

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIRAMAS UTAMA (INACO)

Sherly Margaretha Hutajulu¹, Zeintya Azra Haroen², Rini Wijayaningsih³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: sherlyshii@gmail.com¹, zeinyta.azra@dsn.ubhara.ac.id², rini.wijayaningsih@dsn.ubharajaya.ac.id³

Article History

Received : 27-09-2023

Revised : 07-10-2023

Accepted : 10-10-2023

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Latar Belakang Pendidikan; Pelatihan

Keywords: Educational Background; Employee Performance; Training

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramamas Utama (INACO)”. bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramamas Utama (INACO). Penelitian ini bermanfaat dapat menambah dan memperluas pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan langsung dengan masalah latar belakang pendidikan dan pelatihan. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan PT. Niramamas Utama (INACO) dengan sampel 105 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data serta pengujian hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), variabel pelatihan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa variabel latar belakang pendidikan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

ABSTRACT

This study entitled "The Influence of Education and Training Background on Employee Performance at PT. Niramamas Utama (INACO)". aims to determine whether there is an Influence of Education and Training Background on Employee Performance at PT. Main Niramamas (INACO). This research is useful in being able to add to and expand knowledge in human resource management, especially those directly related to issues of educational and training background. The method in this study is a quantitative method with a population of all employees of PT. Niramamas Utama (INACO) with a sample of 105 respondents. Data collection techniques used questionnaires and data processing and hypothesis testing using SPSS version 26. The results of this study explain that educational background variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y), training

variable (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y). The results of this study explain that educational background variables (X1) and training (X2) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan memegang peranan yang penting di dalam proses dan keberhasilan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia harus memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang baik dalam kerjanya. Sebuah perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yaitu karyawan yang dimilikinya dengan baik agar kinerja para karyawan dapat dikerjakan secara maksimal dan optimal (Sugijono, 2015:192).

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab berdasarkan kemahiran, pengetahuan dan pengalaman serta dapat mencapai target perusahaan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika yang ada (Ratu Ayu Nuraeni Elasari, 2021:26-30). dapat diartikan bahwa setiap perusahaan menginginkan kinerja yang baik, tujuannya adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia dan perusahaan juga menginginkan keuntungan untuk kemajuan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengetahui latar belakang pendidikan dan pelatihan, Latar belakang pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Langkah awal untuk perusahaan mendapatkan sdm yang berkualitas adalah dengan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan standar personalia perusahaan. Pendidikan menjadi penting karena semakin tinggi pengetahuan seseorang dapat memberikan pemahaman yang lebih luas dan inovasi lalu mempengaruhi kerjanya. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan memadai serta sesuai dengan bidang pekerjaannya (Syafanur, 2019:54).

Latar belakang pendidikan merupakan hasil belajar yang dilakukan oleh seseorang memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kecerdasan. Latar belakang pendidikan merupakan kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan yang harus dimiliki (Sudarsono, 2001:74) dalam jurnal (Nuryadin et.al., 2019:13). Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan maka dia akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas.

Pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi (Handoko, 2018:245)

Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Pada PT. Niramas Utama (INACO)

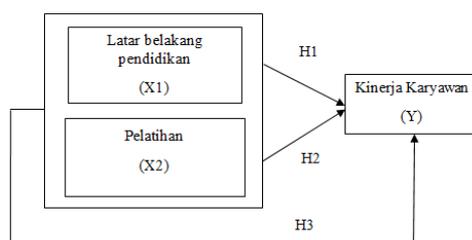
	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	S1 Psikologi	20
2	S1 Hukum	5
3	S1 Manajemen SDM	16
4	S1 Teknologi Informasi	19
5	S1 Akuntansi	22
6	D3 Teknik Industri	11
7	D3 Manajemen Pemasaran	20
8	D3 Sistem Informasi	9
9	D3 Teknik Kimia	13
10	SMA/SMK	7
	Total	142

Sumber: PT. Niramas Utama (INACO), 2023

Latar belakang pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan di perusahaan untuk waktu sekarang ataupun di masa yang akan datang. Fenomena latar belakang pendidikan yang ada di PT. Niramas Utama (INACO) terdapat berbagai latar belakang pendidikan karyawan PT. Niramas Utama (INACO) berbeda-beda (contohnya perbedaan dalam jurusan sarjana). maka dari itu perusahaan perlu mengetahui latar belakang pendidikan karyawan untuk dapat menempatkan setiap karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Fenomena pelatihan yang ada di PT. Niramas Utama (INACO) terdapat permasalahan yaitu belum banyak pemberian program pelatihan oleh perusahaan kepada karyawan. Pelatihan (*Training*) seharusnya rutin diselenggarakan dikarenakan memiliki banyak manfaat yang besar bagi karyawan PT. Niramas Utama (INACO) untuk siap dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Variabel Bebas (Latar Belakang Pendidikan)

X2 : Variabel Bebas (Pelatihan)

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, dengan survei informasi yang dikumpulkan berasal langsung dari responden dan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengkajian data melalui kuesioner dan wawancara, melalui kuesioner dibuat sejumlah pernyataan untuk diisi oleh responden yang selanjutnya menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) untuk mengolah data statistik. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Dimana untuk variabel independen adalah latar belakang pendidikan dan pelatihan. Sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.1 Uji Validitas Latar Belakang Pendidikan (X1)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.619	0.1918	VALID
Pertanyaan 2	0.712	0.1918	VALID
Pertanyaan 3	0.646	0.1918	VALID
Pertanyaan 4	0.831	0.1918	VALID
Pertanyaan 5	0.687	0.1918	VALID
Pertanyaan 6	0.656	0.1918	VALID
Pertanyaan 7	0.651	0.1918	VALID
Pertanyaan 8	0.629	0.1918	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.1 diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel latar belakang pendidikan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0,1918 sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir yang ada pada variabel latar belakang pendidikan dinyatakan valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Pelatihan(X2)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.661	0.2480	VALID
Pertanyaan 2	0.625	0.2480	VALID
Pertanyaan 3	0.638	0.2480	VALID
Pertanyaan 4	0.558	0.2480	VALID
Pertanyaan 5	0.656	0.2480	VALID
Pertanyaan 6	0.729	0.2480	VALID
Pertanyaan 7	0.740	0.2480	VALID
Pertanyaan 8	0.634	0.2480	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.2 diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel latar belakang pendidikan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0,2480 sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir yang ada pada variabel latar belakang pendidikan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Pertanyaan 1	0.647	0.2480	VALID
Pertanyaan 2	0.624	0.2480	VALID
Pertanyaan 3	0.637	0.2480	VALID
Pertanyaan 4	0.693	0.2480	VALID
Pertanyaan 5	0.740	0.2480	VALID
Pertanyaan 6	0.736	0.2480	VALID
Pertanyaan 7	0.671	0.2480	VALID
Pertanyaan 8	0.661	0.2480	VALID

Sumber: Olah data SPSS 26, 2023

Dari tabel 4.3 diketahui bahwa nilai r hitung yang dihasilkan oleh masing-masing pertanyaan variabel latar belakang pendidikan mempunyai nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel yang mana mempunyai nilai 0,2480 sehingga dapat disimpulkan bahwa delapan butir yang ada pada variabel latar belakang pendidikan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Latar Belakang Pendidikan	0,767	0,60	Reliabel
2.	Pelatihan	0,762	0,60	Reliabel
3.	Kinerja Karyawan	0,766	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Dari tabel 4.4 diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach atas variabel latar belakang pendidikan sebesar 0,767, pelatihan 0,762 dan kinerja karyawan sebesar 0,766. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$

Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.66149887
Most Extreme Differences	Absolute		.075
	Positive		.048
	Negative		-.075
Test Statistic			.075
Asymp. Sig. (2-tailed)			.180 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.578 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.566
		Upper Bound	.591
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.5 pada metode uji Kolmogrov- Smirnov, jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikansi < 0,05 maka variabel tidak berdistribusi normal. Dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,180 > 0,050 yang membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,860	3,124		3,156	,002		

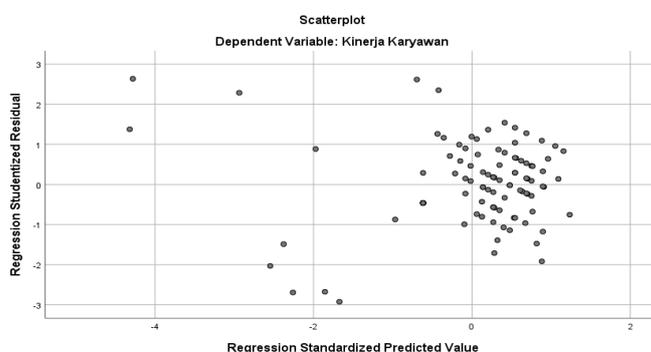
Latar Belakang Pendidikan	,478	,082	,500	5,847	,000	,815	1,227
Pelatihan	,230	,089	,221	2,584	,011	,815	1,227

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai Tolerance kedua variabel $0,815 > 0,1$ dan nilai VIF yaitu $1,227 < 10$ Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi korelasi diantara variabel lainnya.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada Gambar 4.1 diatas menunjukkan menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar dengan baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, dan titik-titiknya tersebar secara acak tanpa membentuk suatu pola tertentu yang berarti tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu latar belakang pendidikan dan pelatihan.

Uji Regresi Linear Berganda

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen yaitu Latar Belakang Pendidikan (X1) dan Pelatihan (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan skala pengukuran atau rasio dalam suatu persamaan linier.

Tabel 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.860	3.124		3.156	.002

Latar Belakang Pendidikan (X1)	.478	.082	.500	5.847	.000
Pelatihan (X2)	.230	.089	.221	2.584	.011

Sumber data: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 9,860 + 0,478 X_1 + 0,230 X_2$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 9,860
Memiliki arti bahwa jika variabel latar belakang pendidikan dan pelatihan diasumsikan tidak ada, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 9,860
2. Koefisien Latar Belakang Pendidikan (X1)
Nilai koefisien Latar Belakang Pendidikan sebesar 0,478. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Latar Belakang Pendidikan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,478.
3. Koefisien Pelatihan (X2)
Nilai koefisien Pelatihan sebesar 0,230. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Pelatihan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,230.

Uji t (Parsial)

Tabel 4.8 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,860	3,124		3,156	,002		
	Latar Belakang Pendidikan	,478	,082	,500	5,847	,000	,815	1,227
	Pelatihan	,230	,089	,221	2,584	,011	,815	1,227

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber data: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada Tabel 4.8 Uji Parsial t dapat diketahui untuk variabel Latar Belakang Pendidikan (X₁), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,847 > 1,98350 (t tabel) dengan sig 0,000 < 0,05 (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa secara parsial Latar Belakang Pendidikan (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Kemudian untuk variabel Pelatihan (X_2) diperoleh t-hitung sebesar $2,584 > 1,98350$ (t tabel) dengan sig $0,011 < 0,05$ (a) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Tabel 4.9 Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690,870	2	345,435	47,828	,000 ^b
	Residual	736,692	102	7,222		
	Total	1427,562	104			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Latar Belakang Pendidikan

Sumber data: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada Tabel 4.9 Uji f dapat diketahui jika diperoleh F hitung sebesar 47,828 $> 3,09$ (F tabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,005$ (a) atau nilai signifikan kurang dari 0,005. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,696 ^a	,484	,474	2,687

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Latar Belakang Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data: Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai R square sebesar 0,484 atau 48,4%. Hal ini berarti bahwa 48,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independent, yaitu latar belakang pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sisanya 51,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini. Variabel lain yang dapat diteliti pada objek penelitian ini yaitu pengembangan karir, insentif, ataupun kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama (INACO), dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama (INACO)

Diperoleh nilai t hitung sebesar $5,847 > 1,98350$ (t tabel) dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Latar Belakang Pendidikan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama (INACO)

Diperoleh nilai t hitung sebesar $2,584 > 1,98350$ (t tabel) dengan $\text{sig } 0,011 < 0,05$ atau nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial Pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niramas Utama (INACO)

Berdasarkan hasil peneliti untuk hasil uji simultan diketahui jika diperoleh F hitung sebesar $47,828 > 3,09$ (F tabel) dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,005$ atau nilai signifikan kurang dari $0,005$. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Latar Belakang Pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui adanya Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan PT. Niramas Utama (INACO), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niramas Utama (INACO).
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Niramas Utama (INACO).
3. Latar belakang pendidikan (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Niramas Utama (INACO).

SARAN

Adapun saran yang dapat ditulis berdasarkan kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi PT. Niramas Utama (INACO)
 - a. Pada Variabel Latar Belakang Pendidikan. Menurut saran peneliti, seharusnya para pimpinan menempatkan posisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih baik supaya kinerja perusahaan semakin meningkat.
 - b. Untuk Pelatihan. Menurut saran peneliti, diharapkan perusahaan memberikan pelatihan kerja dengan rutin yang berhubungan dengan pekerjaan maupun tanggung jawab masing - masing karyawan sehingga dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
 - c. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerjasama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas karyawan agar hasil kerja dan kinerja semakin lebih baik dan menjadi yang terbaik.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau mencari variabel lainnya seperti disiplin kerja dan pengalaman kerja atau yang lainnya. Karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishin
- Alamsyah, A. P., & Panday, R. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Skyworth Industry Indonesia Researchgate.Net, January. https://www.researchgate.net/profile/Abiany_Prasetyo_Alamsyah/publication/348445703_Pengaruh_Kecerdasan_Emosionl_Kecerdasan_Intelektual_dan_Lingkungan_Kerja_t_erhadap_Kinerja_Karyawa_Studi_pada_PT_Skyworth_Industry_Indonesia_Bekasi/link/s/5fffd19f299bf1
- Bone, Y., Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2018). Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 1(1), 19–27.
- Dhoni Kurniawati. (2018). “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Dan Relevansinya Dengan Manajemen Modern,” *Kementrian Agama Lampung Timur* 11, No. 1 (Februari 2018): 20.
- Eka Maelani. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Serta Penggunaan Teknologi Informasi Kerja Karyawan Di PT. Pegadaian (persero) Kantor Area Tegal Yang Sudah

- Bransformasi Di Era Industri Digital. Skripsi thesis. Repository Universitas Pancasila Tegal, 18-19
- Endriana, A., (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Kendari. Skripsi. IAIN KENDARI, 14.
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Nuryadin, M. T., R. Y., & S. F. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Hubungan Antar Karyawan Terhadap Kinerja Mantri Pada PT. Bank BRI Cabang Samudera Banjarmasin. *At-Tadbir Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13.
- Ratu Ayu Nuraeni Elasari, R. H. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Beijing Jingdiao Indonesia. 2(1), 26–30.
- Sugijono. (2015). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Etos Kerja serta Implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 2(2), 192.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, & Laksemini, S. K. D. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, 95.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PUSTAKABARURESS
- Syafanur, N. W. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Lingkungan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Nagari Cabang Syariah Padang dan Bukittinggi). Skripsi thesis. Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta, 54.
- Teguh Triyanto, (2014). *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT Bumi Aksara. 23-24