

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**ASTRI EVYANA PUTRI SULFAT
NIM : 19612185**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN
KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

**Nama : ASTRI EVYANA PUTRI SULFAT
NIM : 19612185**

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2024**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4
TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : ASTRI EVYANA PUTRI SULFAT
NIM : 19612185

Menyetujui,

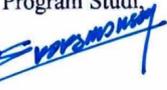
Pembimbing Pertama,


Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102 / Lektor

Pembimbing Kedua,


Selvi Fauzar, S.E., M.M.
NIDN. 1001109101 / Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.
NIDN. 1011088902 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : ASTRI EVYANA PUTRI SULFAT
NIM : 19612185

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sebelas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

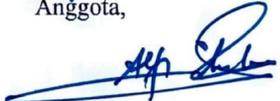
Ketua,


Dr. Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.
NIDN. 1030089102 / Lektor

Sekretaris,


Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN. 1017087601 / Lektor

Anggota,


Alfi Hendri, S.E., M.M.
NIDK. 8813900016/ Lektor

Tanjungpinang, 11 Januari 2024
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,



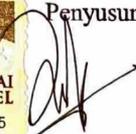
Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN. 1029127801 / Lektor

PERNYATAAN

Nama : Astri Evyana Putri Sulfat
NIM : 19612354
Tahun Angkatan : 2019
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,36
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan hasil rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Januari 2024

Penyusun,

85C88AKX776076535

ASTRI EVYANA PUTRI SULFAT
NIM. 19612185

HALAMAN PERSEMBAHAN

Segala Puji Bagi Allah Subhannahu wa ta'ala, Tuhan semesta alam atas cinta, kasih sayang dan karunia-Nya yang telah memberikanku ilmu yang berguna, kekuatan, kesempatan, serta kemudahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga mendapat keberkahan oleh Allah Subhannahu wa ta'ala.

Shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad Shalallahu

alaihi wassalam dengan mengucapkan “Allahumma Shalli Alla Sayyidina

Muhammad Wa'ala Aali Sayyidina Muhammad”

Mama dan Papa Tercinta

Sebagai tanda bukti, hormat dan rasa terimakasih yang tiada hingga, saya persembahkan karya kecil ini untuk mama dan papa yang telah memberikan kasih dan sayang, dukungan serta cinta kasih yang tak terhingga yang tidak mungkin terbalas dengan selebar kata cinta dan persembahan ini. Semoga ini menjadi langkah awal untuk membuat mama dan papa bahagia.

HALAMAN MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Apabila engkau sudah selesai (dari sesuatu urusan), tetap terus bekerja keras (untuk urusan yang lain). Hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS. Al-Insyirah: 6-8)

“Allah mencintai yang pekerjaan apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik.”

(HR. Thabrani)

“Kita boleh saja kecewa dengan apa yang telah terjadi, tetapi jangan pernah kehilangan harapan untuk masa depan yang lebih baik.”

- Bambang Pamungkas

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG”**. Penulisan skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi Starta 1 (S1) dengan program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak-pihak yang turut serta membantu dalam penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

4. Bapak Ir. Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
5. Bapak Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Anggia Sekar Putri, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Ibu Selvi Fauzar, S.E., M.M. selaku pembimbing II yang telah bersedia membimbing, memberikan tambahan ilmu dan pengarahan atas setiap kesulitan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar yang telah mendidik penulis selama menjadi mahasiswa di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.
9. SMK Negeri 4 Tanjungpinang yang telah bersedia menjadi objek penelitian dan Bapak Ibu Guru serta Staf Tata Usaha yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian di SMK Negeri 4 Tanjungpinang.
10. Seluruh anggota keluargaku yang terus memberi dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan yang senantiasa memberikan semangat dari awal kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

12. Untuk sahabat seperjuanganku, Wiji Sri Hastuti yang telah sama-sama berjuang mengerjakan skripsi hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Terakhir untuk diri sendiri yang sudah mau berproses dan berjuang untuk menyelesaikan penyusunan tugas akhir skripsi ini, terimakasih sudah memberikan yang terbaik.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak umumnya dan bagi mahasiswa pendidikan pada khususnya.

Tanjungpinang, 11 Januari 2024
Penulis

ASTRI EVYANA PUTRI SULFAT
NIM. 19612185

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
<i>ABSTRACT</i>	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Batasan Masalah	12
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Kegunaan Penelitian	13
1.5.1 Kegunaan Ilmiah	13
1.5.2 Kegunaan Praktis.....	13
1.6 Sistematika Penulisan.....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Tinjauan Teori	16
2.1.1 Manajemen	16
2.1.1.1 Definisi Manajemen.....	16
2.1.1.2 Asas-Asas Manajemen.....	17

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	19
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.1.2.3 Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	26
2.1.3 Tingkat Pendidikan.....	30
2.1.3.1 Definisi Tingkat Pendidikan.....	30
2.1.3.2 Jenjang Tingkat Pendidikan.....	31
2.1.3.3 Tujuan Pendidikan.....	32
2.1.3.4 Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan.....	33
2.1.4 Keterampilan Kerja.....	35
2.1.4.1 Definisi Keterampilan Kerja.....	35
2.1.4.2 Faktor-Faktor Keterampilan Kerja.....	36
2.1.4.3 Jenis-Jenis Keterampilan Kerja.....	38
2.1.4.4 Indikator-Indikator Keterampilan Kerja.....	40
2.1.5 Kinerja.....	42
2.1.5.1 Definisi Kinerja.....	42
2.1.5.2 Penilaian Kinerja.....	43
2.1.5.3 Faktor-Faktor Kinerja.....	44
2.1.5.4 Indikator-Indikator Kinerja.....	46
2.2 Kerangka Pemikiran	50
2.3 Hipotesis	51
2.4 Penelitian Terdahulu	51
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	55
3.1 Jenis Penelitian	55
3.2 Jenis Data	55
3.3 Teknik Pengumpulan Data	56
3.4 Populasi dan Sampel	57
3.5 Operasional Variabel.....	58

3.6	Teknik Pengolahan Data	60
3.7	Teknik Analisis Data	61
3.7.1	Uji Kualitas Data.....	61
3.7.1.1	Uji Validitas.....	61
3.7.1.2	Uji Realibilitas.....	62
3.7.2	Uji Asumsi Klasik.....	62
3.7.2.1	Uji Normalitas.....	62
3.7.2.2	Uji Multikolinieritas.....	62
3.7.2.3	Uji Heteroskedastitas.....	63
3.7.3	Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3.7.4	Uji Hipotesis.....	64
3.7.4.1	Uji Secara Parsial (Uji T).....	64
3.7.4.2	Uji Secara Simultan (Uji F).....	64
3.7.4.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
3.8	Jadwal Penelitian	66
BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN		67
4.1	Hasil Penelitian	67
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	67
4.1.1.1	Profil SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	67
4.1.1.2	Sejarah SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	68
4.1.1.3	Visi dan Misi SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	70
4.1.1.4	Struktur Organisasi SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	72
4.1.2	Karakteristik Data Responden.....	72
4.1.2.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
4.1.2.2	Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.1.2.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	74
4.1.3	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	76
4.1.3.1	Variabel Tingkat Pendidikan.....	76
4.1.3.2	Variabel Keterampilan Kerja.....	79
4.1.3.3	Variabel Kinerja.....	82

4.1.4 Uji Kualitas Data.....	86
4.1.4.1 Uji Validitas.....	86
4.1.4.2 Uji Realiabilitas.....	87
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	88
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	88
4.1.5.2 Uji Heteroskedastistas.....	90
4.1.5.3 Uji Multikolinieritas.....	92
4.1.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
4.1.7 Uji Hipotesis.....	95
4.1.7.1 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T).....	95
4.1.7.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	96
4.1.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	97
4.2 Pembahasan	98
4.2.1 Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja.....	98
4.2.2 Pengaruh Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja.....	99
4.2.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja.....	100
BAB IV PENUTUP	102
5.1 Kesimpulan	102
5.2 Saran.....	103

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Halaman
1.	Tingkatan Pendidikan Guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang	5
2.	Tingkatan Pendidikan Tenaga Kependidikan SMK Negeri 4.....	7
3.	Definisi Operasional Variabel.....	58
3.	Jadwal Penelitian.....	66
5.	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	73
6.	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	74
7.	Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	75
8.	Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Pendidikan.....	76
9.	Tanggapan Responden Terhadap Keterampilan Kerja.....	79
10.	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja	82
11.	Hasil Uji Validitas.....	86
12.	Hasil Uji Realiabilitas.....	87
13.	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov.....	88
14.	Hasil Uji Heteroskedastitas Metode Uji Glejser.....	91
15.	Hasil Uji Multikolinieritas.....	93
16.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
17.	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	95
18.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	96
19.	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	97

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Halaman
1.	Profil SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	67
2.	Struktur Organisasi SMK Negeri 4 Tanjungpinang.....	72
3.	Hasil Uji Normalitas Histogram.....	89
4.	Hasil Uji Normalitas <i>P-P Plot</i>	90
5.	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatter Plot</i>	91

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
	Lampiran 1 : Kuesioner
	Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden
	Lampiran 3 : Hasil Pengujian SPSS
	Lampiran 4 : Persentase Plagiat
	Lampiran 5 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
	Lampiran 6 : Dokumentasi

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG

Astri Evyana Putri Sulfat. 19612185. Manajemen. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.

Astrievnptr@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 53 orang responden dan menggunakan sampel sebanyak 32 orang responden dengan teknik non-probability yaitu *purposive sampling*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden penelitian ini adalah guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner fisik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda menggunakan SPSS *Version 21*.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik tingkat pendidikan dan keterampilan kerja yang dimiliki SMK Negeri 4 Tanjungpinang, maka akan semakin tinggi pula kinerja guru yang didapatkan.

Hasil pembahasan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara tingkat pendidikan dan keterampilan kerja terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa kedua variabel tersebut berhasil meningkatkan kinerja guru dengan nilai sebesar 38% sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci : pendidikan, keterampilan, kinerja

Dosen Pembimbing I : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Dosen Pembimbing II : Selvi Fauzar, S.E., M.M.

ABSTRACT

THE EFFECT LEVEL OF EDUCATION AND WORK SKILLS ON TEACHER PERFORMANCE AT SMK NEGERI 4 TANJUNGPINANG'S

Astri Evyana Putri Sulfat. 19612185. Managment. STIE Pembangunan
Tanjungpinang.

Astrievnptr@gmail.com

The purpose of this research was to determine the effect of level of education and work skills on teacher performance at SMK Negeri 4 Tanjungpinang's. The population in this research was 53 respondents and used a sample of 32 respondents with a non-probability sampling technique, namely purposive sampling.

The method used in this research is quantitative method. The object of this research is SMK Negeri 4 Tanjungpinang's teacher. Methods of data collection is done by using a physical questionnaire. The data analysis method used in this study is multiple linear regression using SPSS Version 21.

The results of this study indicate that level of education, and work skills affect work performance. The better the level of education and work skills owned by SMK Negeri 4 Tanjungpinang's, the higher the teacher performance will be.

The results of the discussion show that there is influence both partially and simultaneously between level of education and work skills on performance. This explains that these two variables succeeded in increasing teacher performance with a value of 38% while 62% was influenced by other factors.

Keyword : education, skills, performance

Supervisor I : Anggia Sekar Putri, S.E., M.M.

Supervisor II : Selvi Fauzar, S.E., M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebayang & Tiur Rajaguguk (2020) pada era globalisasi masa kini, pendidikan menjadi hal yang sangat penting. Hampir seluruh negara menempatkan aspek pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting dalam konteks pembangunan suatu bangsa dan negara. Sama halnya dengan Indonesia yang memandang pendidikan sebagai sesuatu yang sangat penting. Beberapa hasil uji dan penelitian menunjukkan betapa strategisnya peran guru dalam mencapai keberhasilan pendidikan suatu negara. Fahmi & Hariasih (2016) juga mengatakan bahwa perkembangan dunia pendidikan saat ini berjalan sangat pesat oleh sebab itu guru harus mampu mencetak peserta didik yang mampu bertahan di lingkungan dan dunia kerja. Hal ini harus diimbangi dengan *soft skill* dan *hard skill* yang dapat dipraktikkan secara menyeluruh dalam dunia kerja secara nyata.

Sebayang & Tiur Rajaguguk (2020) berpendapat guru adalah pendidik yang terlatih secara profesional yang perannya utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan merujuk peserta didik pada anak usia dini, dasar, dan menengah melalui pendidikan formal. Peran guru dalam penyelenggaraan pendidikan formal sangat menentukan dalam mencapai pendidikan yang bermutu. Keterampilan guru harus sejalan dengan keterampilan dasar yang dimilikinya sebelumnya. Jika tidak diselaraskan maka akan sangat mempengaruhi kualitas guru dalam mengajar siswa Akibatnya akan terjadi

penurunan kinerja di sekolah. Keberhasilan guru dalam prosedur pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai guru.

Pitriyani & Abd. Halim (2020) mengatakan latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor penilaian perusahaan terhadap calon pegawainya. Apabila calon pegawai mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi, maka secara tidak langsung pihak perusahaan/organisasi memandang bahwa pegawai tersebut mempunyai tingkat intelektual yang tinggi sehingga senantiasa mendampingi pegawai tersebut sebagai sumber daya manusia yang unggul dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan atau organisasi. Sebayang & Tiur Rajaguguk (2020) juga menyatakan bahwa dengan pendidikan seseorang dapat memiliki kecerdasan, akhlak mulia, kepribadian, kekuatan mental dan keterampilan yang bermanfaat bagi dirinya dan masyarakat.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu fokus tujuan pendidikan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang struktur pendidikan atau sering disebut jenjang pendidikan ialah jenjang pendidikan yang ditentukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik dan tujuan yang ingin dicapai serta keterampilan yang harus dikembangkan. Pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi merupakan jenjang pendidikan formal. Tingkat pendidikan dapat menjadi indikator yang menggambarkan tingkat intelektualitas seseorang. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar pula pengetahuan dan kecerdasan individu tersebut.

Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat pendidikan dan keterampilan seorang guru maka semakin luas wawasannya, sehingga kemampuannya dalam mengajar semakin inovatif dan guru memperoleh kelebihan dan nilai tambah dalam melaksanakan tugasnya. Maka, dapat dimengerti bahwa seorang guru yang mempunyai pengalaman yang baik dapat menggunakan keahliannya untuk mempersiapkan segala sesuatunya dengan cepat, sesuai dengan kurikulum dan metode yang ditetapkan serta sesuai dengan pedoman teknis pengajaran., Fahmi & Hariasih (2016).

Arisandy (2019) mengatakan keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Bagi pegawai dengan kemampuan kerja yang memenuhi standar akan mempercepat keberhasilan tujuan perusahaan dan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak terampil maka akan memperlambat tujuan perusahaan. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru, dianjurkan untuk keterampilan tambahan untuk melakukan tugas yang diberikan. Keahlian seseorang akan terlihat dari kemampuan orang tersebut dalam melakukan aktivitas tertentu.

Menurut Rivai kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki, (Wirawan, Bagia & Susila, 2019).

SMK Negeri 4 Tanjungpinang merupakan sekolah negeri yang terletak di Jl. Nusantara KM. 14, Batu Sembilan, Kecamatan Tanjungpinang, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau, dengan kode pos 29157. SMK Negeri 4 Tanjungpinang ini adalah sekolah negeri yang berada dibawah naungan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan yang memiliki luas tanah 54,182 M² yang mencakup fasilitas sekolah seperti Perpustakaan, Lab Komputer dan fasilitas-fasilitas lainnya yang ada di SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

SMK Negeri 4 Tanjungpinang ini di dirikan pada Tahun 2008 dan sudah mendapatkan SK Izin Operasional dari Kemendikbud (Kementrian dan Kebudayaan) dan juga sudah mendapatkan SK Akreditasi dengan tanggal SK 31 Desember 2018 berdasarkan penilaian Tim BAS Provinsi Kepulauan Riau sekolah ini mendapatkan Akreditasi A. Dalam perkembangan sekolah ini telah menunjukkan dan mengukir prestasi yang sangat membanggakan bagi Kota Tanjungpinang dengan berbagai prestasi, baik ditingkat kota maupun provinsi dan SMK Negeri 4 Tanjungpinang berkomitmen untuk terus melakukan peningkatan mutu dan kualitas sekolah.

Mengacu pada peningkatan prestasi kerja pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang, maka peneliti mengambil penelitian pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang Timur yang merupakan instansi yang bergerak dibidang jasa. Dimana SMK Negeri 4 Tanjungpinang merupakan organisasi formal yang bergerak dibidang edukatif.

Berdasarkan hasil data yang di dapat Tingkatan Pendidikan Guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang yaitu:

Tabel 1.1
Tingkatan Pendidikan Guru Pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang

No.	Inisial	Tingkat Pendidikan	PNS/P3K/ Honorer	Mapel
1.	S	S-2 Magister Manajemen	PNS	Umum
2.	MA	S-1 Pend. Agama Islam	PNS	Umum
3.	SM	S-1 Pend. Agama Islam	PNS	Umum
4.	SJ	S-1 Bimbingan Penyuluhan Islam	Honorer	Umum
5.	DH	S-1 Ilmu Hukum	P3K	Umum
6.	N	S-1 Pend. Moral Pancasila dan Kewarganegaraan	P3K	Umum
7.	DA	S-1 Pend. Bahasa Sastra Indonesia, dan Daerah	PNS	Umum
8.	F	S-1 Pend. Bahasa Indonesia	P3K	Umum
9.	AS	S-1 Pend. Bahasa Indonesia	P3K	Umum
10.	AR	D-3 Pendidikan Matematika	PNS	Umum
11.	MN	S-1 Pendidikan Matematika	P3k	Umum
12.	ZM	S-1 Matematika	Honorer	Umum
13.	EW	S-1 Pendidikan Matematika	P3K	Umum
14.	JH	S-1 Pendidikan Matematika	Honorer	Umum
15.	ER	S-1 Pend. Bahasa Inggris	PNS	Umum
16.	NK	S-1 Pend. Bahasa Inggris	PNS	Umum
17.	NH	S-1 Pend. Bahasa Inggris	PNS	Umum
18.	DA	S-1 Pend. Bahasa Inggris	Honorer	Umum
19.	HL	S-1 Pend. Jasmani	Honorer	Umum
20.	MI	S-1 Pend. Olahraga dan Kesehatan	Honorer	Umum
21.	MZ	S-1 Pend. Olahraga dan Kesehatan	P3K	Umum
22.	SR	S-1 Pendidikan Sejarah	P3K	Umum
23.	CA	S-1 Pend. Seni Drama, Tari, dan Musik	PNS	Umum
24.	M	S-1 Pend. Kimia	Honorer	Umum
25.	RN	S-1 Pend. Fisika	PNS	Umum
26.	SF	S-1 Pend. Teknik Informatika, dan Komputer	PNS	Kejuruan
27.	ES	S-1 Teknik Informatika	Honorer	Kejuruan
28.	RY	S-1 Pend. Teknik Elektronika	PNS	Kejuruan

29.	I	S-1 Sistem Informasi	P3K	Kejuruan
30.	HA	S-1 Teknik Informatika	Honorar	Kejuruan
31.	SA	S-1 Teknik Informasi	P3K	Kejuruan
32.	S	S-1 Teknik Informatika	Honorar	Kejuruan
33.	NZ	S-1 Teknik Informasi	Honorar	Kejuruan
34.	RY	S-1 Pend. Teknik Elektronika	PNS	Kejuruan
35.	RP	S-1 Teknik Komputer	PNS	Kejuruan
36.	FA	S-1 Sistem Informasi	Honorar	Kejuruan
37.	AN	S-1 Pend. Teknik Elektronika	P3K	Kejuruan
38.	AA	S-1 Teknik Informatika	Honorar	Kejuruan
39.	TR	S-1 Teknik Informatika	Honorar	Kejuruan
40.	YF	S-1 Teknik Informatika	Honorar	Kejuruan
41.	RF	S-1 Sistem Komputer	PNS	Kejuruan
42.	NS	S-1 Teknik Informatika	Honorar	Kejuruan
43.	HR	S-1 Ilmu Komunikasi	Honorar	Kejuruan
44.	MA	S-1 Manajemen	Honorar	Kejuruan
45.	YDR	S-1 Ilmu Komunikasi	Honorar	Kejuruan
46.	MTM	S-1 Teknik Informatika	Honorar	Kejuruan
47.	T	S-1 Pend. Kimia	PNS	Kejuruan
48.	HH	S-1 Ilmu Komunikasi	Honorar	Kejuruan
49.	RAA	S-1 Pendidikan Fisika	PNS	Kejuruan
50.	BRI	S-1 Teknologi Pendidikan	P3K	Kejuruan
51.	KW	S-1 Bimbingan Konseling	P3K	Bimbingan Konseling
52.	EK	S-1 Pendidikan Bimbingan Konseling	P3K	Bimbingan Konseling
53.	R	S-1 Bimbingan Konseling	PNS	Bimbingan Konseling

Sumber : SMK Negeri 4 Tanjungpinang

Dari Tabel 1.1 menunjukkan tingkat pendidikan terakhir guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang. Tingkat pendidikan terakhir terendah adalah D3, tertingginya adalah S2 dan tingkat pendidikan yang mendominasi di SMK Negeri 4 Tanjungpinang adalah S1. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2022 Tentang Standar Teknis

Pelayanan Minimal Pendidikan menjelaskan pada Paragraf 6 “Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sekolah Menengah Kejuruan” Pasal 27 Nomor 4 Kualitas pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat 4 (1) huruf b harus memenuhi persyaratan yaitu memiliki kualifikasi akademik paling rendah Diploma empat (D-IV) atau Sarjana (S1); dan memiliki sertifikat pendidik. Namun di SMK Negeri 4 Tanjungpinang masih terdapat guru dengan tingkat pendidikan terendah D-III sehingga akan mempengaruhi kualitas dan prestasi kerja guru dalam melakukan pembelajaran di SMK Negeri 4 Tanjungpinang. Sebab semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan berpengaruh pada pola pikir yang nantinya berdampak pada kinerjanya.

Fenomena yang terjadi di SMK Negeri 4 Tanjungpinang bahwa tingkat pendidikan menjadi hal yang penting untuk dilakukan evaluasi oleh pimpinan karena masih ada guru yang memiliki tingkat pendidikan yang belum memenuhi standar pendidikan untuk bertanggungjawab atas tugas yang telah menjadi kewajibannya karena masih terdapat guru di SMK Negeri 4 Tanjungpinang yang tingkat pendidikan terendahnya D3 sehingga akan mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja guru dalam pembelajaran di SMK Negeri 4 Tanjungpinang. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi lebih cenderung untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang efektif guna meningkatkan kinerja.

Berikut sebagai data pendukung tingkat pendidikan Tenaga Kependidikan pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

Tabel 1.2
Tingkatan Pendidikan Tenaga Kependidikan Pada SMK Negeri 4
Tanjungpinang

No.	Inisial	Tingkat Pendidikan	PNS/ Honorer	Jabatan
1.	PR	S-1 Akuntansi	PNS	Tenaga Adm
2.	SH	SMEA-Perkantoran	PNS	Tenaga Adm
3.	H	SD	PNS	Tenaga Adm
4.	SR	D-3 Manajemen Informatika	Honorer	Laboran
5.	MN	SMK-Teknik Pemesinan	Honorer	Laboran
6.	DC	S-1 Teknik Informatika	Honorer	Tenaga Adm
7.	NH	SMU-Ilmu Pengetahuan Sosial	Honorer	Tenaga Adm
8.	RDT	S-1 Manajemen	Honorer	Tenaga Adm
9.	HSS	S-1 Ilmu Administrasi Negara	Honorer	Tenaga Pustaka
10.	I	MA-Ilmu Pengetahuan Alam	Honorer	Laboran
11.	R	SMEA-Tata Niaga	Honorer	Tenaga Kebersihan
12.	WS	SMK-Teknik Informatika Komunikasi	Honorer	Laboran
13.	IS	D-1 Akuntansi Komputer	Honorer	Tenaga Adm
14.	RY	SMK-Teknik Komputer dan Jaringan	Honorer	Laboran
15.	AP	S-1 Ekonomi	Honorer	Tenaga Perpustakaan
16.	FR	SMA-IPA	Honorer	Tenaga Adm
17.	MA	SMK-Teknik Komputer dan Jaringan	Honorer	Tenaga Adm
18.	DW	SMK-Teknik Komputer dan Jaringan	Honorer	Tenaga Taman Sekolah
19.	PPI	SMK-Teknik Komputer dan Jaringan	Honorer	Laboran
20.	SY	SMA-Ilmu Sosial	Honorer	Penjaga Sekolah
21.	SU	SD	Honorer	Penjaga Malam
22.	MR	SMA-Ilmu Pengetahuan Sosial	Honorer	Penjaga Siang
23.	RF	SMK-Teknik Komputer dan Jaringan	Honorer	Laboran

Sumber: SMK Negeri 4 Tanjungpinang

Tingkat pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi atau organisasi tempat pegawai tersebut melakukan pekerjaannya. Apabila tingkat pendidikan seorang pegawai tinggi maka produktivitas kerjanya pun akan semakin tinggi, hal ini akan berdampak positif pada prestasi kerja. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sofia Sebayang dan Tiur Rajaguguk (2019-2020) dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan” bahwa tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Menurut Arisandy (2019), keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan kerja yang dimaksud disini adalah keterampilan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Meskipun SMK Negeri 4 Tanjungpinang sudah terakreditasi A masih ditemukan masalah dimana beberapa pegawai yang belum bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Rohman (2020) mengatakan kinerja guru dapat dipantau dan diukur berdasarkan kriteria keterampilan yang harus dimiliki setiap guru. Keterampilan yang diperlukan seorang guru yang baik ialah harus memiliki kemampuan mengelola kelas, mengelola waktu, merancang dan mengembangkan materi pembelajaran. Berdasarkan dari hasil wawancara pra survey pada tanggal 06 April 2023 bahwa terdapat fenomena dimana masih terdapat guru yang belum memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas dengan baik seperti terdapat guru yang tidak masuk kelas untuk mengajar, guru tersebut hanya memberi materi pelajaran dan keluar kelas tanpa menjelaskan atau menyampaikan materi dengan

baik, hal tersebut membuat siswa mengalami kesulitan dalam memahami materi pelajaran, hal ini harus menjadi evaluasi oleh pihak sekolah mengenai keterampilan mengajar seorang guru. SMK Negeri 4 Tanjungpinang telah menerapkan evaluasi guna meningkatkan keterampilan kerja, evaluasi tersebut diadakan dua kali dalam setahun yang dilaksanakan pada bulan september hingga desember setiap tahunnya, evaluasi ini berlaku untuk seluruh guru di SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

Evaluasi tersebut adalah evaluasi supervisi dimana kegiatan evaluasi tersebut melihat para guru sudah menjalankan tugasnya dengan tepat atau belum, seperti dokumen dan perangkat yang digunakan apakah sudah sesuai atau belum dan cara para guru mengajar juga harus diperhatikan dan nilai. Namun sepertinya evaluasi tersebut masih kurang efektif karena masih terdapat beberapa guru yang belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Pentingnya untuk dilakukan evaluasi oleh pimpinan setiap bulannya guna meningkatkan keterampilan kerja dan menambah pengetahuan pegawai, dengan memiliki keterampilan kerja yang baik dan bertambahnya pengetahuan tentunya akan menciptakan pegawai siap pakai serta memiliki keahlian kerja di bidangnya. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arifia Nurriqli dan Anthonius J Karsudjono (2020) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pekerja CV Restu Guru Promosindo” bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Peneliti juga menemukan masalah lainnya yang berhubungan dengan kinerja guru. Perilaku yang dipertimbangkan dalam kaitannya dengan aktivitas

guru adalah aktivitas guru dalam proses pembelajaran. Kinerja guru dapat dilihat di dalam kelas, dalam interaksi pembelajaran, merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien, pentingnya mengevaluasi pekerjaan setiap guru. Pada saat wawancara pra survey pada tanggal 06 April 2023 bahwa fenomena yang ditemukan di SMK Negeri 4 Tanjungpinang yaitu masih terdapat beberapa guru belum menguasai pekerjaannya dengan baik seperti meminta tolong dengan guru lainnya untuk membantu dalam proses mengajar, kurangnya pemahaman seorang guru dalam aktivitas pembelajaran membuat aktivitas pembelajaran menjadi tidak efektif dan efisien. Dalam hal tanggung jawab sebagai pendidik yang dibebankan kepadanya, seorang guru dituntut untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga akan diperoleh suatu kinerja yang memberikan rasa puas terhadap dirinya sendiri dan akan menambah semangat untuk lebih maju serta meningkatkan diri lebih baik lagi. Hal ini juga akan berdampak pada penampilan dan kemajuan sekolah.

Dari data yang telah didapatkan dan adanya fenomena tersebut maka peneliti ingin menguji tingkat pendidikan dan keterampilan berpengaruh pada prestasi kerja sehingga peneliti merumuskan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka disini dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang?
2. Apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang?
3. Apakah tingkat pendidikan dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang?

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka akan dilakukan masalah yang diteliti. Penelitian ini difokuskan pada Guru PNS dan Guru P3K pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan apa yang telah dirumuskan pada permasalahan, maka tujuan dari peneliti ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

3. Apakah tingkat Pendidikan berpengaruh dan keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai bahan rujukan atau masukan pada mata kuliah manajemen, khususnya yang berhubungan sumber daya manusia dan membahas tentang tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan kinerja.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan serta pengetahuan bagi peneliti dalam hal apa saja yang berhubungan dengan pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Objek yang diteliti (SMK Negeri 4 Tanjungpinang)

Penelitian ini dapat memberi masukan kepada instansi terkait untuk dapat memperhatikan prestasi kerja pegawainya dengan melalui kebijakan yang ada, ditambah lagi dengan memperhatikan pula hal yang terkait dengan tingkat pendidikan, keterampilan kerja, kinerja pegawainya. Dalam hal ini dapat menjadi kegunaan untuk dilakukan agar pegawai terus memiliki prestasi yang baik dan akhirnya memberikan kinerja yang baik pula bagi keseluruhan kinerja pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

3. Bagi STIE Pembangunan Tanjungpinang

Penelitian ini dapat menjadi sebuah referensi atau bahan pertimbangan kepada mahasiswa/mahasiswi yang berada dalam lingkungan STIE Pembangunan Tanjungpinang dalam menyelesaikan tugasnya yang berhubungan dengan pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan kerja, kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan penelitian yang akan diajukan ini terdapat lima bab yang diawali dengan hal-hal bersifat umum, namun berhubungan dengan penulisan yang akan disajikan dan kemudian bab-bab selanjutnya penulis membahas tentang hal-hal yang berkaitan dengan judul dan disusun dengan sedemikian rupa sehingga diharapkan akan mempermudah para pembaca paham bahkan lebih mengerti tentang apa saja yang dijelaskan oleh penulis dalam proposal ini. Adapun pembagian sistematika dalam penulisan proposal ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara singkat gambaran umum masalah penelitian yang dihadapi, yang terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, penerapan penelitian dan sistem penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang tinjauan literatur yang berisi teori-teori yang relevan sebagai landasan pendekatan untuk memecahkan masalah yang disusun dalam uraian masalah, hubungan antara variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tentang jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, Teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini merupakan hasil pembahasan berisi inti dari penelitian ini, gambaran umum dan objek penelitian serta analisis data dan interpretasi hasilnya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan hasil penelitian serta saran atas kesimpulan yang didapatkan dari penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Menurut Adamy (2016) manajemen ialah seni dan ilmu yang mengarahkan cara penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara terarah untuk pada tujuan yang ingin dicapai setiap organisasi. Enam unsur manajemen ini terdiri dari: *people, money, methods, materials, machines and markets*. Tidak dapat dipungkiri bahwa manusia ini telah berkembang ke dalam aspek ilmu manajemen yang dikenal dengan nama manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan manajemen tenaga manusia. Manajemen yang mengelola komponen manusia ini disebut manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia.

Menurut Wijaya & Rifa'i (2016) manajemen yaitu kelola yang artinya mengorganisasikan. Di bidang regulasi timbul permasalahan, proses dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengurus, mengapa perlu adanya regulasi serta tujuan apa dari regulasi tersebut. Manajemen juga mengidentifikasi, cara memutuskan apa yang hendak ingin dicapai, dan menetapkan tugas dan tanggung jawab dengan benar, efektif serta efisien.

Badrudin (2015) menyampaikan jika manajemen ialah disiplin ilmu yang misinya mencari kesesuaian antara pernyataan dengan kenyataan teoritis dan metodologis yang wajib di teliti dan ditunjukkan secara objektif berdasarkan

realitas atau keabsahannya. Oleh sebab itu, manajemen adalah suatu ilmu penting yang perlu dikembangkan agar kebenaran ilmu tersebut dapat diperoleh.

Simamora dalam Sinambela (2016) mengemukakan jika manajemen adalah jalan yang memungkinkan semua organisasi yang ada untuk menggapai keberhasilan yang sudah direncanakan. Jalan yang dimaksud seperti perencanaan, pengarahan, koordinasi, penetapan tujuan dan evaluasi orang untuk meraih keberhasilan yang diinginkan.

2.1.1.2 Asas-asas Manajemen

Badrudin (2015) mengemukakan aturan atau prinsip pengelolaan merupakan penjelasan atau *general truth* (kebenaran umum) yang bisa untuk menunjukkan arah cara berpikir dan bertindak. Pengelolaan yang efektif harus mempunyai prinsip-prinsip sebagai landasan dalam menjalankan usahatani, sebab asas itu digunakan bagi berbagai sumber daya manusia. Henry Fayol dalam bahasa Melayu SP Hasibuan (2006) menyampaikan 10 asas manajemen, yaitu:

1. Pembagian kerja, prinsip ini berhubungan tentang terbatasnya manusia dalam melakukan aktivitas, contohnya seperti kesempatan yang terbatas, ilmu yang terbatas, dan pengamatan yang terbatas. Keterbatasan ketiga ini wajib diatasi dengan pembagian kerja dalam upaya mencapai hasil yang baik dalam organisasi berbasis spesialisasi.
2. Wewenang dan tanggung jawab, otoritas dan tanggung jawab pimpinan dan karyawan di sebuah perusahaan wajib terdapat sebagai bagian dari efektifitas dan efisiensi organisasi. Wewenang menciptakan kelayakan dan tanggung

jawab menciptakan kewajiban. Tugas dan hak ini menimbulkan seringnya berinteriksa antara pimpinan dan karyawan.

3. Disiplin, disiplin mengacu pada penerapan platform perusahaan atas kontrak dan kaidah yang sudah disetujui.
4. Kesatuan perintah, karyawan sekedar mengikuti aturan dan bertanggungjawab kepada pimpinan, namun seorang pimpinan bisa memberi aturan kepada karyawan.
5. Kesatuan arah, setiap karyawan cuma memiliki satu tujuan, perintah serta satu komandan, sehingga menggapai kesatuan pengarahan, dan tindakan ke jalan yang diinginkan bersama. Prinsip tersebut sangat berhubungan dengan semua unsur perusahaan.
6. Kepentingan umum di atas kepentingan pribadi, semua individu di tiap perusahaan semestisnya mendahulukan kebutuhan kolektif atau kelompok di atas kepentingan pribadi.
7. Distribusi gaji, gaji harus *balance* dengan pekerjaan yang dilakukan, dan harus seimbang dengan keperluan agar bawahan dan atasan dapat memperoleh kepuasan yang baik.
8. Pemusatan wewenang, semua perusahaan wajib memiliki otoritas tanpa melalaikan kondisi-kondisi khas yang bisa menghasilkan semua keseluruhan dengan baik.
9. Hierarki atau rantai periodik, otoritas dari bawahan kepada bawahan semestinya sesuai mulai dari kedudukan yang paling tinggi hingga dengan kedudukan yang paling rendah.

10. Keteraturan, aturan ini terbagi menjadi tatanan material dan tatanan sosial.

Pesanan material adalah produk atau peralatan yang perlu ditempatkan di lokasi yang benar. Tatanan sosial maksudnya dalam mempekerjakan pegawai harus sesuai dengan keahlian atau bidang pekerjaannya.

2.1.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen

Kegiatan manajemen mencakup ruang lingkup yang sangat luas, karena dimulai dengan menetapkan arah masa depan organisasi, menciptakan kegiatan organisasi, meningkatkan kerjasama antar anggota organisasi dan mengawasi kegiatan untuk mencapai tujuan.

Untuk mencapai keberhasilan organisasi secara efisien serta efektif, manajemen harus diaktifkan sepenuhnya di setiap organisasi, baik itu organisasi, industri, perbankan atau pendidikan. Menurut Erni & Kurniawan (2017) menjelaskan beberapa fungsi manajemen tersebut yaitu :

1. Perencanaan (*planning*) yaitu sebuah metode yang menyangkut usaha memperkirakan perkembangan masa yang akan datang.
2. Pengorganisasian (*organizing*) merupakan suatu proses yang mencakup bagaimana kebijakan dirumuskan dalam pengorganisasian rancangan dalam suatu kelompok, struktur dan bagian yang sesuai dan dinamis. Organisasi yang kuat dapat menjamin organisasi bisa beroperasi secara tepat dan cermat.
3. Penggerakan (*actuating*) yaitu sebuah proses arahan dari atasan kepada bawahan agar mempunyai prestasi kerja dengan memanfaatkan potensi yang ada pada dirinya.

4. Koordinasi (*coordinating*) yaitu bagian dari proses kegiatan yang berhubungan dengan beberapa orang atau bekerja sama dengan baik di kelompok untuk menggapai keberhasilan bersama.
5. Pengawasan (*controlling*) dimana peran para personal yang telah mempunyai tugas, wewenang dan pelaksanaan hendaknya ditangani sedemikian rupa agar searah dengan tujuan organisasi.

Setidaknya kelima fungsi tersebut dianggap cukup untuk kegiatan manajerial yang menggabungkan penggunaan sumber daya manusia dan kegiatan-kegiatan melalui kerjasama untuk pencapaian keberhasilan organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Adamy (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu unsur manajemen yang secara khas menekuni ikatan manusia dan perannya di sebuah organisasi. Unsur manajemen sumber daya manusia ialah orang-orang yang menjadi pegawai perusahaan, sehingga pengelolaan sumber daya manusia hanya berfokus di permasalahan yang berkaitan atas fungsi sumber daya manusia saja. Orang terus-menerus bersungguh-sungguh serta dinamis di tiap aktivitas organisasi sebab orang ingin seperti perancang, karakter dan pengambil keputusan untuk mencapai keberhasilan organisasi. Tanpa adanya peran cakap/andal karyawan, organisasi akan sulit mencapai keberhasilan, walaupun perusahaan memiliki peralatan yang sangat *modern*.

Menurut Hamali (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan pada keterampilan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya organisasi. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membangun budaya perusahaan yang dapat diterima dan melaksanakan program yang menunjukkan dan mendukung nilai-nilai inti perusahaan dan memastikan keberhasilannya. Pengelolaan sumber daya manusia bersifat proaktif dan tidak reaktif, selalu mengharapkan sesuatu yang harus dilakukan kemudian dikerjakannya, bukan menunggu perintah untuk melakukan sesuatu, dalam hal perekrutan, gaji atau pelatihan pegawai, atau berkaitan dengan permasalahan pekerjaan yang timbul.

Samsudin dalam Adamy (2016) disebutkan: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas yang berlangsung sedemikian rupa sehingga memungkinkan penggunaan sumber daya manusia di suatu organisasi secara tepat dan berguna untuk menggapai keberhasilan.

Sinambela (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu penggunaan, evaluasi, pemberian balas jasa dan kepemimpinan perseorangan anggota suatu perusahaan atau sekelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup rancangan pekerjaan, perencanaan, pemilihan dan juga penempatan karyawan berkembang, perkembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja pengembangan pekerjaan hingga masa pensiun.

2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sutrisno dalam Hamali (2016) Kegiatan sumber daya manusia adalah bagian paling sentral dalam proses manajemen personalia dan yaitu sebuah jalan

dalam menggapai keberhasilan perusahaan. Aktivasi ini berfungsi dengan baik jika menggunakan fungsi manajemen. Beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan merupakan suatu aktivitas yang memperhitungkan keteladanan pekerja sehingga dapat memenuhi kepentingan perusahaan dengan efisien, efektif serta menopang untuk mencapai keberhasilan. Rencananya adalah mengatur agenda kepegawaian yang berhubungan dengan perencanaan, komando, penanganan, penyediaan, pengembangan, penghargaan, integrasi, perawatan, pendisiplinan dan pemutusan hubungan kerja.
2. Pengorganisasian yaitu aktivitas pengorganisasian pekerja seperti menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan sistem dengan bentuk rancangan organisasi. Organisasi hanya perangkat untuk menggapai keberhasilan. Organisasi terorganisir justru menunjang tercapainya keberhasilan.
3. Pengarahan dan pengadaan, pengarahannya ialah memberikan arahan pada pekerja agar pekerja ingin bekerja sama dan bekerja secara tepat dan cermat untuk mendukung mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan bertanggung jawab yang melalui pimpinannya memberikan instruksi kepada para pegawai agar melakukan segala sesuatu yang diperintahkan dengan tepat. Pengadaan ialah suatu cara pelepasan, pemilihan, peletakan, adaptasi agar menghasilkan pekerja yang searah sesuai kepentingan organisasi. Pengadaan yang tepat mendukung keberhasilan organisasi.

4. Pengendalian yaitu pekerjaan pemantauan pekerja guna mengetahui bahwa mereka mentaati kebijakan organisasi dan melaksanakan pekerjaan dengan prosedur. Apabila masih terdapat kejanggalan maka akan dilakukan pemeriksaan dan pemutakhiran. Pengelolaan personalia menyangkut kehadiran, kedisiplinan, kerjasama serta merawat lingkungan.
5. Pengembangan ialah untuk meningkatkan keterampilan teknis, spekulatif, abstraksi dan budi pekerti pegawai lewat pendidikan dan pelatihan. Pelatihan yang diberi mesti sesuai kebutuhan pekerjaan masa kini hingga kedepannya.
6. Kompensasi yaitu pemberian balas jasa seperti uang atau barang yang diberikan pada pegawai sebagai balasan yang diberi perusahaan. Kaidah memberi yaitu adil dan layak.
7. Pengintegrasian merupakan memadukan keperluan organisasi dan keperluan pegawai sehingga menimbulkan suatu kemitraan yang baik secara harmonis dan sama-sama bermanfaat satu sama lain. Di satu sisi organisasi mempunyai kinerja atau keuntungan, sedangkan pegawai dapat memenuhi kebutuhannya berdasarkan kinerja pekerjaannya. Integrasi bukanlah perkara mudah dalam mengelola sumber daya manusia sebab memadukan dua kepentingan yang berbeda.
8. Pemeliharaan adalah aktivitas merawat atau mengembangkan keadaan fisik, mental dan loyalitas supaya bersedia membantu sampai pensiun. Pemeliharaan yang tepat dilakukan dengan metode yang baik, sesuai keperluan hampir

seluruh karyawan dan dengan kemampuan internal dan eksternal sebagai pedoman.

9. Kedisiplinan, disiplin merupakan salah satu penerapan manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan menjadi titik dalam menggapai keberhasilan organisasi, karena jika tidak disiplin maka tidak mudah menggapai tujuan yang diinginkan. Disiplin yaitu kemauan dan sadar agar mentaati norma-norma yang berlaku.

10. Pemberhentian adalah berakhirnya kontrak kerja pegawai dengan perusahaan. Pemberhentian ini karena permintaan karyawan, alasan perusahaan, habisnya kontrak kerja, pensiun dan sebagainya. Praktik manajemen yang diterapkan dengan baik, seperti manajemen personalia, akan memudahkan pencapaian tujuan dan kinerja perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan-Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Samsudin, Hamari (2016), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah yaitu memperbaiki partisipasi produktif manusia dan pekerja dengan perusahaan seperti strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia bukan tentang harus menggambarkan keinginan manajemen saja tetapi juga konsisten dengan tantangan organisasi, departemen sumber daya manusia, dan pihak-pihak yang terkena dampaknya. Manajemen sumber daya manusia mencakup 4 tujuan yaitu:

1. Tujuan Sosial

Tujuan ini akan menjadikan suatu perusahaan lebih konsisten dengan cara yang kordial dan bermoral terhadap kepentingan dan kritik asosiasi dengan meminimalisir konsekuensi buruknya. Perusahaan diinginkan bisa mendorong mutu masyarakat dan berkontribusi dalam penyelesaian permasalahan kemasyarakatan. Tujuan sosial pengelolaan sumber daya manusia pada perusahaan maksudnya yaitu adanya kewajiban sosial yang ditambahkan kepada organisasi yang disebut dengan kewajiban sosial perusahaan, rencana kesehatan lingkungan, proposal pembaruan lingkungan, dan pelatihan. Rencana pengembangan (*Research and Development*) dan mengorganisir gerakan dan mendukung semua aktivitas kemasyarakatan.

2. Tujuan organisasional

Tujuan ini digunakan organisasi agar dapat menggapai keberhasilan. Komponen sumber daya manusia didirikan agar mengakomodasi direktur dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Kejayaan suatu organisasi terdapat saat meminimalkan kelemahan karyawan dan memungkinkan organisasi mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan karyawannya secara efektif. Efektivitas suatu organisasi ditentukan oleh efektivitas sumber daya manusianya. Tanpa anggota yang ahli, kinerja sebuah perusahaan atau bisnis tidak akan maju, bahkan tidak dapat bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan ini melindungi kontribusi sumber daya manusia di saat memenuhi keperluan perusahaan. Komponen sumber daya manusia semestinya

mendorong manajemen sumber daya manusia melalui saran yang tepat. Bidang sumber daya manusia harus mampu menangani rencana seleksi dan pelatihan sumber daya manusia wajib mampu berfungsi pada pemeriksa kenyataan saat direktur mengusulkan ide dan pembaruan kebijakan.

4. Tujuan Individual

Tujuan pribadi sangat ingin dicapai oleh seluruh individu di dalam perusahaan meliputi aktivitas dalam organisasi. Pegawai akan memutuskan ikatan kerja pada perusahaan jika tujuan pribadinya tidak sejalan dengan tujuan perusahaan. Konflik tujuan antar perusahaan dapat menimbulkan kinerja pegawai yang lemah, bolos bahkan hal buruk bisa terjadi. Organisasi disarankan bisa merespon keperluan ketenagakerjaan pegawainya. Pegawai dapat bekerja dengan efektif saat tujuan pribadi mereka dan di perusahaan sama.

2.1.2.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Hamali (2016) manajemen sumber daya manusia saat ini kian memicu dampak dan pertimbangan serius dari sumber manapun, di pemerintah maupun swasta. Berbagai seminar, kursus pelatihan dan workshop fokus pada manajemen sumber daya manusia. Seluruh manusia sadar betapa perlunya pengelolaan sumber daya manusia serta sudah membentuk keperluan mendasar di organisasi, apapun diskriminasinya. Besar atau kecilnya sebuah organisasi, publik atau swasta, perusahaan sosial maupun tidak, seluruhnya berjuang berevolusi dengan manajemen sumber daya manusia untuk mengikuti perkembangan zaman. mampu hidup dan menjawab tantangan masa kini.

Pentingnya atau peranan manajemen sumber daya manusia ini bisa dilihat di semua sudut pandang (Gomes dalam Hamali, 2016) yaitu:

1. Perspektif Politik

Dari sudut pandang ini, kian fokus kepada aspek makro. Pentingnya dan peran manajemen sumber daya manusia di perspektif ini bermula dari kepastian bahwa sumber daya manusia ialah aset penting di sebuah organisasi, dari jenjang makro/nasional sampai dari jenjang global hingga ke jenjang mikro. Terlatih, berkualitas, kompeten, disiplin, efisien, kreatif, visioner, bersungguh-sungguh, bertahan dengan fisik maupun mental dan berkomitmen dengan harapan dan tujuan perusahaan. Orang-orang yang terlibat secara proaktif mempunyai dampak positif yang sangat besar terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Organisasi termasuk organisasi kelembagaan. Sumber daya manusia menyetir kewajiban esensial dalam menentukan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi.

2. Perspektif Ekonomi

Sering kali ada anggapan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia hanyalah manfaat ekonomi dari sudut pandang ekonomi semata. Kurangnya perhatian dan penekanan pada pengelolaan sumber daya manusia mungkin disebabkan semakin pentingnya bidang ini. Artinya manajemen sumber daya manusia dipandang lebih baik kaitannya pada bisnis. Masyarakat akan belajar lebih tinggi soal manajemen sumber daya manusia dari sudut pandang ekonomi tanpa berusaha mengenali hubungannya dengan dimensi lain. Tanggapan seperti ini dapat dibenarkan dengan fakta yang muncul karena

masyarakat sering menganggap berbagai unit ekonomi menjadi pilihan aspek produksi untuk menciptakan jasa maupun barang. Anggapan tersebut jelas akan menarik perhatian karena tidak sepenuhnya benar jika masyarakat hanya melihat pada faktor seperti produksi saja. Manusia sulit jika dibandingkan dengan (5M) *money, machine, material, capital, method* atau (6M) *plus market*, karena secara filosofis dan tidak bisa disamakan dibenarkan secara filosofis secara moral.

3. Perspektif Hukum

Setiap organisasi mempunyai kebijakan, ketepatan dan kesepakatan berbeda-beda, secara keseluruhan hakikatnya membenahi kewajiban serta hak bersama diantara pegawai dan perusahaan, antara orang-orang yang dipekerjakan dalam organisasi tersebut dan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Hak dan kewajiban harus seimbang karena merupakan bentuk keniscayaan yang harus senantiasa digapai, dirawat serta dikembangkan. Jika tidak seimbang maka sulit tercapai menyebabkan akan menimbulkan gangguan atau ketidakteraturan menimbulkan hal buruk pada kinerja perusahaan.

4. Perspektif Sosio-Kultural

Masalah pengelolaan sumber daya manusia bisa dilihat dari perspektif sosiokultural. Terdapat dua hal untuk pandangan ini, yang pertama yaitu aspek ini lebih condong sebab berhubungan langsung pada derajat manusia. Pastinya berbagai individu mau hidup dengan baik, namun bisa saja hanya tercapai bila masyarakat memiliki pekerjaan tertentu. Peluang bekerja ialah salah satu bentuk untuk memperoleh pangkat dan derajat seseorang. Pangkat dan derajat bukan

hanya disorot dengan perkara yang bersifat materi, tetapi juga dapat dinilai dengan yang tidak berbau materi. Masyarakat tidak lagi sekedar ingin memenuhi kebutuhan fisiknya, namun juga kebutuhan sosio-psikologisnya. Kedua, dari sudut pandang ini, ditekankan jika tidak mudah untuk mempertahankan mengelola HRM dengan *value free* (bebas nilai). Untuk memenuhi kebutuhan sosio-psikologis yang berhubungan dengan kaidah-kaidah sosial yang aktif di masyarakat tempat individu tersebut berada.

5. Perspektif Administrasi

Perspektif administrasi ini menggambarkan jika peran institusi menjadi semakin penting di zaman modern. Segala berkembang dan berhasilnya individu di semua bidang kehidupan wajib digapai melewati institusi. Semua individu pada saat ini lebih banyak pada slogan-slogan orang yang berencana. Tanpa perencanaan, tanpa campur tangan oranglain, manusia sulit menggapai keberhasilan, harapan, dan cita-cita dihidupnya. Bergantung pada oranglain inilah mampu meyakinkan masyarakat agar selalu bekerja bersama-sama. Fakta demikian menunjukkan, berhasilnya kehidupan manusia, tercapai atau tidak keinginan manusia, bergantung pada keahlian dalam mengelola dan menggunakan sumber daya yang ada di perusahaan termasuk sumber daya manusia yang bermanfaat. Adaptasi manusia dalam organisasi juga menitikberatkan dengan 3 hal, yaitu efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Di sinilah pentingnya dan peran manajemen sumber daya manusia.

2.1.3 Tingkat Pendidikan

2.1.3.1 Definisi Tingkat Pendidikan

Pendidikan Secara etimologis, pendidikan berasal dari kata Yunani “*paedagogi*”, yang terdiri dari kata “*paes*” yang berarti anak dan “*agogos*” yang berarti bimbingan. *Paedagogi* berarti pendidikan untuk anak. Pendidikan dalam bahasa Romawi berasal dari kata *to train* yang berarti mengeluarkan sesuatu yang berasal dari dalam diri. Sedangkan pendidikan dalam bahasa Inggris disebut dengan “*education*” yang berarti meningkatkan akhlak dan melatih intelektual. Orang Jerman memandang pendidikan dengan istilah *Erziehung* yang sinonim dengan pendidikan, yaitu: membangkitkan kekuatan terpendam atau mengaktifkan kekuatan atau potensi anak. Dalam bahasa Jawa pendidikan berarti panggulawentah atau disebut juga mengelola, membina, mengubah jiwa, mengembangkan emosi, pikiran, kemauan dan watak, mengubah kepribadian anak (Hidayat & Abdillah, 2019)

Menurut Nurriqli & Karsudjono (2020) tingkat pendidikan adalah sekelompok informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari fakta atau prosedur yang diterapkan langsung pada kinerja.

Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pendidikan berasal dari kata “*educare*” (mendidik), yaitu: membina dan melatih moralitas dan kecerdasan akal. Sedangkan pendidikan berarti: proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dalam upaya mendewasakan orang melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses tindakan dan metode pengasuhan. Ki Hajar Dewantara mendefinisikan pendidikan sebagai usaha untuk

mengembangkan watak, budi, dan jasmani anak agar dapat mengejar kesempurnaan hidup, yaitu menghayati dan menghidupkan kembali anak yang selaras dengan alam dan masyarakat.

Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terorganisir untuk menciptakan suasana dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan kemampuannya dalam bidang kebebasan spiritual, pengendalian diri, kecerdasan, akhlak mulia dan kemampuan, diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

2.1.3.2 Jenjang Tingkat Pendidikan

Menurut Hidayat & Abdillah (2019) jenjang pendidikan yaitu jenjang pendidikan yang diterapkan sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang ingin diraih, dan keterampilan yang akan dikembangkan. Menurut undang-undang nomor 20 tahun 2003 pasal 14, jenjang pendidikan formal terdiri dari:

1. Sekolah Dasar (SD) atau Madrasah Ibtidaiyah (MI) merupakan jenjang pendidikan formal paling dasar di Indonesia. Sekolah dasar dicapai dalam 6 tahun, dari kelas 1 sampai kelas 6.
2. Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTS) yaitu jenjang pendidikan dasar dalam pendidikan formal di Indonesia setelah menyelesaikan sekolah dasar (atau sekolah sederajat). Sekolah menengah pertama dicapai dalam waktu 3 tahun.
3. Sekolah Menengah Atas (SMA) atau Madrasah Aliyah (MA) adalah pendidikan formal tingkat lanjut di Indonesia setelah tamat sekolah

menengah pertama (atau sederajat). Sekolah menengah diselesaikan dalam waktu 3 tahun. Pendidikan kejuruan adalah suatu bentuk pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada tingkat sekolah menengah atas sebagai kelanjutan dari SMP, STM atau bentuk lain yang sejenis atau kelanjutan dari kriteria pembelajaran yang diakui/setara dengan SMP atau MTS. Sekolah kejuruan ini disebut juga STM (Sekolah Menengah Teknik). Ada banyak program keterampilan di sekolah kejuruan.

4. Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) adalah suatu bentuk pendidikan formal di bawah kendali Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan vokasi berciri Islam pada pendidikan menengah sebagai lanjutan SMP, MTS atau jalur lain yang sederajat atau kelanjutan standar pembelajaran yang diakui setara SMP/MTs.
5. Perguruan Tinggi merupakan satuan pendidikan yang mengadakan pendidikan tinggi. Mahasiswa disebut mahasiswa sedangkan pendidik perguruan tinggi disebut dosen.

2.1.3.3 Tujuan Pendidikan

Tujuan pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam pendidikan karena pendidikan merupakan cara manusia mencapai atau ingin mencapai tujuannya melalui pendidikan. Dalam melaksanakan pendidikan hal ini tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Hal ini dapat dicapai dengan memberikan pendidikan kepada masyarakat Indonesia. Tujuan pendidikan pada pemerintahan lama berbeda dengan tujuan pendidikan pada pemerintahan baru. Sejak pemerintahan baru, rumusan tujuan pendidikan terus mengalami perubahan

sesuai dengan perkembangan dan perkembangan masyarakat dan kehidupan berbangsa Indonesia. (Hidayat dan Abdillah, 2019).

Tujuan pendidikan nasional adalah mencerdaskan kehidupan bangsa dan mencerdaskan seluruh bangsa Indonesia, manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, mampu, serta sehat jasmani dan rohani. Kepribadian yang kuat dan mandiri serta rasa tanggung jawab sosial dan nasional. (Hidayat dan Abdillah, 2019).

Tujuan pendidikan nasional harus dicapai oleh seluruh penyelenggara pendidikan di Indonesia, khususnya penyelenggara pendidikan formal. Keberhasilannya memerlukan waktu yang lama dan analisis tujuan yang lebih spesifik pada setiap jenjang pendidikan, disesuaikan dengan tingkat kemampuan dan kebutuhan. Menurut Ki Hajar Dewantoro, tujuan pendidikan adalah mengembangkan anak menjadi manusia sempurna, yaitu manusia yang kehidupan dan penghidupannya selaras dengan alam dan masyarakat (Hidayat dan Abdillah, 2019).

2.1.3.4 Indikator-Indikator Tingkat Pendidikan

Adapun indikator-indikator menurut Nurriqli & Karsudjono (2020) sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai.

Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yaitu penempatan posisi pegawai yang dilihat melalui pengalaman atau pendidikan apa saja yang pernah ditekuninya.

2. Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Penempatan pegawai disesuaikan dengan wawasan pengetahuan yaitu penempatan posisi pegawai yang dilihat berdasarkan sejauh mana pengetahuan yang telah diketahui untuk menjalankan pekerjaan yang dimaksud.

3. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan yaitu ilmu atau pengetahuan yang menjadi sarana tambahan dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Undang-undang SISDIKNAS Nomor 20 (2003), indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan:

1. Jenjang pendidikan

a. Pendidikan dasar: Jenjang pendidikan awal/pertama selama sembilan tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.

b. Pendidikan menengah: Lanjutan Jenjang pendidikan ke pendidikan dasar.

2. Kualifikasi dalam jurusan artinya sebelum mempekerjakan seorang pegawai, perusahaan menganalisis terlebih dahulu tingkat pendidikan pegawai tersebut dan kesesuaian program studinya hendaknya nanti bisa ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Dengan cara ini, pegawai dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Selain itu indikator-indikator tingkat pendidikan menurut Ardiansyah (2014) sebagai berikut:

1. Hasil dari pendidikan

Hasil dari pendidikan ialah ilmu atau pengetahuan yang dimiliki seseorang dari prosedur belajar dan mengajar selama pendidikan formal yang dijalaninya.

2. Karakteristik Individu

Karakteristik individu yaitu sikap, kebutuhan dan minat yang dipegang oleh seseorang dalam bekerja.

3. Penguasaan Pengetahuan

Penguasaan pengetahuan merupakan pengetahuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.4 Keterampilan Kerja

2.1.4.1 Definisi Keterampilan Kerja

Arisandy (2019) mengatakan keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Bagi pegawai dengan kemampuan melakukan tugas dengan baik maka keberhasilan perusahaan akan maju dengan cepat, sebaliknya maka jika tidak terampil akan menunda keberhasilan perusahaan. Pada pegawai baru atau pegawai dengan pekerjaan yang baru, dianjurkan agar diberi tambahan keterampilan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Keahlian seseorang akan terlihat dari kemampuan orang tersebut dalam melakukan aktivitas tertentu.

Lengkong & Taroreh (2019) keterampilan kerja: kemampuan menggunakan akal, pemikiran, gagasan, dan kreativitas untuk mendekati sesuatu, mengubahnya, menjadikannya lebih bermakna, dan menciptakan nilai dari hasil kerja. Keterampilan dan kemampuan ini meningkat secara radikal saat Anda disempurnakan dan dilatih untuk meningkatkan keterampilan sehingga menjadi ahli atau master dalam bidang apa pun.

Irianto dalam Togas & Uhing (2015) menyatakan bahwa keterampilan bukan tentang kemampuan individu saja dalam melakukan sebuah hal yang obyektif. Selain keterampilan raga, juga mencakup keterampilan batin, perkembangan gerak tubuh, yang berkaitan dengan indra, serta sosial. Dapat disimpulkan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cepat, baik dan tepat. Keterampilan dapat di lihat dengan dicapainya prestasi kerja karyawan dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu organisasi perusahaan. Keterampilan juga merupakan kemampuan/kecakapan pegawai untuk melaksanakan suatu tugas yang diperolehnya melalui praktek.

Keterampilan kerja merupakan pengetahuan dan pengalaman seseorang, apabila pegawai tidak inisiatif maka akan menurunnya semangat kerja atau gairah dalam bekerja hal tersebut dapat terlihat ketika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaan, (Yuniarsih dan Suwatno dalam Subeki, Surabagiarta & Wisnu, 2019).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan Kerja

Ariani (2014) menyampaikan jika terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja, yaitu:

1. Umur

Usia mempengaruhi persepsi dan cara berpikir manusia. Kian usia bertambah, makin berkembang pemahaman serta pemikirannya, maka pengetahuannya semakin baik. Usia dapat dibagi menjadi: usia muda, yaitu di

bawah 20 tahun, usia paruh baya, yaitu antara 20 hingga 35 tahun, dan usia tua, yaitu di atas 35 tahun.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja yang ditujukan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan profesional, serta pengalaman belajar di tempat kerja, akan dapat mengembangkan keterampilan pengambilan keputusan yang mengekspresikan integrasi ilmiah dan etika yang berbeda dari masalah pekerjaan yang sebenarnya.

3. Lingkungan

Lingkungan yaitu seluruh hal yang ada di sekitar seseorang, baik fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan mempengaruhi proses penyampaian pengetahuan pada individu yang ada di lingkungan tersebut.

Pendapat lain mengenai faktor-faktor keterampilan disampaikan oleh Notoadmodjo (2014) bahwa faktor yang mempengaruhi keterampilan yaitu penerapan dari kemahiran hingga level keterampilan seorang individu berhubungan dengan tingkat pengetahuannya.

1. Tingkat pendidikan

Makin tingginya jenjang pendidikan seseorang maka semakin luas pula pengetahuannya. Oleh karena itu, tidak sulit seseorang untuk mengenali hal-hal baru serta akan membantu agar mencapai hal-hal baru tersebut.

2. Umur

Seiring bertambahnya usia, perubahan terjadi pada kehidupan fisik dan mental seseorang. Seiring bertambahnya usia, pemikiran dan perilaku mereka menjadi matang.

3. Pengalaman

Pengalaman bisa dijadikan landasan untuk meng-*upgrade* diri menjadi lebih maju, dari sumber manapun. Pengalaman yang dimiliki seorang individu akan berpengaruh dari cara berpikir untuk melakukan atau bertindak sesuatu.

2.1.4.3 Jenis-jenis Keterampilan Kerja

Robert L Kanz dalam Rafiie (2017) menyampaikan beberapa jenis keterampilan kerja, yaitu:

1. Keterampilan konseptual merupakan kecakapan manajer dalam mengamati organisasi secara keseluruhan. Keterampilan konseptual tersebut antara lain memahami bagaimana masing-masing unit kerja bekerja sama dalam organisasi dan memahami betapa bergantungnya satu unit kerja terhadap unit kerja lainnya. Berubahnya di satuan kerja akan membebani satuan kerja lainnya.
2. Keterampilan berkaitan dengan orang lain merupakan kecakapan manajer untuk berkomunikasi secara efektif pada pekerja organisasi serta menciptakan kerjasama dalam kelompok dan pekerjanya. Keterampilan konseptual bisa jadi manajer akan memimpin pekerjanya untuk mencapai hasil kerja yang baik kedepannya.
3. Keterampilan teknis ialah kecakapan akan pengetahuan tentang menggunakan teknologi untuk melakukan tugas serta kegiatan tertentu. Seperti, mendesain produk, memperbaiki mesin, menjalankan mesin, merakit, menciptakan program di komputer, menyelesaikan laporan akuntansi, keuangan, menjual produk dan masih banyak lagi.

Spencer yang dikutip dari Sudarmanto (2018) mengemukakan jenis-jenis keterampilan meliputi:

1. *Concern for Order*

Concern for Order atau kepedulian terhadap ketertiban yaitu dorongan dalam diri seseorang untuk memenuhi lingkungannya terutama dalam hal pengaturan kerja, petunjuk, informasi dan data.

2. *Intiative*

Intiative atau inisiatif adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak melampaui apa yang diperlukan atau melampaui persyaratan pekerjaan untuk melakukan sesuatu.

3. *Interpersonal understanding*

Interpersonal understanding atau pemahaman antarpribadi adalah kemampuan memahami hal-hal yang tidak diungkapkan dengan kata-kata, kemampuan memahami perasaan, keinginan atau pikiran orang lain..

4. *Impact and Influence*

Dampak dan pengaruh ialah aksi seseorang untuk mempengaruhi, mayakinkan dan memberi kesan agar orang lain dapat mendukungnya.

5. *Information Seeking*

Dengan kata lain pencarian informasi adalah jumlah tindakan tambahan yang dilakukan seseorang untuk mengumpulkan lebih banyak informasi.

Menurut Ricky W. Griffin terdapat 2 jenis keterampilan yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan Manajemen Waktu

Keterampilan manajemen waktu merupakan keterampilan yang mengacu pada kemampuan seorang manajer dalam menggunakan waktu yang dimilikinya secara bijaksana.

2. Keterampilan membuat keputusan

Keterampilan membuat keputusan adalah kemampuan/kecakapan untuk mendefinisikan masalah dan menentukan cara terbaik untuk memecahkannya.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Keterampilan Kerja

Adapun indikator-indikator menurut Nurriqli & Karsudjono (2020) sebagai berikut:

1. Keterampilan teknis untuk kesesuaian penempatan.

Kesesuaian penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian pegawai tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang juga mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Keterampilan hubungan kemanusiaan.

Keterampilan lunak yang membantu membangun dan memelihara hubungan yang sehat dan seimbang di tempat kerja.

3. Keterampilan konseptual.

Kemampuan seseorang untuk menyusun, mengembangkan, dan mengelola ide dan konsep.

4. Keterampilan yang disesuaikan dalam pekerjaan dan tugas.

Memiliki keterampilan dalam memahami tugas-tugas dan peranan-peranan yang telah diberikan dan menjadi tanggungjawab.

Robbins dalam Nurhasanah (2019) mengatakan indikator keterampilan kerja dibagi menjadi 4 sebagai berikut :

1. keterampilan dasar

Kecakapan dasar yang semestinya dimiliki oleh tiap individu seperti menulis, membaca, berhitung kemudian mendengarkan.

2. Keterampilan *Skill*

Kecakapan secara teknis diraih dengan melewati belajar di bidang teknik, contohnya: mengoperasikan komputer serta alat alat digital.

3. Keterampilan interpersonal

Keterampilan interpersonal setiap orang, contohnya: mendengarkan seseorang dan memberikan masukan serta bekerjasama.

Indikator keterampilan kerja yang di utarakan oleh Yuniarsih dan Suwatno dalam Subeki, Surabagiarta & Wisnu (2019) yaitu:

1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan

Kecakapan seorang individu untuk mengendalikan keterampilan maupun keahlian dalam melakukan jenis atau berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan seseorang menyiapkan suatu tugas yang telah diberikan dengan batas waktu yang sudah ditentukan.

3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

Berkaitan tentang cermat, rapi dalam bekerja, ketelatenan dan cakap dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang diinginkan dengan tugas yang sudah dibebankan pada pegawai tersebut.

2.1.5 Kinerja

2.1.5.1 Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, (Mangkunegara, 2013).

Menurut Widodo kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak et.al. juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu, (Sofia Sebayang & Tiur Rajaguguk, 2019-2020).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, (Mauludiyah, 2022).

Menurut Rivai kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki, (Wirawan, Bagia & Susila, 2019).

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Menurut Larasati (2018) Penilaian kinerja yaitu cara resmi untuk menguji serta menilai kinerja tugas seseorang saat berada dalam tim. Penilaian kinerja yaitu aspek penting untuk keberhasilan manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja hanyalah salah satu elemen manajemen kinerja, sistem ini penting karena menggambarkan langsung pada susunan strategis organisasi.

Suastha dalam Arraniri, Firmansyah & Wiliana (2021) penilaian pekerjaan dianggap sebagai penilaian kinerja, penilaian peringkat, penilaian staf, penilaian prestasi, penilaian efisiensi, dan penilaian layanan.. Penilaian prestasi kerja ialah suatu proses seseorang atasan menilai atau menguji dan membuat laporan tentang prestasi kerja, tingkat keinginan kemauan dan potensi untuk pengembangan lebih lanjut.

Menurut Rivai dan Sagala tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, intensif uang.
3. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan lainnya.
4. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan atau efektivitas.
5. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kinerja.

7. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
8. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan sumber daya manusia seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan, dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi sumber daya manusia.
9. Meningkatkan motivasi kerja.
10. Meningkatkan etos kerja.
11. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.

Menurut (Irianto) “Evaluasi kinerja adalah suatu proses kinerja dan kemampuan kerja untuk menyampaikan prestasi dan kemampuan kerja dalam jangka waktu yang lebih lama dan dapat dijadikan dasar pertimbangan suatu tindakan.”

2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Badriyah (2015) ukuran utama keberhasilan departemen sumber daya manusia adalah kinerja pekerjaan, karena baik bidang ataupun pegawai membutuhkan *feedback* atas kinerja mereka serta prestasi kerja setiap pegawai wajib dinilai. Penilaian kinerja yaitu suatu jalan dalam organisasi untuk menguji atau menilai prestasi kerja. Menurut Bangun dalam Adamy (2016) bahwa untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan..

Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Sedarmayanti dalam Pusparani (2021) ialah:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja).
2. Pendidikan dan Keterampilan.
3. Manajemen kepemimpinan.
4. Tingkat pengasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja.
5. Sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

2.1.5.4 Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja ialah suatu hasil yang bisa diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi atau perusahaan dengan baik.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas ini dapat dilihat dari hasil kinerja para pegawai dalam kurun waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas.

3. Pelaksanaan Tugas

Suatu kegiatan yang diarahkan pada keberhasilan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan ketentuan yang mengaturnya.

4. Tanggungjawab Terhadap Pekerjaan

Sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya.

Adapun indikator kinerja menurut Tolo, Sepang & Dotulong (2016) sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu) pekerjaan.

Hasil yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan baik maupun buruk.

2. Kuantitas (jumlah) pekerjaan.

Tingkat kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan. berapa banyak yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan bisa seperti berupa barang.

3. Ketepatan waktu dalam pekerjaan.

Seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan di awal, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

5. Kemandirian

Mampu mengorganisir sendiri pekerjaannya dengan baik sesuai target yang diharapkan tanpa harus diberikan pengarahan secara mendetil oleh atasan.

Indikator kinerja lainnya menurut Wardani, Mahayasa & Gede (2022) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seseorang pegawai melakukan pekerjaan yang perlu dilakukan.
2. Berapa lama kerja, adalah waktu seorang pegawai bekerja dalam satu hari, besarnya pekerja ini terlihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas, adalah sejauh mana karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan aman dan lancar.
4. Tanggung jawab pekerjaan, adalah mewujudkan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator kinerja menurut Kasmir dalam Hidayat & Wulantika (2021) sebagai berikut:

1. Kuantitas

Jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

2. Kualitas

Hasil kinerja yang bisa diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja yang dilaksanakan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai keberhasilan atau sasaran perusahaan secara benar dan efektif.

3. Waktu

Cara untuk membuat waktu terkendali sehingga dapat menciptakan efektivitas dan produktivitas.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk aktivitas tertentu dan sudah dianggarkan sebelumnya ketika aktivitas belum dijalankan.

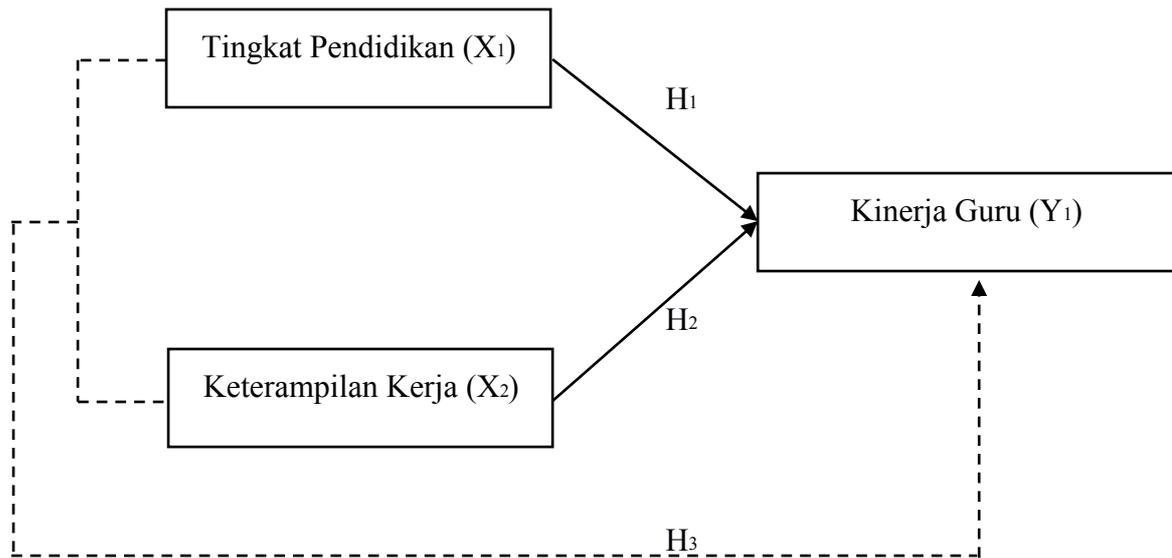
5. Pengawasan dan hubungan antar karyawan.

Pengawasan ialah mengukur atau menilai pelaksanaan atau hasil pekerjaan dari pada pejabat atau pekerja. Hubungan antar karyawan seperti hubungan yang melibatkan proses tawar-menawar kolektif, negosiasi dan konsultasi, dan terjadi di dua level organisasi dan industri.

Menurut Mathis dalam Sebayang & Tiur Rajaguguk terdapat empat indikator kinerja, yaitu :

1. Kuantitas kerja, yaitu menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan.
2. Kerja sama, yaitu menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konsisten.
3. Komunikasi, yaitu menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan.

2.2 Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian (2023)

Keterangan :

- : Simultan adalah pengaruh secara bersama atau keseluruhan variabel bebas terhadap terikat.
- - - - -→ : Parsial adalah pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel terikat.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban awal dari rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian muncul dalam bentuk kalimat tanya. Hipotesis dari penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh tingkat pendidikan dan keterampilan kerja terhadap prestasi kerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

H₁ : Diduga adanya pengaruh secara parsial tingkat pendidikan terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

H₂ : Diduga adanya pengaruh secara parsial keterampilan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

H₃ : Diduga adanya pengaruh secara simultan tingkat Pendidikan dan keterampilan kerja kinerja kerja guru pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sofia Sebayang dan Tiur Rajaguguk pada tahun 2019-2020 dengan judul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai alatnya. Populasi yang digunakan sebanyak 44 orang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara simultan tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Berikutnya motivasi memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap variabel kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ketut Edy Wirawan , I Wayan Bagia ,Gede Putu Agus Jana Susila dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mandiri Tri Makmur dan objek penelitian adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 karyawan. Semua populasi ini dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan yang bersumber dari karyawan dan kepala cabang PT Mandiri Tri Makmur. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan pencatatan dokumen, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur..
3. Penelitian yang dilakukan oleh Arifia Nurriqli dan Anthonius J. Karsudjono tahun 2020 dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu korelasional. Penelitian ini dilakukan pada pekerja CV. Restu Guru Promosindo Lianggang, Banjarbaru, Martapura, Pelaihari dan Banjarmasin. Pengumpulan data dilakukan melalui penelitian kepustakaan, wawancara dan

kuesioner. Temuan penelitian ini merupakan secara simultan tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dan secara parsial tingkat pendidikan, keterampilan kerja dan sikap kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan CV. Restu Guru Promindo.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Amir Sohail, Faisal Khan, Muhammad Sufyan, Maaz Uddin dan Abdul Basit tahun 2019 dengan judul *The Effect of Workforce Diversity on Employee Performance in Higher Education Sector*. Dalam penelitian ini data telah dikumpulkan secara *cross sectional* melalui kuesioner dan teknik simple random sampling telah digunakan. Populasi penelitian ini yaitu 440 dosen dari Perguruan Tinggi Negeri Sektor Swabi KP. Data tersebut telah dianalisis melalui teknik statistik yang berbeda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Temuan penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif antara variabel independen (Usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan dan etnis keragaman) dan variabel dependen (kinerja karyawan).
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ananthalakshmi Mahadevan, Ming Hsiang Yap pada tahun 2019 dengan judul *Impact of Training Methods on Employee Performance in a Direct Selling Organization, Malaysia*. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada dampak metode pelatihan terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menguji dampak pelatihan di tempat kerja dan di luar pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Peneliti mengadopsi filosofi penelitian positivisme dan mengumpulkan data primer kuantitatif melalui kuesioner survei. Kuesioner dirancang berdasarkan berbagai jenis metode pelatihan di tempat

kerja dan di luar pekerjaan. Metode sensus diadopsi untuk mengumpulkan data karena peneliti menyebarkan kuesioner kepada semua 162 karyawan dalam populasi target memberikan kesempatan yang sama bagi semua untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. 136 tanggapan dikembalikan namun hanya 124 yang diterima karena sisanya ditemukan tidak lengkap. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software SPSS untuk mendapatkan nilai regresi. Hasil penelitian menunjukkan baik *on the job* dan *off the job* training mencapai nilai beta koefisien standar masing-masing 0,370 dan 0,546 dengan nilai signifikan 0,000 yang menyimpulkan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2017), metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positif dan digunakan untuk mengetahui populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Pengumpulan data melibatkan penggunaan alat penelitian analisis data kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis tertentu. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data-data penelitiannya berbentuk angka dan digunakan statistik untuk analisisnya.

3.2 Jenis Data

Dalam penelitian, data adalah bahan mentah informasi. Jadi informasi adalah data yang didapat. Data yang tidak diolah tidak dapat memberikan informasi apa pun. Hasil akhir pencarian tergantung pada data yang dikumpulkan.

1. Data Primer

Sugiyono (2017) menjelaskan data primer adalah sumber data yang dibagikan dengan langsung oleh pengumpul data. Data primer didapatkan dari kepustakaan dan kuesioner yang disebarkan kepada kepada guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

2. Data Sekunder

Sugiyono (2014) menyatakan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, seperti melalui

orang lain atau dokumen. Data sekunder disajikan dengan bentuk data, tabel, topik penelitian, dan lain-lain. Data ini berhubungan langsung dengan penelitian yang dilakukan dan bersumber dari guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu kegiatan yang menggunakan prosedur sistematis dan standar untuk mendapat data yang diperlukan. Untuk memperoleh data penelitian, ada beberapa metode atau cara mengumpulkan data tersebut, yaitu:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2014), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau dokumen tertulis untuk dijawab. Kuesioner juga merupakan metode pengumpulan data yang efisien ketika peneliti mengetahui variabel yang diukur dan apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok bila jumlah responden banyak dan survei tersebar luas. Survei dapat dilakukan dengan pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang dijawab langsung oleh responden atau dikirim melalui surat maupun melalui internet.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2014), observasi sebagai metode pengumpulan data mempunyai ciri khas dibandingkan metode lainnya yaitu wawancara dan angket/kuesioner. Apabila wawancara dan angket selalu bersifat komunikasi

dengan orang lain, maka observasi tidak hanya terbatas pada orang saja tetapi juga pada objek alam lainnya. Teknik pengumpulan data observasi digunakan bila penelitiannya mengenai perilaku manusia, proses kerja, atau fenomena alam dan jumlah responden yang diamati tidak banyak.

3. Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2018), kepustakaan merujuk pada kajian teoritis dan literatur lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang dalam konteks sosial yang diteliti. Selain itu, kepustakaan juga sangat penting dalam melaksanakan penelitian ini karena penelitian tidak dapat dipisahkan dari literatur ilmiah.

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015), populasi ialah suatu wilayah umum yang terdiri atas: obyek atau subyek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diketahui lalu ditarik kesimpulan. Populasi yang penulis gunakan sebagai objek penelitian adalah guru SMK Negeri 4 Tanjungpinang sebanyak 76 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015), sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Jika populasinya besar peneliti tidak mungkin menyelidiki semua yang ada pada dalam populasi tersebut, jika misalnya karena

keterbatasan sumber daya, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut. Apa yang diketahui dari sampel, kesimpulannya dapat diterapkan pada populasi. Untuk itu sampel dari populasi harus benar-benar representatif.

Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* menurut Sugiyono (2019) adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, dimana sampel yang diambil adalah 32 orang yang terdiri dari Guru PNS dan Guru P3K pada SMK Negeri 4 Tanjungpinang.

3.5 Operasional Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian terkait tingkat pendidikan dan keterampilan kerja terhadap prestasi pegawai akan dijelaskan pada dalam Tabel 3.1 Sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan	Skala
Tingkat Pendidikan (X ¹)	Tingkat pendidikan adalah sekelompok informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari fakta atau prosedur yang diterapkan langsung pada kinerja. (Nurriqli & Karsudjono, 2020)	1. Penempatan pegawai disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan.	1,2	<i>Likert</i>
		2. Penempatan pegawai disesuaikan dengan	3,4	

		wawasan pengetahuan tentang pekerjaan. 3. Pengetahuan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. (Nurriqli & Karsudjono, 2020)	5,6	
Keterampilan Kerja (X^2)	Keterampilan kerja merupakan pengetahuan dan pengalaman seseorang, apabila pegawai tidak inisiatif maka akan menurunnya semangat kerja atau gairah dalam bekerja hal tersebut dapat terlihat ketika pegawai melakukan kesalahan dalam pekerjaan, (Yuniarsih dan Suwatno dalam Subeki, Surabayaarta & Wisnu, 2019).	1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan. 2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan. 3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. (Yuniarsih dan Suwatno dalam Subeki, Surabayaarta & Wisnu, 2019).	1,2 3,4 5,6	<i>Likert</i>
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara, 2013).	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggungjawab terhadap pekerjaan. (Mangkunegara, 2013).	1,2 3,4 5,6 7,8	<i>Likert</i>

Sumber: Hasil olahan peneliti (2023)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Tahap-tahap teknik pengolahan data yang dilakukan sebagai berikut:

1. *Editing*

Editing adalah proses pengecekan dan penyesuaian data penelitian yang diperoleh untuk memudahkan proses pengkodean dan pengolahan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding adalah kegiatan menandai dalam bentuk angka-angka pada jawaban kuesioner lalu mengelompokkannya ke dalam kategori yang sama.

3. *Scoring*

Scoring adalah mengubah data kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Sistem penilaian ini menggunakan sistem lima skala, yaitu:

- | | |
|------------------------|---------------|
| a. Sangat tidak setuju | diberi skor 1 |
| b. Tidak setuju | diberi skor 2 |
| c. Netral | diberi skor 3 |
| d. Setuju | diberi skor 4 |
| e. Sangat setuju | diberi skor 5 |

4. *Tabulating*

Tabulating adalah penyajian data yang didapat dalam bentuk Tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan baik dan jelas. Setelah proses tabulasi selesai, selanjutnya data diolah dengan menggunakan SPSS.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan kevalidan atau keabsahan suatu instrumen penelitian. Instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut bisa dipakai untuk menguji apa yang akan diukur (Riyanto & Hatmawan, (2020).

Perhitungan uji validitas instrumen penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* atau dikenal juga *korelasi pearson*.

Adapun rumusnya, yaitu:

$$r_{ix} = \frac{\sum ix - (\sum i)(\sum x)/n}{\sqrt{(\sum i^2 - (\sum i)^2/n)(\sum x^2 - (\sum x)^2/n)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total

N : Jumlah subjek penelitian

$\sum x$: Jumlah skor butir

$\sum y$: Jumlah skor total

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor butir

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor total

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Perlu dilakukan uji realibilitas terhadap instrumen penelitian agar menghasilkan penelitian berbobot. Realibilitas alat ukur ialah ketetapan alat tersebut dalam menguji apa yang diukur. Dalam hal ini, kapanpun alat ukur ini diperlukan maka menghasilkan hasil ukur yang sama (Riyanto & Hatmawan, 2020).

Pengujian realibilitas instumen penelitian ini, mengacu nilai *Cronbrach* Alpha (α). Menurut Ghozali, variabel dinyatakan realibel apabila menunjukkan *Cronbrach* Alpha (α) $> 0,7$ (Riyanto & Hatmawan, 2020).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data ialah uji yang diperlukan untuk mengukur distribusi data yang normal dan tidak normal, sehingga pemilihan statistik dapat dilakukan dengan tepat (Riyatno & Hatmawan, 2020). Pengujian normalitas di penelitian ini menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, uji normalitas histogram dan uji normalitas *P-P Plot*.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas ialah untuk mengukur apakah regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik harusnya tidak terdapat korelasi antar variabel terikat (Ghozali, 2018). Untuk melihat tidak adanya multikolinieritas pada regresi bisa diperoleh dari nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/\text{Toleransi}$). Nilai *cut off* biasanya

digunakan untuk memperlihatkan derajat multikolinieritas ialah toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 .

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Gani & Amalia (2015) mengatakan uji heteroskedastisitas yaitu proses yang dilakukan untuk melihat perbedaan apa yang ada pada variasi nilai dari pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan nilai sisa sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain maka disebut homokedastisitas. Regresi dalam situasi homokedastisitas adalah regresi yang baik.

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda ialah sebuah teknik untuk menganalisis hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel terikat (Y). Analisis linier berganda diperlukan untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah masing-masing variabel bebas berkaitan positif atau negatif. Analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk memperkirakan nilai variabel terikat jika nilai variabel bebas bertambah atau berkurang. Data yang dipakai biasanya berupa skala interval/rasio.

Persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Variabel terikat (nilai yang diprediksi) X_1 dan X_2 = Variabel bebas

a : Konstanta (nilai Y' jika $X_1, X_2 \dots X_n = 0$)

b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

3.7.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk melihat tingkat signifikan koefisien regresi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka uji statistik hipotesis pada penelitian ini ialah:

3.7.4.1 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji T ialah salah satu uji statistik yang diperlukan untuk melihat ada atau tidak perbedaan yang membuktikan dari 2 buah *mean* sampel variabel yang dikomperatif. Pengujian T dibedakan seperti:

1. Uji t untuk sampel kecil dan sampel besar yang berkorelasi.
2. Uji t untuk sampel kecil dan sampel besar yang tidak berkorelasi
3. Jika $\text{sig} < 0,05$ atau nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 0,05 maka H_a diterima.
4. Jika $\text{sig} > 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 0,05, maka H_0 diterima. Pada uji T, nilai probabilitas dapat dilihat dari hasil pengolahan SPSS pada tabel *coefficient* kolom *sig* atau *significance*.

3.7.4.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Tujuan uji F yaitu untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tingkat yang dipakai yaitu 0,5 atau 5%, jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka bisa diartikan bahwa variabel terikat berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat atau sebaliknya (Ghozali, 2016). Uji F secara simultan digunakan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh secara bersama-

sama atau simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik anova adalah salah satu macam pengujian hipotesis yang mana kesimpulan bisa ditarik melalui data/kesimpulan kelompok statistik yang diperlukan.

3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ialah nilai yang diperlukan untuk mengukur kontribusi seluruh variabel independen (X) terhadap kenaikan atau penurunan variabel dependen (Y). Uji R^2 merupakan uji untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Karena nilai R^2 berkisar antara 0R hingga 1. Semakin besar R^2 (mendekati 1), maka semakin dekat variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain model tersebut dianggap baik (Priyatno, 2014).

$$R^2 (1)2 \times 100\%$$

Dimana : R^2 = koefisien determinasi

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.2

Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2023 - 2024												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1
1.	Pengajuan Judul	■												
2.	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■	■					
3.	Seminar Usulan Penelitian								■					
4.	Revisi Proposal								■					
5.	Penyebaran Kuesioner									■				
6.	Analisis Data									■				
7.	Penyusunan Skripsi										■	■		
8.	Sidang													■

Sumber: Konsep penelitian yang disesuaikan (2023)

DAFTAR PUSAKA

- Adamy, M. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Universitas Malikussaleh.
- Afifuddin. (2015). DASAR-DASAR MANAJEMEN. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Arisandra, M. L. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Bpr Nusamba Brondong Lamongan. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2), 103–116.
- Arisandy, M. (2015). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai. *Katalogis*, 3(8), 149–156.
- Asriwidyayanti, Hasanuddin, B., & Kaesang, S. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Poltekkes Kementerian Kesehatan Palu. *E-Jurnal Katalogis*, 6(2), 116–124.
- Badriyah, M. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. CV PUSTAKA SETIA.
- Fahmi, A., & Hariasih, M. (2016). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*, 121–140
- Hernidatiatin, L., & Susijawati, N. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 75–86.
- Juniarti, A., & Putri, D. (2021). FAKTOR-FAKTOR DOMINAN YANG MEMPENGARUHI KINERJA. CV. PENA PERSADA.
- Mahadevan, A., & Yap, M. H. Y. (2019). *Impact of training methods on employee performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 21(10), 7–14.
- Mamahit, R. (2013). Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Penanggulangan Bencana Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 936–945.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. (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), 4324–4334.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja pada Persatuan Nelayan Kampung Bugis Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi. Program Studi Manajemen*. 1(2), 83–93.

- Nurriqli, A., & Karsudjono, A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja Dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Restu Guru Promosindo. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*. 1(2), 30–37.
- Pitriyani, A., & Halim A., (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EMBA)*. 1(2), 60–68.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. DEEPUBLISH.
- Sari, V. N., Sari, M. W., & Apriyan, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Padang. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 7(1), 99.
- Sebayang, S., Rajaguguk, T. (2019-2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan. (*Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*), 105–114.
- Sohail, A., Faisal, K., & Sufyan, M., (2019). *The Effect of Workforce Diversity on Employee Performance in Higher Education Sector*. *Journal Management Info (JMI)*, 21(10), 1–8.
- Sugiyono. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. KENCANA.
- Suyono. (2018). *ANALISIS REGRESI UNTUK PENELITIAN*. DEEPUBLISH.
- Wirawan, E. K., Bagia, W., & Susila, J. A. P. G (2019). Pengaruh Tingkat Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 60–67

CURRICULUM VITAE



Nama : Astri Evyana Putri Sulfat

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat Tanggal Lahir : Sanglar, 04 Januari 2000

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Email : astrievnptr@gmail.com

Alamat : Jl. Raya Tg.Uban KM. X Ruko Bintang

Pendidikan : - SD Negeri 003 Tanjungpinang Timur
- SMP Negeri 7 Tanjungpinang
- SMK Negeri 1 Tanjungpinang
- STIE Pembangunan Tanjungpinang