidayati A.Md.

Diterbitkan oleh:
HANKEN SUKSES JAYA
Penerbitan dan Pecetakan Buku

Jl. Raga Buana I No.26A Kayutangi Banjarmasin 70125
E-mail: hankensuksesjaya@gmail.com
Contact person: 08195139391

Cetakan pertama, Oktober 2021

Dilarang memperbanyak, menyalin, merekam sebagian atau seluruh bagian buku ini dalam bahasa atau bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit atau penulis



KATA PENGANTAR



Dengan puji dan rasa syukur penulis panjatkan kepada Allah Subhana Wa Ta'ala atas berkat dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan buku monograf yang berjudul **“Pengukuran kinerja pegawai melalui tingkat pendidikan dan pengalaman kerja (studi kasus pada pegawai STIMI Banjarmasin)”**.

Adapun tujuan dari buku monograf ini adalah diharapkan menjadi tambahan referensi bagi para akademisi dan masyarakat pada umumnya dalam rangka menambah khasanah pengetahuan tentang kinerja pegawai di perguruan tinggi swasta.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan buku monograf ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunannya

Akhir kata, penulis berharap semoga buku monograf ini bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak lainnya.

Banjarmasin, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iii
 BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian & Manfaat Penelitian	4
 BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	6
1. Tingkat Pendidikan	6
2. Pengalaman Kerja	12
3. Kinerja Pegawai	15
B. Penelitian Terdahulu	20
 BAB III : KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESIS	
A. Kerangka Proses Berpikir	22
B. Kerangka Konseptual Penelitian	24
C. Hipotesis Penelitian	24
 BAB IV : METODELOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Rancangan Penelitian	26
C. Lokasi Penelitian	27
D. Definisi Operasional variabel	27
E. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi Penelitian	30
2. Sampel Penelitian	31
F. Jenis dan Sumber Data	32
G. Teknik Pengumpulan Data	32
H. Teknik Analisa Data	33

BAB V : HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Gambaran Umum Responden	36
C. Deskriptif Tanggapan Responden	38
1. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan (X_1)	40
2. Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja (X_2)	43
3. Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai (Y)	49
D. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	58
E. Uji Asumsi Klasik	59
1. Uji Normalitas	59
2. Uji Multikolinearitas	60
3. Uji Autokolerasi	61
4. Uji Heterokedastisitas	62
F. Analisis Regresi Linear & Pengujian Hipotesis	63
1. Paradigma pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai	63
2. Paradigma pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	64
3. Paradigma pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai	66
G. Pembahasan	67
1. Pembahasan hasil pengujian hipotesis	68
2. Keterbatasan Penelitian	75

BAB VI : PENUTUP

A. Kesimpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	82
Lampiran 1. Kuesioner	83
Lampiran 2. Distribusi Frekuensi	90
Lampiran 3. Uji Validitas & Reliabilitas	96
Lampiran 4. Hasil Analisa SPSS	100
Lampiran 5. Biodata Penulis	105

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Dwi Putra, P. (2017). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Augusty, F. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basari, I. (2013). Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Central Multi karya. *Jurnal Ilmiah*, 41–57.
- Bernardin, H. ., & Russel, J. E. . (1993). *Human Resource Management an experiental approach*. Mc Graw-Hill, Inc.
- Bungin, M. B. (2009). *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT. Indeks.
- Foster, B. S., dan R. K. (2001). *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Hariandja, M. T. E. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT Bumi Aksara.
- Kneller, G. F. (1974). *Introduction to The Philosophy of Education*. John Wiley & Sons, Inc.

PENDAHULUAN

BAB I

A. Latar Belakang

Dalam masyarakat berkembang, Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting dimana Sumber Daya Manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Pada setiap organisasi/ perusahaan faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang bermutu serta penetapan sistem pengelolaan yang baik berarti perlu dilakukan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, pembinaan, pengembangan, pemuasan, dan pemanfaatan sebaik-baiknya. Terlihat pada manajemen sekarang ini, bagaimanapun kompleksnya dan sesederhananya suatu bentuk usaha manusia (Sumber Daya Manusia) yang menjadi inti sekaligus kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Meski organisasi sebagai badan usaha dalam menjalankan tugasnya telah banyak menggunakan peralatan teknologi tinggi, namun tidak akan dapat menggantikan fungsi dan kedudukan tenaga kerja.

Dengan melihat hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk menggunakan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi, profesional serta mempunyai kesadaran akan tanggung jawab bekerja lebih baik dan maksimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai.

Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam mencapai kinerja pegawai faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber

daya manusia yang berkualitas bisa dilihat pada hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik, karena manusia bisa menjadi pusat persoalan organisasi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam perusahaan banyak berlomba-lomba memberdayakan potensi pegawainya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang pegawai dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang pegawai yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan.

Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak organisasi belum menyadari peran serta pegawai sebagai asset yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang salah mengartikan peranan karyawan atau pegawai hanya sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan mencurahkan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memperhatikan tingkat

pengetahuan yang dimilikinya. Ruang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang telah memiliki pengalaman yang luas, baik hambatan maupun keberhasilannya. Durasi masa kerja yang lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif, karena sebagai kendala yang muncul akan dapat dikendalikan berdasarkan pengalamannya, sehingga pegawai yang berpengalaman akan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaiknya.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. "Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimilikinya" (Hasibuan, 2016). Dapat kita pahami bahwa dengan pengalaman yang dimiliki, seorang karyawan juga sudah mempunyai ketrampilan dan tahu cara yang tepat untuk menyelesaikan tugasnya. "Kemampuan seseorang ditentukan oleh kualifikasi yang dimilikinya, antara lain : oleh pendidikan, pengalaman dan sifat-sifat pribadi" (Manulang, 2008).

Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Kinerja yang dicapai pegawai pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo & Husnan, 1984). Suatu organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan usaha suatu organisasi dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan

pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kualitas kinerja (Resisti, 2016).

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin, merupakan salah satu Perguruan Tinggi yang tertua di Kalimantan Selatan, tentu saja pegawai yang bekerja pada Perguruan Tinggi tersebut telah banyak sekali memiliki pengalaman dalam dunia Pendidikan, oleh karena itu STIMI Banjarmasin dipilih untuk dijadikan objek dalam penelitian ini. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi dan mempunyai pengalaman kerja pasti memiliki hasil kerja yang baik dan mereka akan mendapat upah atau gaji yang tinggi dari apa yang mereka lakukan. Akan terdapat kemungkinan juga bahwa pegawai yang sudah berpengalaman akan menuntut imbalan yang tinggi berdasarkan harapan dan persepsi mereka tentang imbalan yang wajar dan layak diterimanya. Peningkatan kinerja tentu saja tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti tingkat pendidikan, dan pengalaman Kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, selanjutnya rumusan masalah yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin
2. Apakah Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin
3. Apakah Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin

- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin
- c. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai di STIMI Banjarmasin.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1. a. Secara teoritis hasil penelitian ini memberikan wawasan mengenai pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di STIMI Banjarmasin. Selain itu dapat memberikan sumbangan pikiran dan pengetahuan dalam ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan menambah literatur mengenai hal tersebut.
- b. Secara praktis dapat bermanfaat bagi masyarakat umum, bagi para pelaku organisasi terkait pemahaman pengaruh tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di STIMI Banjarmasin sehingga dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam menjalankan suatu organisasi dan terjaganya produktifitas kerja agar usaha yang dijalankan dapat terus berkembang.

A. Landasan Teori

1. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Tingkat Pendidikan

Menurut (Sikula, 2000) tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Dengan demikian (Hariandja, 2007) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Menurut (*UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan, jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, terdiri dari: Menurut (*UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, n.d.) pasal 1, pada dasarnya jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan:

Pendidikan menurut (Wulansih, 2013) merupakan usaha secara sadar untuk mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

Pengertian pendidikan menurut (Kneller, 1974) pendidikan memiliki arti luas dan sempit, dalam arti luas pendidikan diartikan sebagai tindakan atau pengalaman yang mempengaruhi perkembangan jiwa, watak, ataupun kemampuan fisik individu, sedangkan dalam arti sempit, pendidikan adalah suatu proses

mentransformasikan pengetahuan, nilai-nilai, dan keterampilan dari terd
generasi yang dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga pen
pendidikan seperti sekolah, pendidikan tinggi atau lembaga lainnya 1)

Menurut (Tirtarahardja, 1994) pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap atau mengenal dan mengembangkan metode berfikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Pendapat lain tentang pendidikan dikemukakan oleh Henderson di dalam (Sadulloh, 2018) menyatakan bahwa, pendidikan merupakan suatu proses pertumbuhan dan perkembangan, sebagai hasil interaksi individu dengan lingkungan sosial dan lingkungan fisik, berlangsung sepanjang hayat sejak lahir manusia. Pendidikan merupakan sebuah usaha dari manusia untuk meningkatkan kesejahteraan hidupnya yang berlangsung sepanjang hayat.

Menurut (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.), yang dimaksud pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan sebagai objek dan subjek pembangunan perlu diperhatikan karena pendidikan merupakan penggerak utama pembangunan. Tingkat atau jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.

b. Jenis – jenis Pendidikan

Menurut (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.) pasal 13 ayat 1 dinyatakan bahwa jalur pendidikan

- f) Pendidikannya berlangsung singkat.
- g) Terkadang ada ujian.
- h) Dapat dilakukan pemerintah atau swasta.

3) Pendidikan Informal

Pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan yang berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Hasil pendidikan informal diakui sama dengan pendidikan formal dan non-formal setelah peserta didik lulus ujian sesuai dengan standar nasional pendidikan. Seperti Pendidikan Agama, Budi Pekerti, Etika, Sopan Santun, Moral dan Sosialisasi. Ciri-ciri Pendidikan Informal antara lain :

- a) Tempat pembelajaran bisa dimana saja
- b) Tidak ada persyaratan
- c) Tidak berjenjang
- d) Tidak ada program yang direncanakan secara formal.
- e) Tidak ada materi tertentu yang harus tersaji secara formal.
- f) Tidak ada ujian
- g) Tidak ada lembaga sebagai penyelenggara.

d. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang diterapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang akan dikembangkan. Menurut (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.) pasal 14, jenjang pendidikan formal terdiri atas :

- 1) Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI)

Merupakan jenjang yang paling dasar pada pendidikan formal di Indonesia. Sekolah dasar ditempuh dalam waktu 6 Tahun .

- 2) Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS)

Merupakan jenjang pendidikan dasar pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus sekolah dasar (atau sederajat). Sekolah menengah pertama ditempuh dalam waktu 3 tahun.

3) Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Madrasah Aliyah (MA)

Adalah jenjang pendidikan menengah pada pendidikan formal di Indonesia setelah lulus Sekolah Menengah Pertama (atau sederajat). Sekolah menengah atas ditempuh dalam kurun waktu 3 tahun

4) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

Merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/ setara SMP/ MTs, SMK sering disebut juga STM (Sekolah Teknik Menengah).

5) Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK)

Merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan dengan kekhasan agama Islam pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/ setara SMP/ MTs

6) Perguruan Tinggi

Merupakan satuan pendidikan penyelenggara pendidikan tinggi. Peserta didik perguruan tinggi disebut mahasiswa, sedangkan tenaga pendidik perguruan tinggi disebut dosen. Indonesia memiliki beberapa jenis perguruan tinggi antara lain:

a) Akademi, Merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu cabang atau sebagian cabang ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni tertentu.

b) Politeknik, atau juga sering disamakan dengan institute teknologi adalah penamaan yang digunakan dalam berbagai institusi pendidikan yang memberikan berbagai jenis gelar dan sering beroperasi pada tingkat yang berbeda-beda dalam system pendidikan. Politeknik dapat merupakan institusi pendidikan tinggi dan teknik lanjutan serta

penelitian ilmiah ternama dunia atau pendidikan vokasional professional, yang memiliki spesialisasi dalam bidang ilmu pengetahuan, teknik, dan teknologi atau jurusan-jurusan teknis yang berbeda jenis.

- c) Institut adalah perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan vokasi dalam sekelompok disiplin ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni jika memenuhi syarat dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

e. Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan gambaran atau filsafah sebuah pandangan hidup manusia, baik secara individu maupun kelompok. Menurut Hummel dalam (Sadulloh, 2018) ada beberapa nilai yang perlu diperhatikan dalam menentukan tujuan pendidikan, antara lain :

1) *Autonomy*

Autonomy yaitu memberikan kesadaran, pengetahuan, dan kemampuan secara maksimum kepada individu maupun kelompok untuk dapat hidup mandiri, dan hidup bersama dalam kehidupan yang lebih.

2) *Keadilan (Equity)*

Keadilan (Equity) berarti bahwa tujuan pendidikan tersebut harus memberi kesempatan kepada seluruh warga masyarakat untuk dapat berpartisipasi dalam kehidupan berbudaya dan kehidupan ekonomi, dengan memberinya pendidikan dasar yang sama.

3) *Survival*

Survival yang berarti bahwa dengan pendidikan akan menjamin pewarisan akan kebudayaan dari satu generasi kepada generasi berikutnya.

f. Indikator Tingkat Pendidikan

Dari ketiga nilai tersebut diatas pendidikan mengemban tugas untuk menghasilkan generasi yang lebih baik, manusia-manusia yang berkebudayaan. Manusia yang sebagai makhluk individu yang memiliki kepribadian yang lebih baik dan berdasarkan pendapat (Kneller, 1974), (Tirtarahardja, 1994), Henderson di dalam (Sadulloh, 2018) dan (UU No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, n.d.) maka dapat disimpulkan bahwa Dari beberapa definisi tentang pendidikan, dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan suatu proses dalam mengembangkan semua aspek dalam kepribadian manusia secara menyeluruh untuk mencapai kepribadian individu yang lebih baik dan untuk mencapai hal tersebut di dalam pendidikan maka harus melalui jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan dengan pekerjaan yang dilakukannya, berdasarkan kesimpulan diatas, maka Variabel Tingkat Pendidikan mempunyai 2 indikator yaitu sebagai berikut :

- 1) Jenjang Pendidikan
- 2) Kesesuaian Jurusan

2. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Dalam rangka penempatan karyawan seorang manajer perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan adalah pengalaman kerja. Menurut Marwansyah dalam (Wariati, Nana, 2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Hasibuan, 2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. (Foster, B. S., 2001) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut (Manulani, 2008), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih dominan memilih tenaga kerja yang berpengalaman. (Bangun, 2012) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (*job rotation*) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggungjawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

b. Faktor-faktor Pengalaman Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam (Basari, 2013) adalah sebagai berikut :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

c. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam (Basari, 2013) Ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- 1) Gerakannya mantap dan lancar Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda – tanda Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

d. Indikator Pengalaman kerja Menurut (Foster, B. S., 2001) yaitu:

- 1) Lama waktu/ masa bekerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknis peralatan dan teknik pekerjaan.

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan.

Kinerja adalah hasil kerja Karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan (Simamora, 2007).

(Robbins SP, 2007), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi / unit kerja tertentu mereka harus di kelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam (Ruky, 2002) memberikan pengertian sebagai berikut *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period.* Prestasi atau kinerja adalah catatan

tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

(Dessler, 2006) berpendapat kinerja (prestasi kerja) Karyawan adalah prestasi aktual Karyawan di dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari Karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang di buat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari Karyawan terhadap Karyawan lainnya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang tercapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang di berikan kepada Karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan penilaian kinerja merupakan proses yang di lakukan organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang (Mangkuprawira, 2003).

Menurut (Maryoto, 2000) kinerja Karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah : kualitas kerja Karyawan, kuantitas kerja Karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Sherman and Ghomes dalam (Soelaiman, 2007) *Job performance is the amount of succesfull role achievement* (Prestasi kerja / kinerja adalah jumlah / ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai). Menurut (Soelaiman, 2007) dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kinerja Karyawan (*employee performance*) adalah tingkat terhadap mana para Karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Simamora dalam (Augusty, 2006) Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan Karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik Karyawan memenuhi persyaratan

sebuah pekerjaan. Pengertian kinerja adalah pencatatan hasil yang dicapai dalam melaksanakan fungsi-fungsi khusus suatu pekerjaan atau kegiatan bekerja selama periode tertentu yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasil yang dicapai. Sedangkan Byars and Rue dalam (Augusty, 2006) mendefinisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa banyak seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Berdasarkan definisi-definisi tersebut, menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil yang bersifat kualitatif dan kuantitatif.

(Mangkunegara., 2006) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Robbins SP, 2007) juga menyebutkan, kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

(Bernardin & Russel, 1993), menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Apabila prestasi kerja atau produktivitas kerja Karyawan setelah mengikuti pengembangan, baik kualitas maupun kuantitas kerjanya meningkat maka berarti metode pengembangan yang ditetapkan cukup baik. Seperti halnya dengan segi-segi lain dalam pembinaan manajemen, tujuan utama dari penimbangan tahun akhir ini telah berubah. Penimbangan ini pada mulanya merupakan suatu alat untuk memberikan pedoman bagi manajemen dalam menyeleksi para manajer untuk promosi atau kenaikan gaji, tetapi sekarang juga digunakan untuk melatih para manajer guna memperbaiki prestasi mereka. (Bernardin & Russel, 1993). Selanjutnya (Swasto, 2011) mengemukakan bahwa Prestasi kerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan, oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hal ini dapat berkaitan dengan jumlah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu.

b. Cara Mengukur Kinerja Karyawan

Ada beberapa cara untuk mengukur Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan dapat diukur secara umum yaitu:

- 1). Kuantitas kerja, merupakan jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang Karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja Karyawan dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya." Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
- 2). Kualitas kerja, merupakan suatu hasil yang dapat diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seorang Karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.
- 3). Pengetahuan tentang pekerjaan, bagaimana memanfaatkan semaksimal mungkin pengetahuan dan kemampuan Karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan atau tugas yang diberikan perusahaan kepada.
- 4). Pendapat atau pernyataan yang disampaikan, dari hal ini dapat diukur sejauh mana inisiatif Karyawan dalam mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif yang dapat diukur dengan baik melalui pendapat atau pernyataan yang disampaikan kepada perusahaan serta menema tanggung jawab menyelesaikannya
- 5). Keputusan yang diambil, keputusan yang diambil oleh Karyawan dalam pekerjaannya akan mempengaruhi perusahaan secara tidak langsung, sehingga keputusan yang diambil haruslah tepat, keputusan yang diambil dengan cepat dan tepat akan dapat terukur dalam prestasi kerja
- 6). Perencanaan kerja, merupakan sebagai kerangka kerja dalam mencapai tujuan dan diharapkan di masa yang akan datang.

dalam menyusun sumber daya dan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Jadi prestasi kerja berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh Karyawan dalam suatu periode. Dalam hal ini prestasi kerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Bagaimanakah untuk mengetahui kinerja Karyawan (Bernardin & Russel, 1993), mengemukakan bahwa secara umum pengukuran kinerja mencakup dua kegiatan :

- 1). Identifikasi dimensi prestasi kerja.
- 2). Penetapan standar prestasi kerja.

(Bernardin & Russel, 1993), mengajukan enam kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja :

- 1). *Quality*, merupakan tingkat seberapa jauh proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2). *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3). *Time liness*, adalah tingkat seberapa jauh suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi out put lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
- 4). *Cost effectiveness*, adalah tingkat seberapa jauh penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, materi) dimaksimalkan) untuk mencapai hasil tertinggi, atau pengurangan kerugian dan setiap inti penggunaan sumber daya.
- 5). *Need for supervision*, merupakan tingkat seberapa jauh seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

- 6). *Interpersonal Impact*, merupakan tingkat seberapa jauh Karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Penetapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja Karyawan telah sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan secara aktual dengan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat (Bernardin & Russel, 1993), maka Variabel Kinerja Karyawan memiliki 6 (enam) Indikator sebagai berikut :

- 1). *Quality of work*
- 2). *Quantity of work*
- 3). *Time lines*
- 4). *Cost effectiveness*
- 5). *Need for supervision*
- 6). *Interpersonal Impact*

B. Penelitian Terdahulu

1. (Wirawan et al., 2019), dengan Judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman, terhadap terhadap Kinerja Karyawan", penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Mandiri Tri Makmur, desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal, Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48, karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) kuesioner, dan (2) pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, *tingkat*

pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tani Makmur.

2. (Andika Dwi Putra, 2017), dengan judul *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan Kinerja Karyawan. Objek penelitian dilakukan pada PT. INKA (persero) Penelitian menggunakan metode penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur. Sampel penelitian ini sebesar 269 karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pengalaman kerja berpengaruh signifikan juga terhadap kinerja karyawan*

- Kuncoro, M. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga.
- Mangkunegara., A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Reflika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Manulang, M. (2008). *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada Press.
- Maryoto, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-UGM.
- Nazir, M. (2002). *Metode Analisis Deskriptif*. Erlangga.
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (1984). *Manajemen Personalia* (ke 3). BPFE.
- Resisti, N. M. (2016). Pengaruh Kemampuan, Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal. Program Studi Pendidikan Ekonomi Sekolah Tinggi Keguruan Dan Ilmu Pendidikan (STKIP) PGRI SUMBAR*.
- Robbins SP, dan J. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sadulloh, U. (2018). *Pedagogik (Ilmu Mendidik)*. Alfabeta.
- Sikula, A. E. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja ; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja* (Cetakan Ke). PT. Intermedia Personalia Utama.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press.
- Tirtarahardja, U. dan L. S. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Dirjen

Dikti Depdikbud.

UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (n.d.). Retrieved August 11, 2021, from <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>

Wariati , Nana, et. Al. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3).

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/10.23887/BJM.V5I1.21991>

Wulansih, H. (2013). *Analisis Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Furniture CV. Mugiharjo Kragilan Boyolali.*