

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

**SONIA KARTIKA SARI**

**NPM. 21701081416**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, TINGKAT PENDIDIKAN DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

**Oleh:**

**SONIA KARTIKA SARI**

**NPM. 21701081416**



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

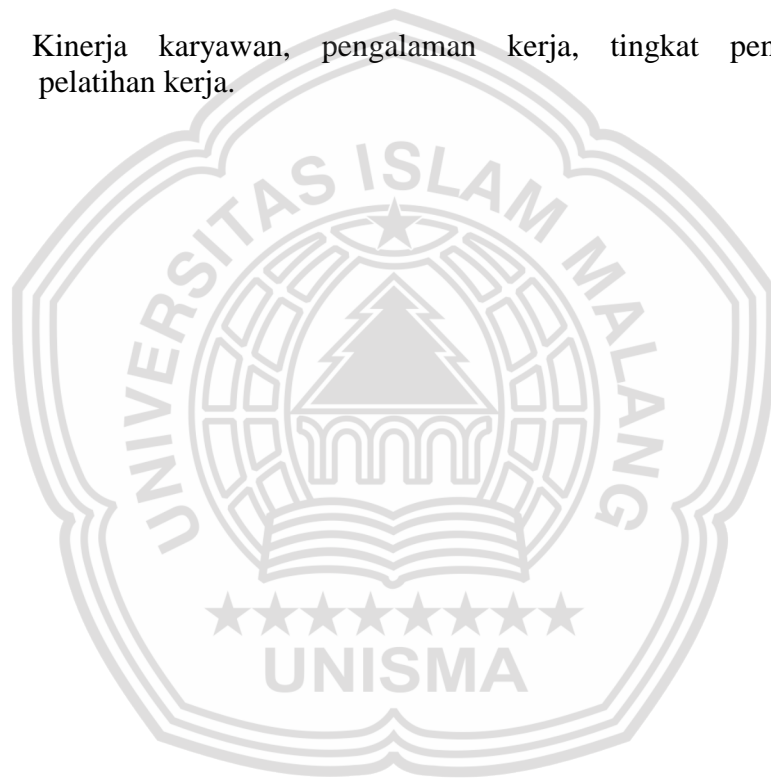
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Jumlah sampel 63 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *sampling total*. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja karyawan, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan kerja.



## **ABSTRACT**

*This study aims the effect of work experience, level of education and job training on the performance of the employees of the Department of Population and Civil Registration of Malang City. The number of samples is 63 employees. The sampling technique used was total sampling. The method of data collection in this study used a questionnaire. The results showed that simultaneously work experience, level of education and job training had an effect on employee performance. Partially work experience, level of education and job training affect employee performance.*

*Keywords: Employee performance, work experience, education level, work training.*



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling penting bagi organisasi dimana berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, human capital merupakan elemen terpenting dan penentu dalam mencapai visi dan keunggulan bersaing sebuah organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan (Hafni, 2018:1). Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi perlu mengelola manajemen dengan baik. Perusahaan harus mampu menciptakan usaha-usaha agar sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan setiap tujuan organisasi akan tercapai dengan baik (Aristanti, 2018:1).

Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas pada kecakapan manajemen dalam mengelola kinerja para karyawan. Pengelolaan kinerja karyawan yang baik dan bijak akan mengantarkan kesuksesan sebuah organisasi. Pengelolaan kinerja tidak sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja. Keberhasilan pengelolaan kinerja ditentukan oleh sistem penilaian yang dapat mengakomodasi kebutuhan perusahaan dalam

menciptakan keunggulan kompetitif. Penilaian kinerja memiliki kekuatan untuk membantu para karyawan meningkatkan kinerjanya, mengembangkan keterampilan untuk masa datang, meningkatkan kepuasan, membuat keputusan kompensasi yang baik, dan meningkatkan komunikasi dengan para karyawan (Indrasari, 2017:49).

Robbins dan Judge (2015:260) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja merupakan proses berkesinambungan yang mencakup evaluasi terhadap kinerja saat ini, sasaran untuk meningkatkan kinerja, definisi penghargaan atas pencapaian sasaran di masa mendatang, sistem umpan balik yang memungkinkan pemimpin dan karyawan memantau kinerjanya, pertemuan secara periodik antara pemimpin dengan karyawan untuk membahas kemajuan karyawan terhadap sarannya, tindakan koreksi ketika karyawan tersebut berusaha mencapai sarannya. Penilaian kerja merupakan salah satu tools untuk dapat mengembangkan keterampilan menjadi pemimpin di perusahaan atau organisasi. Kinerja perlu untuk diteliti karena dengan adanya penilaian atau evaluasi kinerja pengolahan perusahaan menjadi lebih mudah karena perusahaan dapat menetapkan tindakan kebijaksanaan perusahaan berdasarkan data yang telah dievaluasi dari kinerja perusahaan (Sari, 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan pelatihan kerja.



Menurut Readi (2020), pengalaman kerja merupakan keahlian atau keterampilan yang dimiliki seorang karyawan yang didapatkan pada pekerjaan sebelumnya. Sebelum merekrut para karyawan pihak manajemen harus menilai kemampuan dan kualitas sumber daya manusia tersebut melalui pengalaman kerja yang pernah dimiliki oleh seseorang tersebut. Dimana pengalaman kerja seseorang sebelumnya dapat menjadi nilai tambah bagi perusahaan untuk merekrutnya dalam perusahaan tersebut. Semakin banyak pekerjaan yang telah dikerjakannya maka semakin menambah pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan. Pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah di tempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sama yang telah dialami sebelumnya akan mendapatkan perhatian dan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Semakin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Pengalaman bekerja akan menjadikan seseorang memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Perusahaan akan memperoleh nilai tambah apabila SDM atau tenaga kerja yang diterimanya sudah memiliki pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja yang sudah dimiliki seseorang lebih banyak membantunya dalam mengerjakan sesuatu dibandingkan dengan pendidikan yang diikutinya. Tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman bisa langsung memegang suatu tugas atau jabatan, mereka hanya memerlukan sedikit waktu untuk penyesuaian dan latihan. Sebaliknya, tenaga kerja yang

hanya mengandalkan tingkat pendidikan dan gelar yang banyak disandangnya belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ardana, dkk 2014:84).

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirawan (2019) dan Readi (2020), menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pernyataan tersebut maka apabila semakin banyak seseorang memiliki pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keterampilan, pengetahuan, kreatifitas yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat menjalankan pekerjaannya dengan maksimal guna meningkatkan nilai perusahaan.

Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan. Sesuai dengan yang tertuang dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 1 Ayat (8), 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. Kualitas dan kemampuan karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri



serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada untuk kelancaraan pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandang, dkk (2017), Putri dan Sri (2019), mengemukakan bahwa tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berbeda dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Wirawan, dkk (2019), yang menyatakan bahwa secara parsial tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja karyawan pada penelitian ini adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan, dimana program pelatihan yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan perusahaan. Menurut Peraturan Pemerintah R.I. Nomor 31 tahun 2006 Pasal 1 Ayat (1), Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Rudhaliawan, dkk (2013), pelatihan kerja dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kepegawaian. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, dan lebih produktif, sekalipun

manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kemampuan karyawannya. Pelatihan akan meningkatkan kemampuan kerja yang baik yang dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Hariandja (2002:169), Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan-peraturan yang ada. Perkembangan ilmu dan teknologi di era sekarang juga menjadi alasan diadakannya pelatihan karyawan hal tersebut guna untuk menyesuaikan kemampuan karyawan agar dapat menghasilkan output baik bagi perkembangan perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mandang, dkk (2017), Aspriela (2018), dan Readi (2020) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Putri dan Sri (2019) menyatakan bahwa, pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang layanan yang juga membutuhkan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat di dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Malang. Untuk terwujudnya implementasi pelayanan publik diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan untuk melayani, memenuhi kebutuhan, merespons pengaduan masyarakat secara memuaskan, sesuai dengan harapannya melalui kebijaksanaan, instrumen hukum yang dijadikan referensi dalam kontrol (Hadian, 2017).

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil melaksanakan tugas pokok penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kependudukan, pencatatan sipil, dan transmigrasi. Dispenduk Capil tersebut termasuk instansi pemerintah yang memiliki beban kerja cukup tinggi setiap harinya mereka bertugas untuk melayani Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP), Kartu Identitas Anak (KIA), dan surat pindah, pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta perceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan dan dokumen-dokumen kependudukan lain yang harus dimiliki warga Negara Indonesia. Dimana dalam sehari seorang karyawan kurang lebih harus menyelesaikan

dokumen dalam jumlah yang tidak sedikit dan harus diselesaikan tepat waktu (<http://dispendukcapil.malangkota.go.id/>).

Berdasarkan tugas yang diembannya tersebut maka pegawai Dispenduk Capil dituntut untuk memiliki kinerja yang baik agar dapat melayani masyarakat Kota Malang yang memerlukan pengurusan dokumen terkait di Dinas tersebut. Namun berdasarkan observasi awal yang telah saya lakukan, dapat dilihat masih terdapat terdapat banyak keluhan masyarakat atas pelayanan yang diberikan oleh Dispenduk Capil seperti lamanya proses pengerjaan dokumen. Terlambatnya pelayanan kepada masyarakat menjadi dan keluhan dari masyarakat permasalahan mendasar pada instansi tersebut. Dari keluhan tersebut dapat diketahui bahwa ketepatan waktu pegawai masih rendah terutama dalam ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga mencerminkan tingkat kedisiplinan yang kurang. Sehingga diperlukan pelatihan yang dapat menunjang untuk meningkatkan produktivitas serta kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selanjutnya terdapat ketidaksesuaian jabatan pada penempatan karyawan, dimana dapat dilihat pada penempatan jabatan beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki berpengaruh dengan kinerja pegawai sehingga dapat menjamin orang-orang dalam organisasi untuk mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok dibutuhkan. Kesesuaian penempatan pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Malang merupakan suatu hal

yang penting karena dalam pemberian pelayanan publik dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kualifikasi dengan profesionalisme yang sesuai. Menyamakan pandangan terhadap jenis pekerjaan yang akan dilakukan agar terhindar dari tumpang tindih dan konflik antar pegawai yang satu dengan yang lain serta menunjang proses arus kerja dari pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya.

Sesuai dengan pemaparan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut:

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

##### 1. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan penulis dalam menganalisis kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

##### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi ataupun wadah dalam memperoleh informasi dan pengetahuan bagi



peneliti selanjutnya yang mengangkat judul penelitian dengan variabel yang sama.

### **3. Bagi pihak Universitas Islam Malang (UNISMA)**

Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan referensi ataupun rujukan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keilmuan dan perkembangan teknologi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Pihak Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mengenai pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang lebih baik dalam manajemen kinerja karyawan di masa yang akan datang.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel mana sajakah yang mempunyai pengaruh pada Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Tingkat Pendidikan ( $X_2$ ), Pelatihan Kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan pada hasil analisis pada penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.
4. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

## 5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang yang berstatus ASN.
2. Penelitian dilakukan pada masa pandemi covid-19 keterbatasan untuk menyebar kuesioner dengan tatap muka terbatas, sehingga penelitian hanya melakukan penyebaran dan memperoleh data melalui online.
3. Waktu penelitian yang tidak sesuai dengan rencana dikarenakan adanya dampak dari pandemik Covid-19 yang membuat proses dan prosedur perizinan menjadi lebih lama dari biasanya.
4. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi dimana variabel bebas hanya mempengaruhi variabel terikat 94,6%. Dimana masih terdapat 5,4% variabel lainnya yang dapat dijadikan alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, berikut ini beberapa saran antara lain:

1. Diharapkan pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang dapat lebih mempertimbangkan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan saat proses perekrutan berlangsung, karena variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan lebih optimal.

2. Mengingat variabel pengalaman dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian diharapkan dapat menyempurnakan penelitian ini dengan menambah jumlah variabel dalam penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W. (2018). *Metode Penelitian Terpadu Sistem Informasi Pemodelan Teoritis, Pengukuran dan Pengujian Statistis*. (R. I. Utami, Ed.). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abdullah, Abdurrahman Saleh. 2007. *Teori-Teori Pendidikan Berdasarkan Al-Qur'an*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ahmadi, Abu dan Nur Uhbiyati. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ardana, Komang I, Dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Aristanti, Liya Eri. 2018. "Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kcp Boyolali)". Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Aspriela, Z. (2018). "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang)" (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Bacal, R, (2001). *Performance Management*. Cetakan ketiga, alih bahasa: Dharma & Irawan. Jakarta: Penerbit Gramedia
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Candra, Heri. 2018. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sibatel Silangkitang Barata Telekomunikasi". SKRIPSI. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Medan Area Medan.
- Departemen Pendidikan Indonesia. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dewey, John. 2002. *Pengalaman dan Pendidikan*. Yogyakarta: Kepel Press
- Djauzak, Ahmadi. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka
- Fahmi, Irham, 2011, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multileveriate Dengan Program SPSS*. Cetakkan 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar N. (2003). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat

- Hadian, D. (2017). International Review Of Management And Marketing The Relationship Organizational Culture And Organizational Commitment On Public Service Quality; Perspective Local Government In Bandung, Indonesia. *International Review Of Management And Marketing*, 7(1), 230–237.
- Hafni ,Umi Mafaza. 2017. “Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang. Skripsi. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Hair, J. F. (2010). *Multivariate data analysis 7th edition*. England: Person education limited harlow.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. Pt Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu SP, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hidayat, Rahmat dan Abdillah. 2019. *Ilmu Pendidikan “Konsep, Teori, dan Aplikasinya”*. Medan: Penerbit Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indo Pustaka.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Lestari, Anis Indah Puji. 2011. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja*. Skripsi. Yogyakarta: UIN Yogyakarta.
- 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).
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mukhlis, Ainuddin. 2011. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rendahnya Tingkat Pendidikan Masyarakat Di Desa Dieng Wetan Kecamatan Kejajar Kabupaten Wonosobo”. SKRIPSI. Jurusan Geografi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang



- Nastiti, Anugraheni Dyah. 2013. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi (Studi Kasus Pada PT. Bank Rakyat Indonesia di Kota Magelang). Jurnal. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Noe, Raymond A. et al. 2006. *Human Resource Management. Gaining Competitive Advantage*. Boston: Mc-Graw Hill.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Pepah, Natanael, Rosalina Koleangan, and Jantje L. Sepang. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.3
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional
- Priadana, Moh. Sidik dan Saludin Muis. 2016. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data. Edisi ke-2. Yogyakarta: Ekuilibria
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam". *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55.
- Rahmiati. 2018. "Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Finansia Multi Finance Di Kota Makassar". Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020). "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang". *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(2).
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rudhaliawan, Very Mahmudhitya, dkk Hamidah. 2013. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang)". Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.
- Sa'diyah, Chalimatus, Hermin Endratno. 2013. "*Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja*". Jurnal Bisnis dan Manajemen, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78
- Sahadi. 2018. *Kinerja dan Komitmen Seorang Manajer: Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Yogyakarta: Teknosain.
- Septiani, Yuli. 2017. "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan" (Skripsi: Program Studi Manajemen, Universitas Medan Area, 2017).
- Siagian, Sondang P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta
- Sukmalana, Soelaiman. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Intermedia Personalia Utama.
- Sulaeman, A. 2014. "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang". Jurnal Trikonomika. Vol. 13, No. 1, Juni. ISSN 2355-7737
- Syafaruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Tannady, Hendry. 2018. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Expert
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- 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.
- Yusuf, Munir. 2018. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN Palopo.