

# **PENGARUH KERJASAMA TIM, TINGKAT PENDIDIKAN, KEMAMPUAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT CHENYANG ELECTRONICS INDONESIA**

**Yuliana Sirait<sup>1</sup>, Ramon Zamora<sup>2</sup>, Habibuddin Nasution<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[<sup>1</sup>Anasirait135@gmail.com](mailto:Anasirait135@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[<sup>2</sup>arrisalahlksa@gmail.com](mailto:arrisalahlksa@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia  
[<sup>3</sup>Habibuddinnasution1@gmail.com](mailto:Habibuddinnasution1@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data menggunakan Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia yang berjumlah 38 orang karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. Dari analisis data diperoleh hasil penelitian bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung (2.059) >  $t$  tabel (2.035), tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung (2.057) >  $t$  tabel (2.035), kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung (2.453) >  $t$  tabel (2.035) dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan  $t$  hitung (2.550) >  $t$  tabel (2.035). Secara simultan hasil uji F kerjasama tim, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.

**Kata Kunci :** Kerjasama Tim, Tingkat Pendidikan, Kemampuan Kerja, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*The study aims to determine the effect of teamwork, education level, work ability and job placement on employee performance of PT Chenyang Electronics Indonesia both partially and simultaneously. This type of the research is descriptive quantitative research with data collection methods using a questionnaire. The population and sample of this study were all employees of PT Chenyang Electronics Indonesia totaling 38 employees, with sampling techniques using Saturated Sampling techniques. From the data analysis obtain the result that teamwork has a significant effect on employee performance with  $t$  account (2.059) > (2.035), education level has a significant effect on employee performance with  $t$  count (2.057) > (2.035), work ability has a significant effect on employee performance with  $t$  count (2.453) > (2.035) and job placement have a significant effect on employee performance with  $t$  count (2.550) > (2.035). Simultaneously the results of the F test teamwork, education level, work ability and job placement have a significant effect on employee performance of PT Chenyang Electronics Indonesia.*

**Keywords :** Teamwork, Education Level, Work Ability, Job Placement, Employee Performance.

## 1. PENDAHULUAN

Tuntutan pemenuhan aspek sumber daya manusia yang berkualitas dalam lingkaran bisnis yang kompetitif memaksa perusahaan untuk melakukan respon tanggap sebagai *feedback* dalam dinamika bisnis yang berkelanjutan. Hal ini dilakukan, sebagai jika mengingat pentingnya manusia dalam perusahaan sebagai elemen dasar pelaksana rencana bisnis. Perusahaan yang mampu mengelaborasi segala hal tentang karyawan secara positif tentu akan mendapat timbal balik berupa keuntungan yang tinggi melalui capaian yang diberikan. Kinerja adalah perolehan kerja individu atau kelompok atas pelaksanaan kewajiban yang diberikan pada waktu tertentu baik dari sisi kualitas maupun frekuensinya (Sabilalo, 2020). Kinerja menjadi hal yang esensial, namun tidak menutup kemungkinan bagi sebuah perusahaan untuk mengalami penurunan kinerja. Salah satunya nampak dari kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.

PT Chenyang Electronics Indonesia adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi dan mengembangkan adaptor daya *switching*, pengisi daya, transformator frekuensi tinggi dan rendah dengan merek dagang Nokia dan Xiaomi. Perusahaan ini didirikan sejak Desember tahun 2019, bertempat di Kompleks Union Industrial Park Blok A, No 3. Saat ini, perusahaan tengah mengalami masalah penurunan kinerja. Dan dari hasil observasi menunjukkan bahwa turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya faktor kerjasama tim, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan faktor penempatan kerja.

Dalam melakukan operasional perusahaan, hal terpenting yang perlu diperhatikan adalah bentuk kerjasama yang terjadi. Kerjasama tim merupakan usaha bersama yang dilakukan untuk meringankan suatu pekerjaan (Arifin, 2020). Kerja tim dalam mencapai misi bersama melibatkan perpaduan antara dua orang atau lebih dengan perilaku kooperatif yang diberikan tiap anggota. Berdasarkan pengamatan yang ada pada PT Chenyang Electronics Indonesia, faktor kerjasama tim pada karyawan masih perlu diperhatikan dan tingkatkan lagi sebab pada kenyataannya kurang terjalin kerjasama antar karyawan dalam tim. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja datang dari tingkat pendidikan. Pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan

suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Kurangnya minat karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia dalam meningkatkan kualitas diri dalam hal pendidikan, padahal pendidikan merupakan media penting guna menyiapkan tenaga kerja yang berdaya guna.

Selanjutnya adalah faktor kemampuan kerja. Menurut Soehardi 2003 (Jaka et al., 2019), kemampuan merupakan anugerah berupa talenta yang didapat dari lahir, belajar ataupun pengalaman dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas baik secara fisik maupun psikis. Kemampuan kerja sebagai bentuk potensi dan kecakapan karyawan dalam menyelesaikan tanggungjawab yang diberikan dengan menggunakan kecerdasan intelektual yang ada. Permasalahan yang muncul adalah pemanfaatan kemampuan kerja karyawan yang belum maksimal, dimana etos kerja yang belum optimal dan kurangnya inisiatif karyawan dalam penyelesaian tugas. Dan yang terakhir adalah penempatan kerja karyawan, penempatan kerja merupakan tahapan pemberian jabatan kepada karyawan pada posisi baru ataupun penugasan kembali pada posisi yang berbeda (Nurbaya, 2020). Penempatan kerja yang baik memungkinkan perusahaan memanfaatkan potensi maksimal dari karyawan. Permasalahan dalam penempatan kerja ini terjadi ketika proses kerja berlangsung, dimana beberapa penempatan kerja kurang mencerminkan kecakapan, wawasan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga hasil kerja kurang maksimal.

## **2. METODE PENELITIAN**

### **A. Jenis dan Desain Penelitian**

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan pengamatan yang sistematis mengenai suatu fenomena yang diukur dengan cara mengumpulkan data menggunakan teknik statistik, perhitungan dan komputasi (Priadana & Sunarsi, 2021).

### **B. Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia yang berjumlah 38 orang. Dengan metode penentuan sampel

menggunakan *sampling jenuh*, yaitu pengambilan keseluruhan populasi untuk dijadikan sebagai sampel tanpa adanya pengurangan (Sujarweni, 2022).

### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.483	1.519		-.318	.752
	Total X1	.195	.095	.213	2.059	.047
	Total X2	.208	.101	.239	2.057	.048
	Total X3	.323	.132	.318	2.453	.020
	Total X4	.176	.069	.260	2.550	.016

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

$$Y = -0,483 + 0,195 X1 + 0,208 X2 + 0,323 X3 + 0,176 X4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta = -0,483 yang jika diartikan bila kerjasama tim (X1), tingkat pendidikan (X2), kemampuan kerja (X3) dan penempatan kerja (X4) atas kinerja (Y) sama dengan nol, maka kinerja karyawan bernilai -0,483.
- 2) Koefisien ( $\beta_1$ ) = 0,195. Ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan jika variabel kerjasama tim diasumsikan meningkat senilai satu satuan, maka kinerja karyawan perusahaan akan bertambah senilai 0,195 dengan anggapan nilai variabel lainnya tetap.
- 3) Koefisien ( $\beta_2$ ) = 0,208. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan apabila variabel tingkat pendidikan ditingkatkan senilai satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat senilai 0,208 dengan asumsi nilai variabel lainnya tetap.
- 4) Koefisien ( $\beta_3$ ) = 0,323. Ini memperlihatkan bahwa variabel kemampuan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan asumsi jika variabel kemampuan kerja ditingkatkan senilai satu satuan, maka kinerja karyawan perusahaan akan bertambah senilai 0,323 dengan anggapan variabel lainnya bernilai tetap.

5) Koefisien ( $\beta_4$ ) = 0,176. Ini menunjukkan kalau variabel penempatan kerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain, jika variabel penempatan kerja ditingkatkan senilai satu satuan, maka kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia akan bertambah senilai 0,176 dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap.

## B. Uji Hipotesis

### a) Uji T (Parsial)

Tabel Hasil Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.483	1.519		-.318	.752
	Total X1	.195	.095	.213	2.059	.047
	Total X2	.208	.101	.239	2.057	.048
	Total X3	.323	.132	.318	2.453	.020
	Total X4	.176	.069	.260	2.550	.016

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan uji T sebagai berikut:

- 1) Kerjasama tim (X1) memiliki nilai t hitung (2,059) > t tabel (2,035) dengan nilai signifikan 0,047 < 0,05. Sehingga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh kerjasama tim (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Hasil untuk variabel tingkat pendidikan (X2) memiliki nilai t hitung (2,057) > t tabel (2,035) dan nilai signifikan 0,048 < 0,05. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Hasil untuk kemampuan kerja (X3) mendapat nilai t hitung (2,453) > t tabel (2,035) dan nilai signifikan 0,020 < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- 4) Hasil untuk variabel penempatan kerja (X4) diperoleh nilai t hitung (2,550) > t tabel (2,035) dan nilai signifikan 0,016 < 0,05. Diartikan bahwa penempatan kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### b) Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.733	4	128.433	75.714	.000 <sup>a</sup>
	Residual	55.978	33	1.696		
	Total	569.711	37			
a. Predictors: (Constant), Total X4, Total X1, Total X2, Total X3						
b. Dependent Variable: Total Y						

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai F hitung  $75.714 > F$  tabel 2,65 dan nilai signifikan  $.000^a < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_a$  diterima sedangkan  $H_o$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim (X1), tingkat pendidikan (X2), kemampuan kerja (X3) dan penempatan kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### c) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0	1	.950 <sup>a</sup>	.902	.890	1.302
a. Predictors: (Constant), Total X4, Total X1, Total X2, Total X3					
b. Dependent Variable: Total Y					

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil pengujian dengan SPSS versi 29, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,89 atau 89%. Hal ini berarti kemampuan variabel kerjasama tim, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan penempatan kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 89%. Sisanya sebesar 11% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

## 4. PEMBAHASAN

### A. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial dapat dilihat bahwa variabel kerjasama tim (X1) memiliki nilai t hitung  $2,059 > t$  tabel 2,035 dengan nilai signifikan  $0,047 < 0,05$ . Sehingga  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh kerjasama tim (X1) secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.

Kerjasama tim sangat dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan operasional demi mewujudkan keberhasilan kerja. Setiap tujuan yang dibuat perlu dukungan dan kerjasama

yang baik dalam tim. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Amirullah (2015), kerjasama tim merupakan sekumpulan orang yang bekerja sama demi mencapai misi bersama. Dengan adanya kerjasama akan menyatukan ide dan tindakan dalam mencapai kesuksesan bersama. Hal tersebut relevan dengan hasil penelitian Ibrahim et al (2021) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lion Superindo dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **B. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan pada hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa variabel tingkat pendidikan (X2) memiliki nilai t hitung (2,057) > t tabel (2,035) dan nilai signifikan  $0,048 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa tingkat pendidikan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat pendidikan sebagai bagian dari usaha individu untuk meningkatkan kualitas diri. Dengan menempuh dan mengembangkan pendidikan akan membentuk karakter dan tingkah laku yang baik serta mengasah kemampuan individu yang tentunya akan berguna dalam dunia kerja nantinya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Widi Lestari 2011 (Wirawan et al., 2019), tingkat pendidikan merupakan sebuah tahapan bagi seorang individu untuk mengembangkan kecakapan, adab dan karakternya melalui organisasi ataupun tidak untuk kehidupan sekarang maupun mendatang. Tingkat pendidikan mempengaruhi kematangan mental dan tindakan, sehingga dengan meningkatkan pendidikan karyawan akan menjadi langkah untuk meningkatkan kinerja sebagai prestasi kerja.

Hasil penelitian searah dengan hasil penelitian Manao et al (2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Utama Karya.

### **C. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Uji T dengan menggunakan SPSS versi 29 didapatkan hasil bahwa variabel kemampuan kerja (X3) memiliki nilai t hitung (2,453) > t tabel (2,035) dan nilai signifikan  $0,020 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti kemampuan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan atas kinerja karyawan (Y).

Kemampuan kerja sebagai bentuk kecakapan setiap individu untuk menuntaskan tanggungjawab dan kewajibannya. Kemampuan kerja akan memperlihatkan mutu dan pencapaian kuantitas pekerjaan seseorang. Seperti yang dipaparkan oleh Robbins & A.

Judge (2017), dimana kemampuan kerja merupakan kapasitas manusia untuk melakukan aktivitas atas pekerjaan dan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dan didukung oleh hasil penelitian Ayu Ningrum et al (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu Cabang Bintaro.

#### **D. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil Uji parsial menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X4) memiliki nilai  $t$  hitung (2,550) >  $t$  tabel 2,035 dan nilai signifikan  $0,016 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel penempatan kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Keberhasilan penempatan kerja berbanding lurus dengan hasil kerja. Dimana kebenaran penempatan karyawan sangat krusial dalam pelaksanaan tanggungjawab sesuai bagiannya. Seperti yang dijelaskan oleh Fachrurazi et al (2021), penempatan kerja ialah proses penyerahan kewajiban atas pekerjaan kepada pekerja yang terpilih dilakukan secara berkelanjutan, wewenang dan tanggungjawab yang menyatu dengan bagian yang ditetapkan. Hasil penelitian ini dikuatkan oleh penelitian Murtiyoko (2021) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Satria Putra Jaya di Jakarta.

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan penjabaran teori serta pembahasan pada bab sebelumnya, berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil oleh peneliti diantaranya:

- 1) Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.
- 2) Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.
- 3) Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.
- 4) Penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.

- 5) Kerjasama tim, tingkat pendidikan, kemampuan kerja dan penempatan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Chenyang Electronics Indonesia.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil oleh peneliti, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Pada variabel kerjasama tim perlu untuk membangun interaksi dan komunikasi antar karyawan sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan berinteraksi pada karyawan. Salah satu hal yang dapat dilakukan adalah dengan membuat *event* sosialisasi dan diskusi sejenak.
- 2) Pada variabel tingkat pendidikan perusahaan diharapkan untuk memberikan dorongan dan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan kualitas diri dari segi pendidikan. Salah satunya bisa dilakukan dengan memberikan beasiswa kepada karyawan yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan.
- 3) Pada variabel kemampuan kerja, perusahaan perlu untuk memberikan arahan dan pemaparan yang jelas tentang segala bentuk kebijakan yang dibuat. Hal ini dibutuhkan jika melihat kemampuan karyawan dari segi konseptual yang masih kurang.
- 4) Pada variabel penempatan kerja sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan dan selektif dalam penempatan kerja karyawan dengan segala pertimbangan seperti usia karyawan. Khususnya pada saat proses rekrutmen. Sebab usia berkaitan dengan kematangan fisik dan mental serta pengalaman masa lalu yang telah dilalui.

## **6. DAFTAR PUSTAKA**

Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja sama Tim*. Mitra Wacana Media.

- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *FEB Unmul*, 17(2), 2020–2186. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Ayu Ningrum, F., W Nomleni, A. P., Studi Manajemen, P., Ekonomi, F., & Ilmu Sosial Universitas Matana, dan. (2023). Analisis Hubungan dan Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Internsional Daihatsu Cabang Bintaro. *RATIO: Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, 4(2). <https://doi.org/10.30595/ratio.v4i2.17905>
- Fachrurazi, Rinaldi, K., Jenita, Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori dan Konsep. In P. Harahap (Ed.), *Yayasan (pertama). Yayasan Cendikia Mulia Mandiri*. <https://www.researchgate.net/publication/356908635>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.
- Jaka, B., Jurusan, S., Ekonomi, P., & Ekonomi, F. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017. In *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* (Vol. 11, Issue 1).
- Manao, Y., Sinaga, J. B. L. A. B., Sitorus, A. B., & Togatorop, Y. (2022). Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1279–1291. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4790>
- Murtiyoko, H. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Putra Jaya di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2).
- Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0* (Pertama). CV Nas Media Pustaka.
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Pertama). Pascal Books.
- Robbins, S. P., & A. Judge, T. (2017). *Organizational Behavior* (P. Puji Lestari, Ed.; 16th ed.). Salemba Empat.
- Sabilalo, M. A. (2020). The Influence of work Environment and Work Ability on Work Motivation and Employee Performance in the Organization Bureau of the Regional Secretariat of the Southeast Sulawesi Province. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 3(2), 151–169.
- Sujarweni, V. W. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN: Bisnis & Ekonomi*. PUSTAKABARUPRESS.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. (n.d.).

Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).