

Jurnal Ilmiah **ZONA MANAJERIAL**

Volume 8, Nomor 2, Agustus 2016

Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen PT. Indosat Batam

Muhammad Ridwan Lubis
Ngaliman

Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Indobaru Finansia, Batam

Arif Setiyanto
Sri Yanti

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chuck Engineering Batam

Cahyani
Sri Langgeng Ratnasari

Determinan Ekonomi, Kondisi Keluarga, Dan Lingkungan Sosial Terhadap Motivasi Untuk Sembuh Pada Pengguna Napza Di Balai Rehabilitasi Narkotika Batam

Misriyani
Chablullah Wibisono

Analisis Perhitungan *Return On Asset* Dan *Economic Value Added* Terhadap Kinerja Keuangan PT. PQR Batam

Abdul Malik Made

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketidakjelasan Peran Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Provinsi Kepulauan Riau

Diana Titik Windayati

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

ISSN 2087-7331

DAFTAR ISI

- Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen PT. Indosat Batam
Muhammad Ridwan Lubis
Ngaliman **1-12**

- Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Indobaru Finansia, Batam
Arif Setiyanto
Sri Yanti **13-33**

- Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chuck Engineering Batam
Cahyani
Sri Langgeng Ratnasari **34-49**

- Determinan Ekonomi, Kondisi Keluarga, Dan Lingkungan Sosial Terhadap Motivasi Untuk Sembuh Pada Pengguna Napza Di Balai Rehabilitasi Narkotika Batam
Misriyani
Chablullah Wibisono **50-65**

- Analisis Perhitungan *Return On Asset* Dan *Economic Value Added* Terhadap Kinerja Keuangan PT. PQR Batam
Abdul Malik Made **66-72**

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Ketidakjelasan Peran Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Provinsi Kepulauan Riau
Diana Titik Windayati **73-86**

JURNAL ILMIAH
“ZONA MANAJERIAL”
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jurnal Ilmiah :

“ZONA MANAJERIAL”

Diterbitkan oleh Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Batam sejak Oktober 2009,
ISSN 2087-7331

Alamat Redaksi :

Fakultas Ekonomi
Universitas Batam

Jalan Kampus Abulyatama No. 5
Batam Centre- Batam
Telepon dan Fax
(0778)7485055,(0778)7485054
Home page: <http://www.univ-batam.ac.id>
Email: admin@univ-batam.ac.id

Pelindung :

Rektor Universitas Batam

Penanggungjawab :

Dekan Fakultas Ekonomi UNIBA

Pemimpin Redaksi :

Dr. Hj. Sri Langgeng Ratnasari, S.E., M.M.

Redaksi Ahli :

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)

Prof. Dr. Ir. Jemmy R., S.E., M.M (UNIBA)

Dr. Dede Ruslan,MS (UNIMED)

Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)

Dr. Ir. Anik Herminingsih, M.Si. (UMB)

Dr. Rita Zulbetti, S.Si., M.M. (Politeknik Piksi
Ganesha)

Redaksi Pelaksana

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.

Andi Mulyadi, S.E., M.Si.

Editor :

H. Ngaliman, S.E., M.Si.

Bambang Satriawan, S.E., M.Si.

Hj. Diana Titik Windayati, S.E., M.Si.

Sekretariat :

Sri Yanti, S.E., M.Si

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. CHUCK ENGINEERING BATAM**

Cahyani

Sri Langgeng Ratnasari

Fakultas Ekonomi Universitas Batam

Jl. Abulyatama No. 5 Batam 29400

E-mail: cahyani@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of work experience, training and educational level of the performance (for example the case of employees of PT. Chuck Engineering Batam).

Human resources are an important asset owned by the company. Has the human resources that have work experience, training and higher education levels will support the achievement of the goals set by the company. Achievement of the objectives the company will make the company able to survive amid high market competition and wage levels continue to rise in Indonesia, especially in Batam. The purpose of this study was to determine the effect of work experience, training, education levels on the performance of employees of PT. Chuck Engineering Batam, either partially or simultaneously. This study population is the total number of employees of PT. Chuck Engineering Batam, amounting to 65 people, will be drawn from this population sample used in this study as respondents. While the sampling technique using the technique of taking a simple random sample. By using the formula Slovin then obtained a total sample of 56 people. Methods of data collection is done by questionnaire, data analysis model used is multiple linear regression using SPSS software. The results showed that the work experience, training and education level affect the performance of employees of PT. Chuck Engineering Batam either partially or simultaneously, while the value of the coefficient of determination (R Square) obtained was 41.9%. This means that performance is affected by work experience, training and educational level of 41.9% while the other is influenced by other variables that have not been revealed.

Keywords: Work Experience, Training, Education Level, Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan memerlukan sistem koordinasi yang efektif dan efisien, yang bertujuan untuk mewujudkan kelancaran dan lebih terjaminnya pelaksanaan suatu usaha. Pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan juga merupakan bagian dari manajemen atau pengelolaan suatu proyek, dimana manajemen itu sendiri adalah suatu cara pengelolaan suatu kegiatan yang memiliki tujuan tertentu.

Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu bersaing pada era globalisasi. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diharapkan, tetapi juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, setiap negara selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang baik khususnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mampu bersaing pada era globalisasi. Tidak hanya dalam hal penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diharapkan, tetapi juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, setiap negara selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas pendidikan bangsanya karena dengan pendidikan yang berkualitas akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas pula, yang pada akhirnya dapat mendukung perkembangan pembangunan nasional.

Kinerja karyawan adalah salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam tidak hanya dilakukan melalui pendidikan dan latihan, tetapi peningkatan lingkungan kerja, sangatlah penting artinya bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Untuk mewujudkan tercapainya keberhasilan tersebut, faktor lingkungan kerja tidak dapat diabaikan. Lingkungan kerja yang nyaman, dan keharmonisan kerja diantara karyawan akan sangat mendukung suasana kerja, yang pada akhirnya akan mempunyai dampak positif terhadap keberhasilan visi, misi, dan tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, atau sering terjadi pertikaian antar karyawan, keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut tidak akan memenuhi harapan yang diinginkan.

PT. Chuck *Engineering* Batam juga menyadari kualitas dan keandalan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai salah satu kunci sukses organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha dengan perusahaan sejenis atau *competitor*, sehingga manajemen PT. Chuck *Engineering* Batam harus mempersiapkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan pengalaman kerja, pelatihan dan pendidikan. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis memilih judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam”**

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Johnson (2007) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang, potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. 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. Dapat disimpulkan, bahwa pengertian 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.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

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

Pengertian Pelatihan

Menurut Yoder (Mangkunegara, 2009: 43) istilah pelatihan untuk karyawan pelaksana (teknis) dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditujukan untuk karyawan tingkat manajemen. Wexley dan Yulk (Mangkunegara, 2009: 43) mengemukakan bahwa : “*Training and development are term is referring to planned efforts designed facilitate the acquisition of relevant skills, knowledge and attitudes by organizations members. Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter*”. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai, dan pelatihan juga merupakan usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

Terdapat 3 (tiga) tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Analisis Organisasi (*Organization Analysis*).
2. Analisis Operasi (*Operations Analysis*).
3. Analisis Individual (*Individual Analysis*).

Indikasi Keberhasilan suatu program pelatihan dalam diri peserta pelatihan tersebut apabila terjadi suatu proses transformasi dalam :

1. Peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas
2. Perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin dan etos kerja.
3. Untuk mengetahui terjadi tidaknya perubahan tersebut dilakukan penilaian atau evaluasi atas pelaksanaan Pelatihan tersebut.

Pengertian Tingkat Pendidikan

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.

Mengacu pendapat Machiavelli seperti yang dikutip oleh (Koesoema, 2010:52) memahami pengertian pendidikan dalam kerangka proses penyempurnaan diri manusia secara terus menerus.

Dewey dalam tulisannya (Siswoyo dkk, 2007: 19) menjelaskan pendidikan adalah rekonstruksi atau reorganisasi pengalaman yang menambah makna pengalaman, dan yang menambah kemampuan untuk mengarahkan pengalaman selanjutnya.

Menurut Siswoyo dkk (2007: 19) mengartikan dalam arti teknis, pendidikan adalah proses dimana masyarakat, melalui lembaga-lembaga pendidikan (sekolah, perguruan tinggi atau melalui lembaga-lembaga lain), dengan sengaja mentransformasikan warisan budayanya, yaitu pengetahuan, nilai-nilai dan keterampilan-keterampilan, dan generasi ke generasi.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat diartikan bahwa pengertian pendidikan adalah usaha yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan terencana (bertahap) dalam meningkatkan potensi diri peserta didik dalam segala aspeknya menuju terbentuknya kepribadian dan akhlak mulia dengan menggunakan media dan metode pembelajaran yang tepat guna melaksanakan tugas hidupnya sehingga dapat mencapai keselamatan dan kebahagiaan yang setinggi-tingginya.

Dapat disampaikan unsur-unsur pendidikan (*education*) sebagai berikut:

1. *Input* sasaran pendidikan yaitu individu, kelompok, masyarakat.
2. Pendidik yaitu pelaku pendidikan.
3. Proses yaitu upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain.
4. *Output* yaitu melakukan apa yang diharapkan atau perilaku (Notoatmodjo 2003:16).

Adapun tujuan pendidikan (*education*) yaitu:

1. Menanamkan pengetahuan atau pengertian, pendapat dan konsep-konsep.
2. Mengubah sikap dan persepsi.
3. Menanamkan tingkah laku atau kebiasaan yang baru.

Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut:

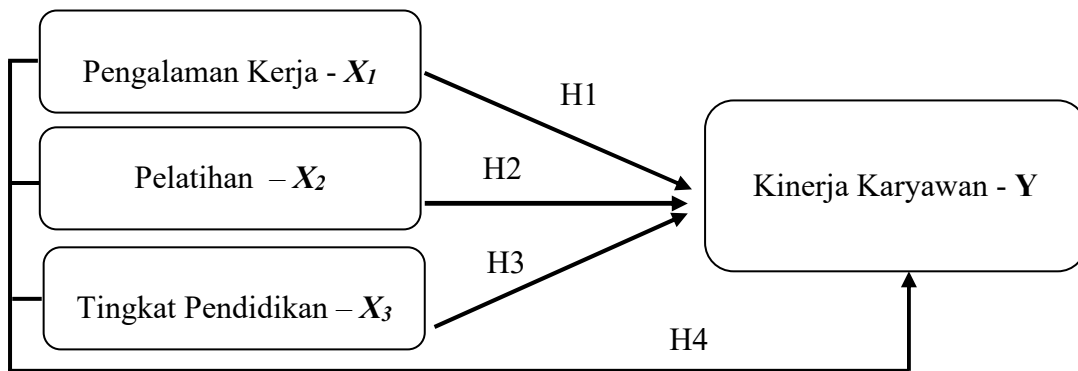
1. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”
2. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”
3. Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”
4. Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.”

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2009 : 75) yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Model Penelitian

Berdasarkan kerangka teori yang telah dijelaskan di atas, maka dapat disusun kerangka berpikir seperti yang tersaji berikut ini:



Variabel pengalaman kerja (X1) terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu lama waktu bekerja, tingkat keterampilan dan penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan. Variable pelatihan (X2) terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu peningkatan kemampuan, perubahan perilaku dan evaluasi pelatihan. Variabel tingkat pendidikan (X3) terdiri dari 3 (tiga) indikator yaitu pengetahuan, sikap dan persepsi serta tingkat

laku atau kebiasaan. Sedangkan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y), terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Hipotesis

Dari hasil kerangka pemikiran yang ditunjukkan dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Chuck *Engineering* Batam.
2. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Chuck *Engineering* Batam.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Chuck *Engineering* Batam.
4. Pengalaman kerja, pelatihan, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Chuck *Engineering* Batam.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup variable dalam penelitian ini terdiri dari pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam. Sedangkan ruang lingkup lokasi penelitian adalah di PT. Chuck *Engineering* Batam.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yang dikumpulkan dari responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam.

Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Chuck *Engineering* Batam yang terdiri dengan populasi sebanyak 65 (enam puluh lima) orang. Dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana:

n: Jumlah elemen atau anggota sampel

N: Jumlah elemen atau anggota populasi

e: *Error level* (tingkat kesalahan)

Dengan rumus tersebut data dihitung ukuran sampel dari populasi 65 dengan mengambil tingkat kesalahan (e) = 5%, sebagai berikut:

$$n = \frac{65}{1 + (65 \times 0.05^2)}$$

n = 55,9 dibulatkan menjadi 56 orang

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode Angket (kuisioner) dimana peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada para responden di PT. Chuck *Engineering* Batam.

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian dari penelitian yang akan diteliti adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2) serta tingkat pendidikan (X3) sebagai variabel independen (X).

1. Pengalaman Kerja (X1)

Pengertian 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

2. Pelatihan (X2)

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai, dan pelatihan juga merupakan usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

3. Tingkat Pendidikan (X3)

Pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik dan segala upaya yang direncanakan untuk mempengaruhi orang lain baik individu, kelompok, atau masyarakat sehingga mereka melakukan apa yang diharapkan oleh pelaku pendidikan.

4. Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas

Uji Validitas adalah untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurinya (Umar, 2003:179) dalam (Shilfana, 2005:42). Pengukuran uji validitas dengan menggunakan bantuan SPSS.

Cara mengukur validitas konstruk yaitu dengan mencari korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total menggunakan rumus teknik korelasi *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{N \left(\sum_{i=1}^N X_i Y_i \right) - \left(\sum_{i=1}^N X_i \right) \left(\sum_{i=1}^N Y_i \right)}{\sqrt{\left[N \sum_{i=1}^N X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N X_i \right)^2 \right] \left[N \sum_{i=1}^N Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^N Y_i \right)^2 \right]}}$$

Dimana:

- r : Koefisien korelasi *product moment*
 X : Skor tiap pertanyaan atau *item*
 Y : Skor Total
 N : Jumlah responden

Setelah semua korelasi untuk setiap pertanyaan dengan skor total diperoleh, nilai-nilai tersebut dibandingkan dengan nilai kritik, selanjutnya jika nilai koefisien korelasi *product moment* dari suatu pertanyaan tersebut berada diatas nilai tabel kritik maka pertanyaan tersebut signifikan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisa *Cronbach Alpha*. Menurut Nunally dalam Rumengan (2010) dikatakan *reliable* apabila hasil alpha > 0,6.

Teknik Analisis Data

Analisis Data Kualitatif

Analisis Data Kualitatif adalah analisis data yang menggunakan data yang tidak berbentuk angka-angka yang biasanya verbal yang diperoleh dari observasi dan wawancara. Dari hasil analisis data kualitatif diperoleh hasil yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan data kuantitatif. Dalam penelitian ini analisis data kualitatif tersebut adalah hasil pernyataan responden dari sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, kemudian jawaban dengan skor terbanyak yang disimpulkan.

Analisis Data Kuantitatif

Analisis data kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan data berbentuk angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat interval.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Rumengan, 2010)

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Cara untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor infasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5 (Hitnes dan Montgomery dalam Rumengan dkk, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Dimana:

- Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien garis regresi
- X₁, X₂, X₃ = Variabel independen (Pengalaman Kerja, Pelatihan dan Tingkat Pendidikan)
- e = *Error* / variabel pengganggu

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai *R-Square* adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan dkk, 2010). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Statistik t

Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini (Hasan, 2006). Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji t atau distribusi t. Uji t dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan) secara parsial dapat menerangkan variabel dependen (kinerja). Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas $t \leq$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$)
- b. Terima H_0 jika nilai probabilitas $t >$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $> \alpha_{0,05}$)

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- a. $H_0 : b_1, b_2 = 0$: Tidak ada pengaruh signifikan pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja.

- b. H_a : minimal salah satu $b \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja.

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a. Tolak H_0 jika nilai probabilitas $F \leq$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$)
 b. Terima H_0 jika nilai probabilitas $F >$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $> \alpha_{0,05}$)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden melalui penyebaran kuisisioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran. Hasil jawaban dari pertanyaan akan diolah dan diukur seberapa jauh kesahihannya dengan menguji validitas dan sejauh mana konsistensinya dengan menguji reabilitasnya.

Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas

Pengujian kualitas *instrument* dimaksudkan untuk menghindari adanya bias yang diperoleh dari data penelitian dalam menjelaskan variabel yang diukur melalui *instrument* kuesioner. Uji kualitas *instrument* meliputi uji validitas dan reliabilitas.

Analisis Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi produk *moment* yang terkoreksi (*corrected item-total correlation*)

Analisis Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik analisa *Cronbach Alpha*.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan), dengan tujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Sehingga secara matematis dapat ditulis dalam sebuah persamaan sebagai berikut:

Hasil Pengujian Koefisien Regresi

Tabel 1 Coefficients (a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.771	5.508		1.810	.076
Pengalaman	.406	.133	.399	3.057	.004
Pelatihan	.349	.173	.234	2.016	.049
Pendidikan	.244	.132	.224	1.851	.070

- a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pada Tabel 1 di atas dapat dituliskan dalam model persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$$Y = 9.771 + 0.406X_1 + 0.349X_2 + 0.244X_3$$

Dimana:

- Y = Kinerja
 X₁ = Pengalaman Kerja
 X₂ = Pelatihan
 X₃ = Tingkat Pendidikan

Maksud dari persamaan diatas adalah:

1. Nilai konstan (a) untuk persamaan regresi adalah 9.771 dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa apabila pengalaman kerja (X₁), pelatihan (X₂) dan tingkat pendidikan (X₃) sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam sebesar 9.771 dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
2. Koefisien pengalaman kerja (X₁) bernilai positif, hal ini berarti jika pengalaman kerja ditingkatkan 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,406.
3. Koefisien pelatihan (X₂) bernilai positif, hal ini berarti jika pelatihan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,349.
4. Koefisien tingkat pendidikan (X₃) bernilai positif, hal ini berarti jika tingkat pendidikan ditingkatkan 1 satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,244.

Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pada pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan dapat mempengaruhi peningkatan pada kinerja karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Nilai *R-Square* adalah untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas (Rumengan dkk, 2010). Berikut hasil uji koefisien determinasi (*R-Square*):

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R-Square)

Tabel 2
Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.647(a)	.419	.385	2.56956

a. Predictors : (Constant), Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman

b. Dependent Variable : Kinerja

Hasil koefisien berganda adalah 0.647, sedangkan nilai *R-Square* adalah 0.419 atau 41.9%, hasil ini mengindikasikan bahwa 41.9% variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja (X₁), pelatihan (X₂) dan tingkat pendidikan (X₃), sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji Hipotesis parsial (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan secara individual, dan hasil-hasil pengujian parsial.

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (pvalue), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 3
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Pengalaman Kerja	3.057	0.004
Pelatihan	2.016	0.049
Tingkat Pendidikan	1.851	0.070

Sumber: Data primer yang diolah, 2105

Uji Hipotesis

- Ho : $b_1 = 0$: Tidak ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja.
- Ha : $b_1 \neq 0$: Ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja.

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak Ho jika nilai probabilitas $t \leq$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$)
- Terima Ho jika nilai probabilitas $t >$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $> \alpha_{0,05}$)

Uji Hipotesis 1 (H1), perumusan hipotesis:

Hasil pengujian SPSS diperoleh untuk variabel X1 (pengalaman kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,057 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,004 (Sig. $0,004 < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka **hipotesis pertama diterima**. Dapat disimpulkan pengalaman kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam.

Uji Hipotesis 2 (H2), perumusan hipotesis:

Hasil pengujian SPSS diperoleh untuk variabel X2 (pelatihan) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.016 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,049 (Sig. $0,049 < \alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka **hipotesis kedua diterima**. Dapat disimpulkan pelatihan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam.

Uji Hipotesis 3 (H3), perumusan hipotesis:

Hasil pengujian SPSS diperoleh untuk variabel X3 (tingkat pendidikan) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,851 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,070 (Sig. $0,070 > \alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, maka **hipotesis ketiga tidak diterima**. Dapat disimpulkan tingkat pendidikan (X3) secara parsial mempunyai

pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam.

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

- Ho : $b_1, b_2 = 0$: Tidak ada pengaruh signifikan pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja.
- Ha : minimal salah satu $b \neq 0$: Ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja, pelatihan dan tingkat pendidikan terhadap kinerja.

Kriteria penolakan dan penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Tolak Ho jika nilai probabilitas $F \leq$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $\leq \alpha_{0,05}$)
- Terima Ho jika nilai probabilitas $F >$ taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. $> \alpha_{0,05}$)

Tabel 5
Hasil Pengujian Model Uji Simultan

ANOVA (b)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	247.162	3	82.387	12.478	.000(a)
	Residual	343.338	52	6.603		
	Total	590.500	55			

- Predictors : (Constant), Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman
- Dependent Variable : Kinerja

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independen secara bersama-sama diperoleh nilai F hitung = 12,478 dengan nilai probabilitas F (Sig.) adalah sebesar 0,000 (Sig. 0,000 $> \alpha_{0,05}$). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2) dan tingkat pendidikan (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam.

Pembahasan

Hasil Analisis Data

Hasil analisis data karyawan PT. Chuck *Engineering* Batam, yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 47 orang (84%) laki-laki dan 9 orang (16%) perempuan, sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sebanyak 26 orang (46%), berumur 31-40 tahun sebanyak 20 orang (36%), berumur 41-50 tahun sebanyak 7 orang (13%) dan berumur 51-60 tahun sebanyak 3 orang (5%). Status perkawinan responden untuk status kawin sebanyak 35 orang (63%) dan tidak kawin sebanyak 21 orang (38%), Sedangkan pendidikan terakhir responden adalah S1 sebanyak 9 orang (16%), Diploma sebanyak 7 orang (13%), SMA sebanyak 36 orang (64%) dan SMP sebanyak 4 orang (7%). Para responden memiliki lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 36 orang (64%) dan >5 tahun sebanyak 20 orang (36%)

Hasil Analisis Data Pengalaman Kerja PT. Chuck Engineering Batam

Hasil pengujian SPSS diperoleh untuk variabel X1 (pengalaman kerja) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,057 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,004 (Sig. 0,004 < α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka **hipotesis pertama diterima**. Dapat disimpulkan pengalaman kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam.

Hasil Analisis Data Pelatihan PT. Chuck Engineering Batam

Hasil pengujian SPSS diperoleh untuk variabel X2 (pelatihan) diperoleh nilai t hitung sebesar 2.016 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,049 (Sig. 0,049 < α 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, maka **hipotesis kedua diterima**. Dapat disimpulkan pelatihan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam.

Hasil Analisis Data Tingkat Pendidikan PT. Chuck Engineering Batam

Hasil pengujian SPSS diperoleh untuk variabel X3 (tingkat pendidikan) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,851 dengan nilai probabilitas t (Sig) adalah 0,070 (Sig. 0,070 > α 0,05). Dengan demikian Ho diterima dan Ha ditolak, maka **hipotesis ketiga tidak diterima**. Dapat disimpulkan tingkat pendidikan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil uraian analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan inti dari jawaban masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Pengalaman kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam dengan perolehan nilai t hitung adalah 3,057 dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0.004 (Sig. 0,004 < α 0,05).
2. Pelatihan (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam dengan perolehan nilai t hitung adalah 2,016 dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0.049 (Sig. 0,049 < α 0,05).
3. Tingkat pendidikan (X3) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Y) pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam dengan perolehan nilai t hitung adalah 1,851 dengan nilai probabilitas t (Sig.) adalah sebesar 0.070 (Sig. 0,070 > α 0,05).
4. Dari uji F (Simultan) diperoleh F hitung sebesar 12,478 dengan Sig. 0,000 < α 0,05 menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, berarti pengalaman kerja (X1), pelatihan (X2) dan tingkat pendidikan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha = 0,05$ pada karyawan PT. Chuck Engineering Batam.

Saran

Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian ini maka peneliti menyarankan kepada perusahaan bahwa:

1. Pengalaman kerja yang telah dimiliki oleh karyawan selama ini tetap dipertahankan dan dapat ditingkatkan lagi, selain itu pihak perusahaan dan karyawan juga harus memperhatikan pentingnya pengalaman kerja untuk menunjang kinerja yang lebih baik demi mendukung pekerjaan dan tanggung jawab dari pekerjaan itu sendiri.
2. Pemberian pelatihan harus juga tetap dipertahankan dan jadwal pelatihan yang telah dibuat harus dapat dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, jika perlu lebih ditingkatkan. Pemberian pelatihan dengan cara berkesinambungan, bukan hanya pada saat penempatan karyawan baru namun secara berkala harus diberikan. Begitupun dengan karyawan lama, pemberian pelatihan juga harus dilaksanakan dengan tujuan untuk mencegah penurunan produktivitasnya.
3. Tingkat pendidikan pun tidak kalah pentingnya sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, karena pendidikan dapat menunjukkan pola pemikiran, etika, cara memecahkan masalah dalam pekerjaan dan menjalankan tanggung jawabnya di perusahaan. Sehingga pada level *middle* dan *top* di perusahaan akan dipersyaratkan pada bidang akademis sesuai dengan posisi dan jabatannya. Pendidikan yang sudah ditetapkan sebagai persyaratan harus tetap diterapkan dan dipertahankan.
4. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aswar, 2013. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Bagian Parts PT. Noble Batam. Program Studi SI Manajemen Universitas Batam*.
- Hasbullah, 2009. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Husein, Umar, 2005. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, Umar, 2005. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indriantoro, Supomo, 2009. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi & Manajemen (Edisi 1)*. BPF: Yogyakarta.
- Khairul, Akhir Lubis, 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara Medan
- Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), Tentang *pengalaman kerja*.
- Malayu Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Rivai, Sagala, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rumengan, Jemmy dkk, 2010. *Analisa Data Kuantitatif*. Batam.

- Rumengan, Jemmy, 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Sedarmayanti, 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Sutiyono, Agus, 2010. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competence Base Education and Training) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Petugas Satuan Polisi Pamong Praja di Daerah Khusus Ibukota Jakarta*. Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta.
- Sugoyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional, pasal 1*.
- Vitasari, Lusiana, 2013. *Pengaruh Implementasi Sistem Informasi Manajemen SAP dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Plant Support Pada PT. Amtek Engineering Batam*. Program Studi SI Manajemen Universitas Batam.
- Vionita, Vevi, 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Yuli, Astuti, 2014. *Pengaruh Kepimpinan, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja di SMK Negeri 1 Sine Kabupaten Ngawi*. Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) – AUB Surakarta.