

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PCS

Indah Wahyu Umami^{1*}, Maulidyah Amalina Rizqi²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Gresik, Indonesia

e-mail: indahw730@gmail.com^{1}, maulidyah@umg.ac.id²

Abstract: The research was conducted with the aim of knowing the relationship between the level of education and training variables based on employee performance. As a reference from the F-test value, the probable value is obtained on the variable F count $(19,736) > F$ table $(3,082)$, then the results of education (x1) and training (x2) can concretely affect employee performance (Y). from value Sig. $(0.00517) < (0.05)$, then education (x1) and the results of the value of training (x2) also concretely affect employee performance (Y). In the stages and determination of variables from education and training it is useful to increase understanding in the world of work, but also, increase skills are obtained which facilitate the evaluation process and performance productivity for workers. So the hypothesis states that education and training have good added value and are used as benchmarks for employee performance. Evaluation of the research results explains that education variables and training variables have high potential in improving performance for workers, because they can make it easier for employees.

Keywords: Education, Performance, Worker

Abstrak: Penelitian dilakukan bertujuan agar dapat diketahui hubungan tingkat variabel pendidikan serta pelatihan berdasarkan kinerja karyawan. Acuan dari nilai uji-F, didapat *value* kemungkinan pada variabel F hitung $(19.736) > F$ tabel (3.082) , maka didapatkan hasil pendidikan (x1) dan Pelatihan (x2) secara konkrit mempengaruhi dari kinerja karyawan (Y). dari *value* Sig. $(0.00517) < (0.05)$, maka pendidikan (x1) serta hasil dari nilai pelatihan (x2) secara konkrit juga mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dalam tahapan dan penentuan variabel dari pendidikan serta pelatihan berguna meningkatkan pemahaman dalam dunia kerja, namun juga, diperoleh peningkatan *skill* yang mempermudah dalam proses evaluasi serta produktivitas kinerja bagi pekerja. Sehingga hipotesis menyatakan pendidikan serta pelatihan memiliki nilai tambah yang baik dan digunakan sebagai tolak ukur bagi kinerja karyawan. Evaluasi hasil penelitian menjelaskan variabel pendidikan serta variabel pelatihan berpotensi tinggi dalam meningkatkan kinerja bagi pekerja, dikarenakan dapat mempermudah karyawan dalam beradaptasi pada setiap pekerjaan yang diberikan, sehingga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan

Kata Kunci: Pendidikan, Kinerja, Pekerja

Copyright (c) 2023 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa bertujuan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dengan memberikan pelayanan baik dalam berbagai bidang infrastruktur, investasi, keuangan dan transportasi (Hutagaol & Manurung, 2021; Syamsu & Anwar, 2021). PT. PCS suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang jasa, dengan mengutamakan kepuasan bagi konsumen dalam hal ini proses pendistribusian limbah B3 dari hasil aktivitas industri

dilingkungan sekitar perusahaan kepada pengelolah limbah. Selain transportasi jasa angkutan limbah industri, perusahaan juga bergerak di beberapa sektor usaha antara lain persewaan alat berat, angkutan truk, pergudangan, perdagangan umum dan perbengkelan otomotif. Kegiatan utama perusahaan pada bidang jasa angkutan luar sebagai jasa akomodasi untuk pendistribusian limbah B3 hasil industri di wilayah Gresik kepada pengelolah limbah dengan menggunakan transportasi khusus sesuai, alat transportasi sebagai ekspedisi limbah B3, sesuai dengan maklumat Kementerian Lingkungan Hidup (KLH), dan dinas terkait. Pendistribusian limbah B3 pada jasa angkutan luar mengalami berbagai kendala serta rawan kecelakaan dikarenakan kurangnya informasi dan edukasi prosedur pendistribusian limbah B3.

Minimnya pendidikan serta kurangnya pelatihan akan membuat perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan data sekunder, didapatkan informasi mengenai pendidikan terakhir karyawan pada PT. PCS sebanyak 92 karyawan adalah SMA sederajat dengan tingkat persentase 62%, selanjutnya D3 sebanyak 12 karyawan dengan persentase nilai 8% dan untuk yang berijazah S1 sebanyak 45 karyawan dengan persentase nilai 30 %. Hasil observasi serta evaluasi yang didapat pada PT. PCS kesimpulan, dimana untuk tingkat pendidikan pekerja masih sangat rendah, dibuktikan dengan data pekerja dengan nilai 62% yang hanya berstatus pendidikan SMA atau SMK.

Tingkat pendidikan karyawan suatu instansi mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkannya (Rabiah, 2019). Tingkat pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang, dan digunakan dengan suatu tahapan yang disesuaikan secara terperinci serta terorganisir dengan baik, dimana untuk penggunaan hasil kinerja digunakan sebagai pembelajaran terstruktur dengan teoritis deskripsi secara umum (Irmayani, Fandeli, 2021; Manajemen & Rabiah, 2019). Pekerja yang didapat yang bersumber pada instansi harus memiliki kualitas kerja yang baik (Alfarobi et al., 2021). Jika pekerja memiliki hasil nilai rata-rata yang baik dalam pelatihan dimana juga memiliki *experience* kerja, akan membantu dalam dunia kerja, terutama dengan tingkat pendidikan yang rendah, berpotensi dalam tidak terlaksananya kinerja perusahaan secara optimal (Sukmayuda & Kustiawan, 2022). Tingkat pendidikan merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja pekerja. Untuk hasil yang optimal dalam dunia kerja pada pendidikan yang dirancang untuk memasuki dunia kerja dapat meningkatkan kinerja dari pekerja.

Hasil survey data evaluasi yang didapatkan pada PT. PCS, menggambarkan bahwa dilakukannya pelatihan kerja dengan optimal, mempermudah pekerja beradaptasi pada bidang kerja. Maka dengan adanya penjadwalan secara resmi pelatihan terkait pengaplikasian pelatihan kerja. Sehingga dapat mengembangkan secara berkala sumber daya dari pekerja pada PT. PCS.

Berdasarkan hasil evaluasi data sekunder PT. PCS didapatkan informasi mengenai pendidikan terakhir karyawan pada PT. PCS pada tahun 2020 sebanyak 199 karyawan dengan rata-rata nilai 90.2 dengan predikat nilai sangat baik, untuk tahun 2021 sebanyak 197 karyawan dengan rata-rata nilai 85.49 dengan predikat nilai baik dan pada tahun 2022 mengalami penurunan kinerja dengan nilai 78.8 dengan predikat nilai cukup baik dengan jumlah karyawan 149, dimana pada tahun 2022 kinerja menurun secara signifikan.

Pekerja adalah bagian internal PT. PCS yang penting dalam kegiatan produktifitas suatu badan usaha secara konkrit guna mengetahui bagaimana peningkatan kinerja secara optimal. Proses evaluasi kinerja oleh pekerja PT. PCS, digunakan untuk monitoring dari hasil kinerja dari pekerja agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik. Pekerja terus berkembang dilakukan dengan meningkatkan kualitas dari setiap SDM berupa *experience* pengalaman yang dilakukan dengan penambahan *skill* sehingga dapat dengan mudah beradaptasi dengan tugas kerja yang diberikan oleh PT. PCS. Setiap pekerja yang bekerja dalam perusahaan memiliki tingkat pemahaman serta daya saing sesuai dengan tingkat spesifik pekerjaan yang dibutuhkan masing-masing bidang dalam perusahaan. Hasil riset menunjukkan bahwa pengadaan pelatihan dalam perusahaan berguna bagi pekerja untuk menjalani tugas-tugas yang diberikan (Suwanto, 2022; Utamy et al., 2020). Hasil ini dikuatkan bahwa dari setiap hasil pada kegiatan, maka untuk memudahkan dalam beradaptasi dengan tugas-tugas yang diberikan, dibutuhkan keahlian serta mampu menguasai keterampilan khusus guna dapat dioptimalkan dalam lingkungan kerja (Bariqi, 2020; Wijonarko et al., 2020a).

Suatu prestasi yang dicapai oleh PT. PCS adalah kinerja dari pekerja dengan memberikan tugas serta kewajiban dalam suatu rentang waktu yang diberika. Setiap operasiaonal suatu badan usaha yang dilakukan secara efektif secara biaya dan waktu yang lebih optimal dapat diartikan sebagai prestasi yang dicapai oleh suatu usaha. Oleh karena itu perlu dilakukan penargetan kerja guna mencapai batas optimal dari pekerja

yang diberikan, diaman setiap pekerjaan yang dilakukan merupakan tingkat optimalisasi waktu kerja perusahaan. Pada dasarnya sebagai sumber daya manusia, pekerja adalah faktor utama bagi PT. PCS. Hasil penelitian diketahui bahwa setiap performa pekerja secara optimal yang seharusnya dicapai oleh perusahaan selalu ditingkatkan guna mengetahui perkembangan dunia usaha bagi perusahaan (Ajabar, S.IP., 2020).

Faktor utama dalam peningkatan taraf hidup adalah dengan mengutamakan pendidikan (Musa et al., 2023), dimana setiap pendidikan yang ditempuh memberikan *skill* serta kemudahan dalam beradaptasi terhadap hal baru terutama dalam dunia kerja guna mempermudah bagi pekerja dalam melakukan pekerjaannya dalam hal ini adalah tugas yang diberikan guna mencapai tujuan dari bidang usaha (Julianry et al., 2017). Dalam dunia pendidikan dapat memberikan motivasi terhadap pekerja sehingga mampu terus meningkatkan *skill* serta kemampuan yang berguna bagi karir dimasa depan (Sartika, 2018; Yasa & Mayasari, 2022). Pekerja yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi, juga memiliki kesempatan yang baik dalam peningkatan serta wawasan dalam dunia usaha industri, serta mudah dalam melakukan interaksi bagi perusahaan (Miranti et al., 2016). Suatu ilmu dalam pendidikan dapat dilihat dengan sudut pandang pengetahuan secara teori maupun dipraktikan guna membentuk pribadi manusia agar lebih baik, dengan ilmu pengetahuan yang terus bertambah luas (Agnesiania et al., 2023; Riskandayani, 2020; Yasa & Mayasari, 2022).

Dalam dunia usaha kapasitas besar, harus memiliki suatu institusi pendidikan didalamnya guna mengembangkan karir dan adaptasi bagi pekerja dalam meningkatkan kinerja bagi perusahaan. Penyelenggaraan pendidikan merupakan suatu hal yang wajib dilakukan dengan mengetahui peningkatan akan kapasitas dari setiap individu yang ada pada perusahaan. Dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan secara konkrit menuntut agar sektor pendidikan mampu terus berkembang dalam mengikuti dunia usaha (Kemdikbud, 2020; Ningsih & Rohman, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan bidang umum serta harus memahami tentang lingkungan secara global, dan mampu memberikan mengikuti perkembangan pengetahuan (Wijono, 2018). Berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa pemberian pelatihan dengan kecakapan / keterampilan, pemikiran, sifat dan karakter serta sebagainya yang mampu membawa dampak pada kualitas (Sartika, 2018). Hal ini dikuatkan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pemberian pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan dan

ketrampilan (Sukmawati et al., 2023; Wijonarko et al., 2020b). Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif (Sugiyono, 2019). Sumber data yaitu dengan data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi dan data sekunder berasal dari data perusahaan. Tempat penelitian dilakukan di PT. PCS yaitu seluruh unit jasa layanan pekerja pada PT. PCS, dengan data sebanyak 149 pekerja. Untuk pengujian sampel yaitu dengan rumus Slovin, dilanjutkan dengan menentukan margin eror sebesar 5 % berjumlah 109 orang. Sumber data yang berasal dari data primer dan sekunder. Data primer dengan menggunakan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan data perusahaan. Data sekunder yang didapat berasal dari dokumen, perpustakaan, informasi data, dan juga dari media online. Kuesioner telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Untuk setiap detail pertanyaan dalam pernyataannya maka dilakukan dengan tingkat valid dengan tingkat signifikan, secara konkrit adalah 0,5 dari nilai n data 109, dengan r tabel adalah 0.195. Teknik analisis data dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 2.5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari penelitian pada PT. PCS, dilakukan untuk mendapatkan hasil dari seberapa pengaruh variabel Pendidikan dari pekerja (x_1) serta Pelatihan pekerja (x_2) terhadap kinerja pekerja (Y). Berikut ini hasil tabulasi dari pengambilan sampel pada PT. PCS, dengan pengelompokkan data berdasarkan *gender*, umur, status pekerja dan masa bekerja berikut :

Tabel 1. Responden Menurut gender pada PT. PCS

Gender	Frek. (orang)	value (%)
Pria	89 orang	82%
Wanita	20 orang	18%
Jumlah	109 orang	100%

Dari tabel 1. dengan data sampel dilakukan berdasarkan *gender*, dengan banyak responden pekerja PT. PCS sebanyak responden 109 orang, dari data tersebut

menunjukkan bahwa terdapat jumlah pekerja pria mendapatkan jumlah terbanyak sebanyak 89 orang, dan pekerja wanita sebanyak 20 orang.

Tabel 2. Responden Menurut Status pekerja PT. PCS

Status	Frekuensi (orang)	value (%)
Staf Office	31	28%
Karyawan Tetap	21	19%
PKWT	57	52%
Jumlah	109	100%

Pada tabel 2. dari responden menurut status karyawan didapatkan hasil data dari responden 109 orang karyawan menunjukkan bahwa untuk staf office sebanyak 31 orang dengan persentase 28 %, kemudian terdapat karyawan tetap sebanyak 21 orang, dalam persentase 19 %, serta untuk status PKWT, dengan jumlah 57 orang dalam persentase 52 %, maka didapatkan status PKWT sebagai data terbanyak .

Tabel 3. Responden Menurut Masa Kerja PT. PCS

Masa kerja	Frek. (orang)	value (%)
1 sampai 5 Tahun	62 orang	62%
6 sampai 10 Tahun	28 orang	30%
Lebih besar dari 10 Tahun	19 orang	8%
Total	109	100%

Pada tabel 3. dari responden menurut masa kerja didapatkan hasil data dari responden 109 orang karyawan menunjukkan bahwa untuk data lama bekerja 1 tahun sampai 5 tahun, dengan banyak data 62 orang, dalam persentase 62 %, dari data 6 tahun sampai 10 tahun sebesar 28 orang dalam persentase 30 %, serta masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 19 orang dalam persentase 8 %.

Penentuan nilai uji nilai F dengan n sampel uji sebanyak 109 data dengan nilai F tabel adalah 3.082, pada pengujian data Uji-F dengan penentuan uji koefisien regresi, dimana tujuan untuk mengetahui secara bersama-sama dari setiap variabel, maka untuk x1 (pendidikan) serta x2 (pelatihan) secara signifikan, pada dasarnya dilakukan dengan kinerja Y (karyawan), berikut untuk hasil uji nilai F dapat dilihat pada tabel 4. :

Tabel 4. Hasil Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1121.238	2	560.619	19.736	.00517 ^b
Residual	3011.074	106	28.406		
Total	4132.312	108			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja)

b. Predictors: (Constant), x2(Pelatihan), x2(Pendidikan)

Dari hasil tabel 4. pada pengujian dari nilai F sebesar 19.736, maka untuk hasil nilai F tabel didapatkan nilai 3.082, dimana pada nilai F hitung dan juga nilai dari F tabel *Value* F hitung (19.736) > F tabel (3.082), oleh karena itu, maka dilakukan disesuaikan dan dijelaskan bahwasannya variabel x1 (pendidikan) serta x2 (pelatihan) secara signifikan berpengaruh terhadap Y (kinerja) karyawan. Hasil *value* signifikansi output SPSS 2.5 didapatkan nilai sebagai berikut jika nilai Sig.(0.00517) < 0,05 maka x1 (pendidikan) serta x2 (pelatihan) secara signifikan berpengaruh terhadap Y(kinerja) karyawan.

Langkah berikutnya dilakukan dengan proses dengan menentukan nilai uji koefisien nilai, dengan cara melakukan pengolahan data dengan pengujian nilai uji koefisien, untuk *value* dari uji koefisien dengan hasil uji *coefficients* dari tabel 5. Sebagai berikut :

Tabel 5. Uji *Coefficients*^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.223	4.665		4.335	.000
x1(pendidikan)	.811	.162	.421	5.014	.000
x2(pelatihan)	.414	.143	.244	2.907	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Hasil uji *coefficients* pada tabel 5. maka persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 20.223 + 0.811x_1 + 0.414 x_2 + e$$

Pada tahapan pengujian, didapatkan *value* pada output t hitung dengan nilai sebesar 5.014. dimana dari nilai t tabel pada *signifikan* 0,05, maka untuk penggunaan derajat kebebasan $df = n-k-1$ atau $109-2-1 = 106$, pada dasarnya *value* diperoleh untuk t tabel dengan *value* sebesar 1.984. untuk t hitung (5.014) > t tabel (1.984), oleh karena itu nilai H0 ditolak, H1 diterima, yang artinya x1(pendidikan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y(kinerja) karyawan

Pada tahapan yang dilakukan hasil dari output *value* dari t hitung diperoleh nilai sebesar 2.907. maka didapatkan nilai 0.05, maka untuk penentuan *value* x2(pelatihan) $df = n-k-1$ atau $109-2-1=106$, dari nilai df didapatkan untuk t tabel sebesar 0.195. Oleh karena itu, hasil *value* t hitung (2.907) > *value* t tabel (1.984), jika nilai H0 ditolak, H1 diterima, disimpulkan bahwasannya x2(pelatihan) secara parsial berpengaruh positif terhadap Y(kinerja) karyawan.

Pembahasan

Pengujian hipotesis dari penelitian dari variabel pendidikan terhadap kinerja pada PT. PCS, dihasilkan nilai pada perhitungan dengan hasil *value t* hitung (5.014) > *value t* tabel (1.984), oleh karena itu dari H₀ ditolak, H₁ diterima, yang disimpulkan bahwa x₁ (pendidikan) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y(kinerja). Dari hasil penelitian dimana pendidikan berpengaruh secara signifikan bagi perusahaan, dimana dengan pendidikan yang lebih tinggi dapat mempermudah karyawan beradaptasi dalam pekerjaannya, dan berpengaruh secara implisif kinerja karyawan.

Tahapan selanjutnya dilakukan dengan hasil dari pengujian terhadap variabel pelatihan terhadap kinerja, dimana untuk nilai hasil dari *value t* tabel diperoleh 0.195. Karena *value t* hitung (2.907) > *value t* tabel (1.984), jika H₀ ditolak, H₁ diterima, dapat dijelaskan bahwa x₂(pelatihan) secara parsial berpengaruh positif terhadap Y(kinerja) karyawan. Maka untuk variabel Pelatihan yang baik dan disesuaikan dengan kondisi pekerjaan, maka dapat berdampak pada mudahnya karyawan dalam menjalankan bidang pekerjaan yang diterima dan mampu melaksanakan perintah dengan baik terhadap perusahaan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan penilaian dari hipotesis yang hasil x₁ (pendidikan) serta x₂(pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (kinerja) pada PT. PCS. Secara simultan F hitung (19.736) > F tabel (3.082), maka didapatkan hasil *value* x₁ (pendidikan) serta x₂ (pelatihan) secara signifikan mempengaruhi Y(kinerja) karyawan. Dari nilai Sig.(0.00517) < 0,05, dapat diketahui bahwa x₁ (pendidikan) dan x₂ (pelatihan) secara signifikan mempengaruhi Y(kinerja) karyawan. Hasil penelitian menunjukkan dengan pendidikan yang baik serta pelatihan yang baik dapat meningkatkan dan mempermudah kinerja karyawan dalam beradaptasi dalam dunia kerja (Mulyana et al., 2021; Saat, 2015). Pendidikan serta pelatihan, adalah suatu bagian penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang memiliki nilai jual yang baik, dimana untuk pendidikan dan pelatihan akan berguna dalam peningkatan *skill* serta produktivitas kerja (Atawirudi et al., 2020). Sehingga hipotesis menyatakan x₁ (pendidikan) serta x₂ (pelatihan) berdampak positif terhadap Y (kinerja) karyawan diterima.

Dari hasil *value t* hitung maka untuk hasil variabel x₁ (pendidikan) serta x₂ (pelatihan) secara parsial berpengaruh baik dengan *value* positif terhadap Y (kinerja) karyawan, hasil penelitian dapat disimpulkan bahwasanya x₁ (pendidikan) serta x₂

(pelatihan) dapat memberikan tambahan nilai yang baik bagi peningkatan Y (kinerja) karyawan, agar dapat beradaptasi dengan mudah dalam setiap pekerjaan, dan mempengaruhi peningkatan Y (kinerja) karyawan.

SIMPULAN

Terdapat hubungan pendidikan serta pelatihan berdasarkan kinerja karyawan. Dimana arah hubungan bernilai positif yang dapat menjelaskan dimana semakin baik pendidikan serta semakin baik pelatihan yang diberikan maka tingkat kinerja karyawan semakin baik. Selain menggunakan variabel pendidikan dan pelatihan kerja perusahaan harus juga melihat pengalaman kerja serta kedisiplinan sebagai faktor tambahan guna meningkatkan efektifitas dan produktivitas perusahaan. Bagi penelitian berikutnya, digunakan sebagai pengaplikasian, penggunaan variabel secara independen, dapat berakibat dan mempengaruhi *value* dari variabel kinerja karyawan, karena dalam penelitian ini mempengaruhi antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya. Yang berguna sebagai penelitian selanjutnya guna dapat bekerja sesuai dengan bidang dan arahan serta mudah beradaptasi dalam lingkungan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Agnesiana, B., Mahendika, D., Rumfot, S., & Sukmawati, E. (2023). The Analysis of Teacher Efforts to Developing Students Interpersonal and Intrapersonal Intelligence in Learning Activities. *Journal on Education*, 05(04), 11661–11666.
- Ajabar, S.IP., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar - Google Buku. In *CV BUDI UTAMA*.
- Alfarobi, I., Sutinah, E., Pohan, A. B., & Hermawan, A. G. (2021). Metode Simple Additive Weighting Untuk Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Karyawan. *Journal of Information Engineering and Educational Technology*, 5(2). <https://doi.org/10.26740/jieet.v5n2.p68-77>
- Atawirudi, R.-, Firdaus, M. A., & Rachmatullaily, R. . (2020). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al Tijarah*, 6(3). <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5607>
- Bariqi, M. D. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal*

- Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2). <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Hutagaol, J., & Manurung, E. (2021). Analisis Pengaruh Ukuran Perusahaan, Kualitas Auditor, Profitabilitas, dan Likuiditas terhadap Opini Going Concern pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.849>
- Irmayani, Fandeli, H. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengawasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bagian Produksi *Ekasakti Engineering Journal*, 1(1).
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.2.236>
- Kemdikbud. (2020). Surat Edaran Mendikbud No 4 Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan Dalam Masa Darurat Penyebaran Corona Virus Disease (Covid- 19) - Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. <https://Pusdiklat.Kemdikbud.Go.Id/>.
- Manajemen, J. S., & Rabiah, S. (2019). MANAJEMEN PENDIDIKAN TINGGI DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN Management of Higher Education in Improving the Quality of Education. *Jurnal Sinar Manajemen*, 6(1).
- Miranti, E., Herkulana, & Yacoub, Y. (2016). PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, MASA KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, Vol.5(No.3).
- Mulyana, T., Yudiardi, D., & Wahidin, I. (2021). Mencari Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 20(1). <https://doi.org/10.52434/jwe.v20i1.1093>
- Musa, M., Sukmawati, E., Mahendika, D., Muhammadiyah Kupang, U., H Ahmad Dahlan, J. K., Putih, K., Oebobo, K., Kupang, K., Tenggara Timur, N., Negeri Gorontalo, U., Jend Sudirman No, J., Timur, D., Kota Tengah, K., Gorontalo, K., Serulingmas, S., Raya Maos No, J., Cilacap, K., Tengah, J., Tinggi Teknologi Bontang, S., ... Timur, K. (2023). The Relationship between Students' Spiritual and Emotional Intelligence with Subjects Learning Outcomes. *Journal on Education*, 05(04).

- Ningsih, Y. E., & Rohman, A. (2018). Pendidikan Multikultural: Penguatan Identitas Nasional Di Era Revolusi Industri 4.0. *UNWAHA Jombang*, 1(September).
- Rabiah, S. (2019). Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Sinar Manajemen*, 6(1).
- Riskandayani, K. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Kecerdasan Adversitas Terhadap Kinerja Auditor*. Universitas Pendidikan Indonesia.
- Saat, S. (2015). Faktor-faktor Determinan dalam Pendidikan. In *Jurnal Al-Ta'dib* (Vol. 8, Issue 2).
- Sartika, D. (2018). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT BHINEKA BAKTI HUSADA TANGERANG SELATAN. *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4). <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p88-96>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sukmawati, E., Arief Rantauni, D., Sya, Y., Khomsah, B., Fatonah, U., Prodi DIII Kebidanan, D., & Serulingmas, S. (2023). Pelatihan Pijat Oketani Untuk Melancarkan ASI Ibu Menyusui Pada Kader Kesehatan. *Jurnal Abdimas Bina Bangsa*, 4(1), 506–514. <https://doi.org/10.46306/jabb.v4i1>
- Sukmayuda, B. C., & Kustiawan, U. (2022). The Effect of Workplace Empowerment, Quality of Work-Life, Work-Life Balance, Organizational Citizenship Behavior on Job Satisfaction. *Ijd-Demos*, 4(1). <https://doi.org/10.37950/ijd.v4i1.182>
- Suwarto. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1). <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Syamsu, N., & Anwar, A. (2021). Nilai Perusahaan: Hubungan Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan Dan Kebijakan Dividen Perusahaan Jasa. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(3). <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i3.2045>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3). <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020a). Perancangan

Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas. *Jurnal Eksekutif*, 17(1).

Wijonarko, G., Aribowo, H., Winarto, A., & Ramadoni, W. (2020b). Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19. *Jurnal Eksekutif*, 17(1).

Wijono, 2010. (2018). *PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DEPARTEMEN R-PET PT. NAMASINDO PLAS BANDUNG BARAT*. 2(3).

Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2).