

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI CREDIT UNION DOSNITAHI PINANGSORI KECAMATAN PINANGSORI KABUPATEN TAPANULI TENGAH

^{1*}Sofian Nainggolan, ²Ramainim Saragih, ³Tioner Purba

^{1,2,3}Universitas Simalungun, Pematangsiantar

^{1*}e-mail: alfiannainggolan83@gmail.com

Abstract: This study aims to analyze the influence of work experience, education level, and organizational culture on employee performance at the Dosnitahi - Pinangsori Credit Union Savings and Loan Cooperative. The research method used is a quantitative method with an explanatory approach. The population in this study amounted to 66 employees, and the sample taken was 57 people using the Slovin formula. The data analysis technique used multiple linear regression with the help of SPSS version 26. The results of the study showed that simultaneously work experience, education level, and organizational culture had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) value of 0.933 indicates that the three variables are able to explain 93.3% of employee performance variables, while the rest is influenced by other variables outside the model. This study emphasizes the importance of human resource management and the application of organizational culture in improving the performance of cooperative employees.

Keywords: Work Experience, Education Level, Organizational Culture, Employee Performance, Credit Union Cooperative.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Credit Union Dosnitahi – Pinangsori. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 66 orang karyawan, dan sampel yang diambil sebanyak 57 orang menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,933 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 93,3% variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dan penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan koperasi.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Koperasi Credit Union

PENDAHULUAN

Dalam Undang - Undang No. 25 Tahun 1992 tentang pokok-pokok perkoperasian dinyatakan bahwa koperasi sebagai ekonomi rakyat bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945 berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi anggotanya dan bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi, khususnya untuk memajukan kesejahteraan anggota dan masyarakat pada umumnya.

Salah satu lembaga kredit yang sangat berperan dalam membangun perekonomian di Indonesia adalah koperasi Credit Union. Kata Credit Union berasal dari bahasa latin, Credere yang berarti percaya dan Union berarti kumpulan atau kesatuan (mengikat diri dalam suatu kesatuan). Jadi Credit Union (CU)



adalah badan usaha yang dimiliki oleh sekelompok orang yang saling percaya dalam ikatan pemersatu, yang bersepakat untuk menabungkan uang mereka sehingga menciptakan modal bersama guna dipinjamkan diantara sesama mereka untuk tujuan produktif dan kesejahteraan.

Sesuai dengan hakekat koperasi, keanggotaan koperasi sukarela dan terbuka (Wibowo, 2014), maka koperasi harus bisa memberi pelayanan terbaik kepada anggota dan menambah rasa percaya anggota terhadap koperasi sehingga mengurangi kemungkinan bagi anggota untuk keluar atau berhenti sebagai anggota koperasi. Berbagai faktor dapat mempengaruhi kepercayaan anggota, salah satu faktor tersebut adalah kualitas pelayanan, pelayanan yang bertujuan memberikan kepuasan pelanggan bukanlah suatu yang mudah dilakukan, sering dijumpai masalah dalam pengelolaan pelayanan sebuah perusahaan atau lembaga (Badeni, 2013).

Sejak awal koperasi diperkenalkan di Indonesia memang diarahkan untuk berpihak pada kepentingan rakyat yang dikenal sebagai golongan ekonomi lemah. Koperasi kredit dinilai mampu dalam mengatasi kemiskinan dan menciptakan lapangan usaha. Dengan hadirnya koperasi kredit masyarakat sungguh dibantu karena di samping bunga pinjaman rendah, juga prosesnya sangat mudah. Agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada anggota, koperasi perlu mengembangkan Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Pegawai/ karyawan merupakan ujung tombak dari peran organisasi yang dimiliki oleh sebuah tatanan organisasi berfungsi sebagai penggerak dalam pengelolaan sumberdaya lainnya sehingga harus digunakan dengan baik dan benar serta efektif dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi organisasi (Yullyanti: 2009).

Kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan karena kinerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011). Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi, karena organisasi tidak akan bisa maju dengan usaha satu atau dua individu saja, hal ini merupakan upaya kolektif yang dilakukan oleh semua anggota organisasi.

Tingkat pendidikan seringkali disamakan dengan jenjang pendidikan karena kedua kata ini memiliki makna yang sama. Jenjang pendidikan adalah tahap pendidikan yang ditetapkan berkelanjutan, yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tingkat kerumitan bahan pengajaran, dan cara penyajian bahan pengajaran. Tingkat pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemauan yang dikembangkan.

Budaya organisasi merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan dalam organisasi. Secara umum budaya organisasi merupakan suatu pernyataan yang dapat menjadi syarat wajib karyawan karena dapat dijadikan suatu peraturan dan ketentuan. Dengan menerapkan budaya organisasi acuan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, maka suatu pimpinan dan karyawan secara tidak langsung akan berkomitmen untuk membentuk sikap dan perilaku yang dapat selaras dengan visi, misi dan strategi organisasi. Dengan proses ini pada akhirnya menghasilkan pemimpin dan pegawai yang profesional dan loyal.

Permasalahan yang teridentifikasi dari sisi pengalaman kerja karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi - Pinangsori adalah kinerja karyawan secara keseluruhan kurang optimal karena rendahnya mutu sumber daya manusia yang dimiliki dan kurangnya kesadaran akan tugas dan tanggung jawab terhadap nilai - nilai budaya organisasi.

Kendala dalam penerapan budaya organisasi ini yaitu, kurangnya kepatuhan karyawan terhadap kedisiplinan. Solusi untuk menghadapi kendala adalah melakukan sebuah pendekatan positif dan pelatihan seperti memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang patuh atau disiplin dan yang sudah lama bekerja, mengadakan penyegaran, menjelaskan aturan dan kebijakan baru, memberikan punishment kepada karyawan yang melanggar aturan, baik berupa financial maupun administrasi. melakukan organisasi development agar karyawan tidak kurang pengetahuan, selalu update diri, terus berlatih dan melakukan pendidikan dasar baik kepada karyawan maupun anggota.

Budaya organisasi yang tinggi juga dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang bagus. Berkaitan dengan hal diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat satu



judul yaitu: Pengaruh Pengalaman kerja, tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori.
- c. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori.

KAJIAN TEORI

Pengalaman Kerja

Pengertian Pengalaman Kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher* pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang (2005), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sutjiono, (2001) pengalaman kerja adalah senioritas atau “length of service” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Kemudian Foster, (2001) mengatakan “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas - tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”. “Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan” Handoko, (2009)

Pada umumnya perusahaan lebih cenderung untuk memilih pengalaman, karena dengan pengalaman yang cukup panjang diharapkan mereka mempunyai kemampuan lebih besar daripada tanpa pengalaman. Dengan pengalaman tersebut, maka perusahaan tidak perlu lagi melakukan training atau apabila training itu perlu dilaksanakan adalah sekedar saja. dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya.

Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan msdm. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja. Dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh oleh beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan hasil kerja.

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dana untuk meningkatkan mutu SDM menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan sehingga disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu. Pengertian pendidikan menurut para ahli (Ramayulis, 2008) Pendidikan adalah usaha sadar manusia atau membudayakan manusia. Pendidikan adalah proses sosialisasi menuju kedewasaan intelektual, sosial, moral sesuai dengan kemampuan dan martabat sebagai manusia. Sedangkan menurut Ahmad D. Marimba, Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidikan terhadap perkembangan jasmani dan rohani siterdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh dengan Widi Lestari (2011) dalam Yasa et al., (2016) menyatakan bahwa, tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisir.

Budaya Organisasi



Budaya secara etimologis berasal dari kata Yunani Kuno yaitu *bios* yang berarti kehidupan. Kata budaya dalam bahasa latin *colere* yang berarti menanam, mengolah atau mengawasi. Jadi, budaya dapat diartikan dengan budaya yang mengolah kehidupan. Kebudayaan merupakan keseluruhan karya kreatif emosi dan spontanitas manusia termasuk pengetahuan, seni, hukum adat percakapan dan adat istiadat untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia yang kompleks. Kebudayaan adalah suatu sistem gagasan, tindakan dan hasil kerja manusia untuk memperkaya kehidupan bermasyarakat.

Budaya dapat diartikan sebagai suatu konsep yang menggugah dan membangkitkan minat terhadap bagaimana masyarakat hidup, berpikir, merasakan, meyakini dan memperjuangkan apa yang pantas dalam arti kata menurut budayanya, serta menggambarkan identitas dan citra seseorang dalam suatu masyarakat. Michael Zwell (2000) memaparkan budaya adalah pola asumsi dasar bersama yang dipelajari suatu kelompok melalui pemecahan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sekelompok orang yang terorganisir yang memiliki tujuan, keyakinan dan nilai yang sama dan dampaknya terhadap motivasi dapat diukur.

Kebudayaan bukan hanya hasil ciptaan, pola pikir dan seluruh peristiwa manusia tetapi juga makna tersirat di balik penciptaan, pola pikir dan seluruh pola pikir manusia. Kebudayaan juga bersifat simbolis karena terdiri dari dua unsur, yang pertama adalah elemen diam yang tersembunyi hanya dapat dipahami oleh sekelompok orang tertentu dan memerlukan interpretasi, komunikasi dan penjelasan lebih lanjut tentang esensi budaya. Organisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu kesatuan (struktur) yang terdiri dari bagian - bagian (orang) dalam suatu perkumpulan dengan tujuan tertentu atau sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi berasal dari kata Latin yang dimana *organum* yang berarti alat atau bahan. Robbin (2011) mendefinisikan organisasi sebagai unit sosial yang secara sadar dikoordinasikan dengan batas-batas yang relatif jelas dan beroperasi secara relatif terus menerus untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Ramdhani & Si (2019) organisasi adalah kerangka kerja dan bahan mentah di mana manajer bekerja. Organisasi juga dapat digambarkan sebagai alat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki identitas yang dapat dideskripsikan, dianalisis dan sampai batas tertentu dikendalikan secara sadar dan diatur sedemikian rupa sehingga sesuai dengan tujuan tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing - masing karyawan selama periode tertentu. Menurut Simamora (2003), kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan Riniwati (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik. Untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, system kerja dan mekanisme kerja yang jelas.

Sementara itu, Bernardin & Russel menyatakan bahwa kinerja adalah: "...the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode." (Gomes, 2003).

Dengan kata lain, kinerja adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kusriyanto, dalam Mangkunegara (2005), mendefinisikan "kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)". Selanjutnya menurut Faustino Cadosa Gomes dalam Mangkunegara (2005), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: "Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas". Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut. Menurut Undang - undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah orang yang bekerja di suatu organisasi dengan mendapat gaji atau upah. Menurut Hasibuan (2007), karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Subri (2003), mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64



tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Karyawan merupakan aset perusahaan. Keberadaan karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Kinerja karyawan menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia dalam Tri Maryati (2022) mengatakan, kinerja karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi - misi, serta tujuan perusahaan”. Menurut Asaloei et al., (2023) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Hidayat et al., (2023) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Menurut Aswin et al., (2019) kinerja adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2014:148), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi adalah obyek yang diteliti, dalam hal ini yaitu seluruh karyawan Koperasi Simpan Pinjam CU sebanyak 66 orang. Untuk menentukan sampel dapat menggunakan cara Slovin dan tabel Isac Mischael. Untuk mendapatkan sampel yang dapat menggambarkan populasi, maka peneliti menggunakan rumus Slovin. Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5%, maka dengan menggunakan rumus diperoleh sampel sebanyak 57 orang.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian eksplanatori, yakni penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2012) merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variable - variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain. Lebih lanjut Sugiyono (2014) menjelaskan, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi suatu sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari: Pengalaman Kerja (X_1), Tingkat Pendidikan (X_2), Budaya Organisasi (X_3), Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Metode Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah dengan:

Metode Statistik Deskriptif

Analisis metrik yang digunakan untuk menguji data untuk menjelaskan atau menggambarkan hasil tanpa mencapai keputusan atau generalisasi yang dapat diterapkan pada situasi lain (Sugiyono 2019).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Normalitas adalah alat yang digunakan untuk mengevaluasi apakah distribusi dalam suatu pengumpulan data atau variabel terdistribusi secara merata atau tidak.

Uji Multikolinieritas



Uji ini untuk mengetahui apakah ada hubungan yang lolos atau ada hubungan antar variabel bebas. Pengujian multikolinearitas ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi menemukan keterkaitan antara dua variabel prediktor (Ghozali, 2018)

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas memeriksa apakah koefisien dengan satu kumpulan data serta variabel laten dari beberapa pengamatan lain dalam regresi linier memiliki varians yang tidak sama. Jika memang kesalahan yang dapat diamati atau residual pemodelan tidak memiliki fluktuasi yang konsisten melalui satu kesaksian ke kesaksian berikutnya, tes ini muncul (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengantisipasi tinggi rendahnya suatu variabel (kriteria) dengan memanipulasi dua variabel bebas yang disebut faktor prediktor (kenaikan nilai) menggunakan analisis regresi berganda. Jika paling sedikit terdapat dua variabel bebas, maka dilakukan metodologi regresi berganda (Sugiyono, 2019)

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel dependen, dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan
- X1 = Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah Pengalaman Kerja
- X2 = Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah Tingkat Pendidikan
- X3 = Variabel independen/bebas, dalam hal ini adalah Budaya Organisasi
- a = Konstanta/Satuan bilangan yang merupakan nilai Y jika X=0
- b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).
- e = Persentase kesalahan

Uji Simultan (Uji f)

Uji F Simultan (Uji Simultan) digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki dampak bersama terhadap variabel dependen. Ambang batas signifikansi yang digunakan dalam pengujian ini adalah 0,05, dan nilai F yang diberikan dalam tabel ANOVA digunakan untuk membuat keputusan. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} dengan menggunakan SPSS versi 26.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t, menurut Ghozali (2018), pada dasarnya mengungkapkan seberapa besar kontribusi masing - masing variabel penjelas dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen. Nilai t tabel harus diketahui sebelum hasil uji t dapat ditentukan. Setelah itu, hasil perhitungan tersebut dibandingkan dengan t tabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (Sugiyono, 2016).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) koefisien dterminasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable - variabel independent dalam menjelaskan variable - variabel amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel - variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable - variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk apakah data terdistribusi normal atau tidak, dengan menggunakan grafik. Normal tidaknya data dapat dideteksi juga level plot grafik histogram.

Uji normalitas dengan menggunakan alat uji analisis metode Kolmogorov Smirnov.

Tabel 1. Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92859202
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.080
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dengan dasar apabila probabilitas (sig) > 0,05 berarti data telah terdistribusi secara normal. Dari hasil pengujian SPSS 26.00 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 maka nilai 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dapat dilihat dari output SPSS, dengan hasil sebagai berikut:

1. Jika nilai tolerance > 10 persen dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.858	3.131		.274	.785		
Pengalaman Kerja	.389	.099	.375	3.906	.000	.137	7.312
Tingkat Pendidikan	.575	.091	.609	6.346	.000	.137	7.321
Budaya Organisasi	.027	.033	.029	.819	.417	.995	1.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan diatas dapat diketahui bahwa antar variable bebas tidak terjadi multikolinieritas, sebab hasil perhitungan nilai tolerance dari tiap variable independent tidak ada yang menunjukkan hasil kurang dari 0,10 dimana nilai tolerance dari variabel Pengalaman Kerja 0.137, nilai tolerance dari variabel tingkat Pendidikan 0.137 dan nilai tolerance Budaya Organisasi 0.995 dan hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hasil tiap variable independent tidak ada yang lebih dari 10. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada antar variable independent dalam model regresi ini.

Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heterokedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser adalah:

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi.

Tabel 3. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		



(Constant)	2.166	2.004		1.081	.285
Pengalaman Kerja	-.166	.064	-.911	-2.608	.112
Tingkat Pendidikan	.146	.058	.877	2.509	.115
Budaya Organisasi	.007	.021	.042	.325	.747

a. Dependent Variable: Abs_Res

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pengalaman kerja 0,112, variabel Tingkat Pendidikan 0,115 dan Budaya Organisasi 0,747 dimana nilai tersebut diatas lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier digunakan dalam mengukur seberapa kuat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini diperlukan dalam mengetahui koefisien - koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat digunakan dalam menjawab hipotesis yang ada.

Tabel 4. Analisis Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.858	3.131		.274	.785
	Pengalaman Kerja	.389	.099	.375	3.906	.000
	Tingkat Pendidikan	.575	.091	.609	6.346	.000
	Budaya Organisasi	.027	.033	.029	.819	.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier berganda di atas diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0.858 + 0.389 X_1 + 0.575 X_2 + 0.027 X_3 + e$$

Dilihat dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 0.858 artinya jika variabel bebas Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi dianggap konstan maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan bertambah sebesar 0.858 satuan.
2. Variabel Pengalaman kerja bernilai 0.389 artinya jika variabel Pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan dan yang lain konstan maka nilai variabel Kinerja karyawan akan naik 0.389 satuan.
3. Variabel Tingkat Pendidikan bernilai 0.575 artinya jika variabel tingkat pendidikan meningkat sebesar satu satuan dan yang lain konstan maka nilai variabel Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.575 satuan.
4. Variabel Budaya Organisasi bernilai 0.027 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan dan variabel yang lain konstan maka nilai variabel Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.027 satuan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2912.271	3	970.757	247.012	.000 ^b
	Residual	208.290	53	3.930		
	Total	3120.561	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 (0.000<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing - masing variabel independen Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.



Berdasarkan tabel diatas nilai F_{hitung} adalah sebesar 247.012. Karena nilai F_{hitung} $247.012 > F_{tabel}$ 2.79, sehingga dapat disimpulkan bahwa masing - masing variabel independen Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. $F_{tabel} = (k; n-k)$, diamana k adalah jumlah variabel independen dan n adalah jumlah sampel atau responden. $(3; 57 - 3) = (3; 54)$.

Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini uji statistik t digunakan dalam mengetahui secara parsial pengaruh variabel independen yang digunakan dalam menguji statistik dapat dilihat pada nilai signifikansi, maka: Apabila nilai $sig < 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila nilai $sig > 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.858	3.131		.274	.785
	Pengalaman Kerja	.389	.099	.375	3.906	.000
	Tingkat Pendidikan	.575	.091	.609	6.346	.000
	Budaya Organisasi	.027	.033	.029	.819	.417

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil penelitian untuk uji t adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
2. Tingkat Pendidikan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
3. Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikansi sebesar $0.417 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menggambarkan variasi variabel independen. Nilai R^2 yang kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda maka masing-masing variabel independen secara parsial dan secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yang dinyatakan dengan R^2 untuk menyatakan uji derajat determinasi atau seberapa besar pengaruh variabel independen Pengalaman kerja, Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.933	.929	1.982

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan

Pembahasan

Pengalaman Kerja, tingkat pendidikan dan Budaya organisasi adalah faktor yang sangat mendukung dalam meningkatkan kemampuan, peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan dapat bekerja karyawan secara efisien.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja, tingkat pendidikan dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori, peneliti menggunakan model persamaan regresi Linier berganda dan datanya diolah dengan menggunakan program SPSS 26.



Adapun hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 0.858 + 0.389 X_1 + 0.575 X_2 + 0.027 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai Konstanta sebesar 0.858 artinya jika variabel bebas Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Budaya Organisasi dianggap konstan maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan bertambah sebesar 0.858 satuan. Variabel Pengalaman kerja bernilai 0.389 artinya jika variabel Pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan dan yang lain konstan maka nilai variabel Kinerja karyawan akan naik 0.389 satuan. Variabel Tingkat Pendidikan bernilai 0.575 artinya jika variabel tingkat pendidikan meningkat sebesar satu satuan dan yang lain konstan maka nilai variabel Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.575 satuan. Variabel Budaya Organisasi bernilai 0.027 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan dan variabel yang lain konstan maka nilai variabel Kinerja karyawan akan naik sebesar 0.027 satuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,933 atau 93,3%, yang mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 93,3% variasi dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan, serta semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Sisanya sebesar 6,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Tingkat pendidikan juga memperkuat kapasitas karyawan dalam memahami dan menjalankan tugas secara efektif. Sementara itu, budaya organisasi yang kondusif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mendorong kolaborasi antarpegawai. Ketiga faktor ini berperan penting dalam menciptakan kinerja yang optimal di lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang relevan dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja, tingkat Pendidikan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi Pinangsori. Hal tersebut dikarenakan pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam pengembangan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, namun peningkatan kinerja karyawan pada masing-masing organisasi mempunyai presentase sendiri, begitu juga pada Koperasi Credit Union Dosnitahi - Pinangsori. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Pengalaman kerja dan tingkat Pendidikan yang memadai dan penerapan budaya organisasi yang baik bagi karyawan maka karyawan akan mengalami perubahan perubahan yang positif bagi karyawan baik pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang semakin meningkat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia melalui pengalaman kerja, peningkatan Pendidikan dan penerapan budaya organisasi yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis pengaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi - Pinangsori, maka diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja, tingkat pendidikan dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit CU Dosnitahi – Pinangsori.
2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit CU Dosnitahi – Pinangsori.
3. Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit CU Dosnitahi – Pinangsori.
4. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Kredit CU Dosnitahi – Pinangsori.

Saran



Berdasarkan kesimpulan yang diteliti kemukakan diatas, maka peneliti akan menyampaikan saran-saran atas sumbangan pemikiran yang kiranya ditanggapi untuk mendapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori, yaitu sebagai berikut :

1. Dalam proses perekrutan atau penerimaan tenaga kerja sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan pengalaman kerja dari calon tenaga kerja. Sebab berdasarkan penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang dominan dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin tinggi akan membuat karyawan akan mampu memahami dan menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan adanya pengalaman, karyawan akan lebih cepat dan lebih mahir dalam bekerja karena telah memiliki tingkat pengetahuan yang lebih tinggi, lebih menguasai dan lebih terampil dalam menggunakan peralatan pekerjaan. Dengan kemampuan karyawan menerapkan aspek-aspek tersebut, maka target dan tujuan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori akan tercapai.
2. Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori, dapat mempertimbangkan hal dalam proses seleksi karyawan baru. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja tinggi sebaiknya Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori dapat memilih karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi dan berkualitas. Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori dapat memperhatikan kesesuaian jurusan dan kompetensi karyawan dengan bidang pekerjaannya. Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori dapat melakukan evaluasi kinerja karyawan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori, dapat merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.
3. Budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Credit Union Dosnitahi – Pinangsori, salah satu upaya dalam penerapan budaya organisasi yakni dengan menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai yang dianut bersama Dengan mengenal budaya organisasi, akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional. Budaya Perusahaan yang dilaksanakan dengan baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mengarah ke budaya organisasi yang sangat baik.
4. Kepada peneliti lain diharapkan menambah faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi, promosi, lingkungan kerja dan lain-lain. Sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan akan mempermudah pencapaian tujuan perusahaan sehingga hasil penelitian lebih bermanfaat lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Andhini, N., Sipayung, T., Saragih, L., & Damanik, E. O. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Perumda Tirtaulikota Pematang Siantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 561-570
- Anggri, Munthe, R. N., & Panjaitan, P. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Tentara Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 4(1), 33–42. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.352>
- Azizah, P. N. A., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 198-205
- Badeni. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Depdiknas. (2005). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Dewi, M. S., Hutasuhut, J., Lubis, T., & Harahap, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 129-145
- Foster, J. (2001). *Human Resource Management*. London: Financial Times Prentice Hall.
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95-106
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Gunawan, N. V., Fajrillah, & Ginting, R. S. I. (2022). Analisis Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe GO POGO Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 54 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.355>
- Handoko, T. H. (2009). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasanah, N. U. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Di RSAU dr. Norman T. Lubis Lanud Sulaiman. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 131-142
- Hasibuan, M. S. P. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kastianingsih, N. M., & Artisti, V. N. (2024). Analisa Terhadap Efek Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPSBU Lembang. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 119-130
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Manulang. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Napitu, R., & Tarigan, W. J. (2022). Dampak Konflik dan Stress Kerja terhadap Kinerja pada PTPN IV Dolok Sinubah. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(1), 290-298
- Ramayulis, M. Y. (2008). Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Kalam Mulia.
- Ramdhani, A., & Si, F. (2019). Konsep Dasar Organisasi. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Razmayanti, A. R., & Kusuma, S. F. (2024). Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 206-215
- Rajagukguk, J., Siagian, E. M., & Simanjuntak, N. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mual Tio Maju Bersama Tapanuli Utara. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 5(2), 82–89. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v5i2.810>
- Riniwati, H. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: UMM Press.
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66
- Simamora, H. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Situmorang, A. S., Munthe, R. N., & Purba, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 16 –. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.350>
- Sipayung, T., Harahap, S. A., & Damanik, E. O. P. (2024). Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan Di Toko Roti Valentin Bakery Kota Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 32-41
- Siringoringo, M., Damanik, E. O. P., & Purba, J. W. P. (2023). Analisis Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Fresh Laundry Pematangsiantar. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(1), 59-64
- Subri, M. (2003). Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sutjiono. (2001). Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Tarigan, V., & Tarigan, W. J. (2020). Analisis Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Bank Mega Kantor Cabang Pematangsiantar: Analysis Of Organizational Culture And Job Satisfaction That Affect Emoloyee Performance In The Bank Mega Branch Office Trading Siantar. *Jurnal Edueco*, 3(2), 38-50



- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yasa, I. M., & Lestari, W. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*.
- Yullyanti. (2009). Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Zwell, M. (2000). *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons.

