

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN
PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. CAKRA INDO PRATAMA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagaimana Dari Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh :

CHAIRUNNISAK SEPTINI

NPM. 19.01.11.01.94

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Chairunnisak Septini
Nomor Pokok/NIM : 1901110194
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cakra Indo Pratama

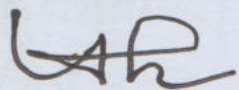
Pembimbing Skripsi

Tanggal ¹¹⁻⁴⁻²⁰²³


Pembimbing I : M.A. Baidowi, SE., M.M.

NIDN: 0226025801

Tanggal ¹⁰⁻⁴⁻²⁰²³


Pembimbing II : Umi Hasanah, SE., M.M.

NIDN : 0220016002

Mengetahui,

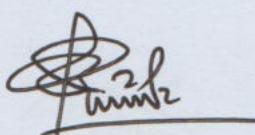
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen



Dr.Msy.Mikial,SE.M.M.Si.Ak.CA.CSRS

NIDN : 0205026401


Mariyam Zanariah,S.E.,M.M.

NIDN : 0222096301

130 / PS / DFE / 23

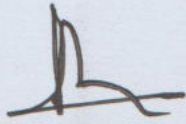
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Chairunnisak Septini
Nomor Pokok/NIM : 1901110194
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cakra Indo Pratama

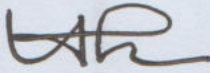
Penguji Skripsi

Tanggal 11-4-2023

Ketua Penguji :  M.A. Baidowi, SE., M.M.

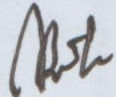
NIDN: 0226025801

Tanggal 10-4-2023

Penguji I :  Umi Hasanah, SE., M.M.

NIDN : 0220016002

Tanggal 10-4-2023

Penguji II :  Noviarni, SE., M.Si.

NIDN : 0221116101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ka. Prodi Manajemen



Dr.Msy.Mikial,SE.M.M.Si.Ak.CA.CSRS

NIDN : 0205026401

 Mariyam Zanariah,S.E.,M.M.

NIDN : 0222096301

Motto :

Terkadang kau melakukannya dengan baik, terkadang tidak. Tapi pada akhirnya. Itu kamu, aku harap kamu tidak menyesal.

Aku harap kau merasakan dirimu tumbuh dan aku berharap kau mencintai dirimu sendiri.

(Mark Lee)

Kupersembahkan Kepada :

- Papa dan Mama tercinta
- Saudara–saudara tersayang
- Para pendidiku yang kuhormati

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Chairunnisak septini
NPM : 1901110194
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Program Pendidikan : Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, Maret 2023



Chairunnisak Septini

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Puji dan syukur kami panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan ridhonya dalam penulisan skripsi dengan judul **“ Pengaruh Tingkat Pendidikan, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama ”**.

Penulisan skripsi ini dimaksud untuk memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh tingkat pendidikan, beban kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Penulis tentu menyadari bahwa makalah ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Manisah, M.P. Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE., M.M. Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak M.A. Baidowi, SE.,M.M. Selaku Pembimbing Utama yang meluangkan waktu untuk membimbing penulisan skripsi.
5. Ibu Umi Hasanah, SE.,M.M. Selaku Pembimbing Anggota yang meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.

6. Bapak dan Ibu seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
7. Bapak Pimpinan PT. Cakra Indo Pratama beserta staf yang bersedia memberikan data.
8. Kedua orang tua saya yang sangat dicintai, Mama dan Papa yang selalu memberikan doa, motivasi dan ilmu yang banyak.
9. Saudara-saudara saya Winda Novianti, Yus Waidi, Rizky Pratiwi, Ilham Saputra, Reza Fahlevi dan Nurchaliza putri yang selalu memberikan doa dan semangat serta keponakan yang sangat saya sayangi.
10. Teman-teman dan rekan-rekan yang memberikan bantuan serta dukungan.

Semoga amal baik Bapak-bapak, Ibu-ibu dan rekan-rekan sekalian mendapat balasan dari Allah Subhanahu wa ta'ala. Serta harapannya skripsi ini akan memberikan manfaat bagi para pembaca.

Palembang, Maret 2023

Penulis,

CHAIRUNNISAK SEPTINI

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	I
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	II
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	III
MOTTO	IV
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	V
KATA PENGANTAR	VI
DAFTAR ISI	VIII
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR	XIII
ABSTRAK	XIV
RIWAYAT HIDUP	XV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1. Pengertian Tingkat Pendidikan	7
2.1.2. Tujuan dari Pendidikan	8
2.1.3. Fungsi Pendidikan	8
2.1.4. Tingkat/Jenjang Pendidikan	9
2.1.5. Indikator Tingkat pendidikan	10
2.1.6. Pengertian Beban Kerja	11
2.1.7. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	11
2.1.8. Indikator Beban Kerja	12
2.1.9. Pengertian Penempatan Kerja Karyawan	13
2.1.10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja	

Karyawan	13
2.1.11. Indikator Penempatan Kerja Karyawan	14
2.1.12. Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.1.13. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	16
2.1.14. Indikator Kinerja	16
2.2. Penelitian yang Relevan	17
2.3. Kerangka Berpikir	19
2.4. Hipotesis	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	21
3.1.1. Tempat Penelitian	21
3.1.2. Waktu Penelitian	21
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	22
3.2.1. Sumber Data	22
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	22
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling	23
3.3.1. Populasi	23
3.3.2. Sampel	24
3.3.3. Sampling	24
3.4. Rancangan Penelitian	24
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	25
3.5.1. Variabel independen	25
3.5.2. Variabel dependen	28
3.5.3. Definisi Operasional Variabel	29
3.6. Instrumen Penelitian	30
3.7. Uji Instrumen	31
3.7.1. Uji validitas	31
3.7.2. Uji reliabilitas	32
3.8. Teknik Analisis Data	32
3.8.1. Analisis Deskriptif	32
3.8.2. Analisis Regresi Berganda	33

3.8.3. Koefisien Korelasi	33
3.8.4. Koefisien Determinasi	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1. Hasil Penelitian	38
4.1.1. Sejarah singkat PT. Cakra Indo Pratama	38
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	38
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan	39
4.2. Pembahasan	40
4.3. Hasil Uji Instrumen	42
4.3.1. Hasil Uji Validitas	42
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	45
4.3.3. Analisis Deskriptif	47
4.3.4. Analisis Linier Berganda	51
4.3.5. Koefisien korelasi	53
4.3.6. Koefisien Determinasi	54
4.4. Pengujian Hipotesis	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1. Kesimpulan	58
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Ini Dengan Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	16
2. Tabel 3.1 Perincian Waktu Pelaksanaan.....	20
3. Tabel 3.2 Data Karyawan PT. Cakra Indo Pratama Tahun 2022.....	22
4. Tabel 3.3 Definisi Operasional.....	27
5. Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	32
6. Tabel 4.1 Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
7. Tabel 4.2 Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	42
8. Tabel 4.3 Responden Penelitian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	42
9. Tabel 4.4 Hasil uji validitas variabel tingkat pendidikan (X ₁).....	43
10. Tabel 4.5 Hasil uji validitas variabel beban kerja (X ₂).....	44
11. Tabel 4.6 Hasil uji validitas variabel penempatan kerja karyawan (X ₃).....	45
12. Tabel 4.7 Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan (Y).....	45
13. Tabel 4.8 Hasil output uji reliabilitas variabel X ₁	46
14. Tabel 4.9 Hasil output uji reliabilitas variabel X ₂	47
15. Tabel 4.10 Hasil output uji reliabilitas variabel X ₃	47
16. Tabel 4.11 Hasil output uji reliabilitas variabel Y.....	47
17. Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi.....	48
18. Tabel 4.13 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan (X ₁).....	49
19. Tabel 4.14 Distribusi Frekuensi Beban kerja (X ₂).....	50
20. Tabel 4.15 Distribusi Frekuensi Penempatan Kerja Karyawan (X ₃).....	51
21. Tabel 4.16 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan (Y).....	52

22. Tabel 4.17 Uji Regresi Linier Berganda.....	53
23. Tabel 4.18 Uji Koefisien Korelasi.....	54
24. Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	56
25. Tabel 4.20 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	56
26. Tabel 4.21 Hasil Uji t (Uji parsial).....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Pengaruh Tingkat Pendidikan, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2. Gambar 4.1 Bagan Organisasi.....	39

ABSTRAK

CHAIRUNNISAK SEPTINI. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Beban Kerja Dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cakra Indo Pratama (Dibawah bimbingan bapak M.A. Baidowi, SE., M.M. dan ibu Umi Hasanah, SE., M.M.)

Tujuan yang dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Tingkat Pendidikan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuesioner kepada 30 orang karyawan PT. Cakra indo pratama sebagai sampel penelitian.

Dari hasil penelitian dengan menggunakan regresi linier berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Tingkat Pendidikan, Beban Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan terhadap kinerja karyawan adalah positif yaitu $Y = 2.209 + 255X_1 + 548X_2 + 323X_3$. Hasil uji f didapat nilai F_{hitung} sebesar 72.350 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh tingkat pendidikan, beban kerja dan penempatan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, berdasarkan uji t variabel tingkat pendidikan didapat nilai signifikan $0.001 < 0.05$ maka H_a diterima menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, pada variabel beban kerja didapat nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan pada variabel penempatan kerja karyawan didapat nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_a diterima menunjukkan bahwa penempatan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti ini merupakan hubungan positif.

RIWAYAT HIDUP

CHAIRUNNISAK SEPTINI, Dilahirkan di kota Palembang 30 September 2001, merupakan anak ke 4 (empat) dari 5 (lima) bersaudara. Anak dari pasangan bapak Levi Saptono dan Ibu Rumiyantri.

Telah menyelesaikan pendidikan sekolah dasar di SD N 3 Talang Kelapa tahun 2013, SMP N 41 Palembang tahun 2016, SMA BINA WARGA 2 Palembang, dan pada tahun 2019 peneliti melanjutkan pendidikan di Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen.

Palembang, Maret 2023

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi dunia yang terus berubah, diperlukannya sumber daya manusia yang berkompetensi dalam menjalankan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan dalam keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting bagi perusahaan, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan agar dapat menghadapi persaingan di era globalisasi. Karyawan diberikan tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan sangat baik, maka karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas mengenai tugas yang diberikan perusahaan. Pengetahuan didapat dalam program pendidikan yang dilalui sebelumnya, oleh karena itu tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut Hafni (2017), tingkat pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam kreativitas kerja, sebab tanpa bekal pendidikan orang tidak akan mudah memahami atau mempelajari hal-hal yang bersifat baru. Pendidikan diperlukan untuk mempersiapkan karyawan dalam mengambil tanggung jawab yang bertentangan atau lebih tinggi dalam suatu instansi. Menurut (Umar Amrullah, 2022) pada penelitiannya yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat daerah kabupaten sinjai, “tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai disekretariat

daerah kabupaten sinjai, pengaruh positif yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai maka akan meningkat kinerja pegawai yang baik pula”. Karyawan melakukan penerapan terhadap pengetahuan yang diperoleh dari pendidikan sehingga akan lebih mudah bagi karyawan beradaptasi dengan pekerjaannya dan dapat memperlihatkan proses perkembangan dengan cepat. Program pendidikan kejuruan memberikan ilmu dasar seperti gambaran tugas yang diberikan, masalah yang akan dihadapi dan penyelesaiannya sehingga karyawan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pendidikan juga membantu karyawan bersosialisasi dengan lingkungan sehingga lebih mudah untuk menjalin kerja sama yang baik. Karyawan akan lebih paham mengenai keahlian dan keterampilan yang mereka miliki sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan secara cepat dan tepat. Dengan tingkat pendidikan yang tepat dalam penempatan dan beban kerja yang tepat karyawan dapat meningkatkan potensi dalam menciptakan kinerja karyawan yang berkualitas dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Kinerja karyawan yang berkualitas juga merupakan karyawan yang mampu menghadapi berbagai kondisi pekerjaan dan permasalahan yang timbul dari pekerjaan. Menurut (Yuniarsih & Suwatno, 2013) Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil dari penyelesaian pekerjaan yang diberikan, itu sebabnya karyawan harus mendapatkan beban kerja sesuai dengan keahlian dan

keterampilan. Dengan tidak memberikan karyawan pekerjaan secara berlebihan dapat menjaga sumber daya manusia tetap produktif dalam tanggung jawabnya. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat juga dari kinerja karyawannya yang mampu menjadikan beban kerja sebagai tanggung jawab yang dikerjakan secara profesional. Beban kerja yang diberikan harus sesuai dengan penempatan kerja yang ditetapkan perusahaan agar tidak menjadi kesenjangan kerja. Menurut (Arif Rahman Hakim, 2021) dalam penelitiannya pengaruh penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kesehatan pelabuhan kelas II pekan baru, “Sehubung dengan mencapai tujuan instansi, maka setiap atasan dituntut harus selalu berhati-hati dalam mengambil keputusan terutama dalam penempatan pegawai dan pemberian beban kerja. Kinerja adalah kemampuan pegawai dilatar belakangi oleh penempatan dan beban kerja yang diemban pegawai.

Menurut Monita et al. (2018), penempatan merupakan kebijaksanaan dalam menetapkan jabatan atau posisi seseorang. Penempatan kerja merupakan langkah penting dalam manajemen SDM di sebuah perusahaan. Penempatan kerja sebaiknya disesuaikan dengan prinsip-prinsip yang berlaku, sehingga karyawan dapat melaksanakan kewajiban pekerjaannya dengan baik. Perusahaan dapat memberikan penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan. Pendidikan menjadi pertimbangan penting dalam penempatan kerja agar dapat menentukan karyawan layak mendapat posisi yang sesuai. Karyawan harus mengetahui tanggung jawab yang akan dikerjakannya. Kondisi fisik dan usia juga

menjadi bahan pertimbangan, kesehatan secara fisik harus disesuaikan untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

PT. Cakra Indo Pratama merupakan perusahaan yang bergerak di bidang sewa atau rental alat berat. Memiliki 30 orang, setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing. Beban kerja yang diberikan ialah karyawan harus dapat memenuhi tugas mereka dengan sangat baik, bekerja serba cepat dan tepat. PT. Cakra Indo Pratama belum sepenuhnya memiliki lulusan pendidikan yang sesuai dengan posisi yang diberikan. Beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan penempatan kerja dimana karyawan dituntut untuk dapat menguasai banyak bidang pekerjaan dan juga penempatan kerja karyawan harus memenuhi kriteria yang diberikan perusahaan dan memiliki pengalaman dalam bidang pekerjaan. Maka perusahaan harus betul-betul memperhatikan tingkat pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga memiliki penguasaan dalam pekerjaan. Jika tingkat pendidikan, beban kerja dan penempatan kerja karyawan tidak diperhatikan dengan baik mengakibatkan berkurangnya kualitas kerja sumber daya manusia berkualitas. Oleh karena itu penulis tertarik untuk membahas masalah PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, BEBAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

1.2. Perumusan Masalah

Rumusan yang telah didapat dari latar belakang untuk dijadikan penelitian, maka perumusan masalah yang diambil sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan, beban kerja dan penempatan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama?
2. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama?
4. Apakah penempatan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh tingkat pendidikan, beban kerja dan penempatan kerja karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama.
2. Pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama.
3. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama.
4. Pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Cakra Indo Pratama.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menjadi sarana penambah pengetahuan secara ilmiah khususnya mengenai pengaruh tingkat pendidikan, beban kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan serta sebagai penerapan ilmu sumber daya manusia yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan masukan dan kontribusi bagi perusahaan tentang pengaruh tingkat pendidikan, beban kerja dan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang berguna dan bisa dijadikan sarana pembelajaran serta menambah pengetahuan terhadap sumber daya manusia.

3. Bagi Akademik

Dengan adanya penelitian ini dapat menjadi referensi dan tambahan ilmu untuk bahan bacaan bagi peneliti berikutnya yang akan melakukan penelitian dan dijadikan sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, H. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *4(4)* , 632–646.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amrullah, U. (2021). Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di sekretariat kabupaten sinjai.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Hafni. (2017). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BTN Syariah KC Semarang.
- Hakim, A. R. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Komang, I. B. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Lubis, R. F. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karaywan Pada Badan Pengelolaan Pajak dann Retribusi Daerah
- Mangkunegara, A. p. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pakpahan. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padangsidempuan.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. (2021). Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Priyanto, H. (2018). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 6 (2) , 163-174.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kineja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia* , 22.

- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Sistem Pendidikan Nasional*. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1-3.
- Sugiyono. (2007). *Statistika Untuk penelitian*. Bandung: CV ALVABETA.
- Suhendra, I., & Wicaksono, B. H. (2016). Tingkat Pendidikan, Upah, Inflasi, dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Pengangguran Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi-Qu (Jurnal Ekonomi Pembangunan)* , 4-5.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian Edisi Revisi*. Pekanbaru: Unri Press.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Yuniarsih, & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.