

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Agustina Amalia Rakhman¹⁾, Sri Langgeng Ratnasari²⁾, Rona Tanjung³⁾, Dini
Anggraini⁴⁾, Rahmat Riyandi⁵⁾

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan,
Batam, Kepulauan Riau.

liaagustinaa22@gmail.com¹⁾, sarisucahyo@yahoo.com²⁾, ronatanjung07@gmail.com³⁾
diniunrika@gmail.com⁴⁾, rahmat_riyandi@yahoo.com⁵⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan *Office* sebanyak 60 karyawan. Teknik *sampling* menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam, Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam, Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompensasi

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of education on employee performance, to determine and analyze the effect of training on employee performance, to determine and analyze the effect of work experience on employee performance, to determine and analyze the effect of compensation on employee performance and to determine and analyze the effect of education, Training, Work Experience, and Compensation for Employee Performance. This study uses quantitative methods. The research population of all Office employees is 60 employees. The sampling technique used a saturated sample. The results showed that education had a positive and significant effect on the performance of Office employees at PT. Feen Marine Batam, Training has a positive and significant effect on the performance of Office employees at PT. Feen Marine Batam, Work Experience has a positive and significant effect on the performance of Office employees at PT. Feen Marine Batam, Compensation has a positive and significant effect on the performance of Office employees at PT. Feen Marine Batam. The influence of Education, Training, Work Experience, and Compensation simultaneously have a significant effect on the Performance of Office Employees at PT. Feen Marine Batam.

Keywords: *Employees Performance, Education, Training, Work Experience, Compensation.*

PENDAHULUAN

Fenomena yang terjadi saat ini pada karyawan *Office* PT. Feen Marine Batam adalah beberapa karyawan memiliki pengalaman kerja yang lama (karyawan senior) kurang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan.

Karyawan dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya belum dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, hal ini dikarenakan pengetahuan karyawan pada pekerjaan yang digelutinya, karena tidak memiliki dasar atau latar belakang dari pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki masa kerja lama adalah karyawan yang memiliki loyalitas atau kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Kondisi yang terjadi pada karyawan *Office* PT. Feen Marine Batam saat ini adalah terdapat beberapa karyawan senior yang memiliki pengalaman kerja yang cukup dan ada yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, hanya memiliki kinerja yang *standard*, tidak terlalu baik dan juga tidak terlalu buruk. Selain itu dengan masa kerja yang lama dapat disebutkan bahwa pengalaman kerja mereka terhadap perusahaan sudah cukup baik, namun yang menjadi perhatian adalah apakah karyawan dengan masa kerja yang cukup lama mau mengikuti pelatihan dan menerapkan sesuai *standard* operasional prosedur demi meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Sebagian besar karyawan menganggap bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan.

Untuk masalah Tunjangan disana masih berbeda setiap bidang atau pekerjaan para pegawai di sana. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan produktivitas pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Hipotesis Penelitian

1. H1: Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. H3: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. H4: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
5. H5: Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Metode kuantitatif ialah metode penelitian yang diperlukan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, Sugiyono (2020).

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi variabel independen, Kinerja Karyawan variabel dependen.

Data yang diambil dalam penelitian ini data primer yaitu data yang diambil dari sumber data pertama yaitu pada Karyawan *Office* PT. Feen Marine Batam.

Penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam berjumlah 60 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan *Office* PT. Feen Marine Batam. Teknik sampel menggunakan sampel jenuh.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji kualitas data yang terdiri dari uji reliabilitas dan uji validitas. Kemudian uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas. Selanjutnya akan diuji dengan analisis regresi liner berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji determinasi, uji simultan, dan uji parsial. Semua pengujian pada penelitian ini menggunakan *Software* SPSS 20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah pria yaitu sebanyak 32 orang atau 53.3% dibandingkan wanita yang berjumlah 28 orang atau 46.7%. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur 20-30 tahun yaitu sebanyak 46 orang atau 76.7%. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa untuk tingkat Pendidikan responden yang terbanyak adalah S1 yaitu sebanyak 53 orang atau 88.3%. Berdasarkan data penelitian dapat diketahui bahwa untuk Lama bekerja responden yang terbanyak adalah 1-5 tahun yaitu sebanyak 42 orang atau 70%.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Wijaya (2020) Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam memberi informasi tentang apa yang ingin diukur pada kuesioner tersebut. Validitas item ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap skor total. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas adalah korelasi *product moment* yang diolah dengan menggunakan program SPSS *versi* 20. Kaidah keputusan hasil analisis kuesioner adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid, dan nilai r_{tabel} yang digunakan adalah 0,254. Angket yang digunakan, skor angket dan perhitungan validitas secara lengkap dapat dilihat pada lampiran, sedangkan kaidah hasil analisis variabel Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
Pendidikan				
Pendidikan	1	0,952	0,254	VALID
	2	0,687	0,254	VALID
	3	0,939	0,254	VALID
Pelatihan				
Pelatihan	1	0,521	0,254	VALID
	2	0,974	0,254	VALID
	3	0,957	0,254	VALID
	4	0,974	0,254	VALID
	5	0,957	0,254	VALID
Pengalaman Kerja				
Pengalaman Kerja	1	0,805	0,254	VALID
	2	0,898	0,254	VALID
	3	0,73	0,254	VALID
Kompensasi				
Kompensasi	1	0,663	0,254	VALID
	2	0,694	0,254	VALID
	3	0,887	0,254	VALID
	4	0,688	0,254	VALID
	5	0,887	0,254	VALID
Kinerja				
Kinerja	1	0,589	0,254	VALID
	2	0,882	0,254	VALID
	3	0,794	0,254	VALID
	4	0,71	0,254	VALID
	5	0,882	0,254	VALID
	6	0,794	0,254	VALID

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan valid karena semua item yang memiliki r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dengan alat tersebut dapat dipercaya. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan, Danaswara (2018).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alfa Cronbach* yang diolah dengan menggunakan program SPSS *versi 20*.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Pendidikan	0,834	Reliabel
Pelatihan	0,923	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,740	Reliabel
Kompensasi	0,827	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil analisis diperoleh nilai *Alpha* untuk Pendidikan sebesar 0,834, untuk Pelatihan sebesar 0,923, untuk Pengalaman Kerja sebesar 0,740, untuk Kompensasi sebesar 0,827, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,871, dapat dilihat dari Tabel 2 dengan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh kinerja yang diuji nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh kinerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model. Gejala multikolinearitas dapat dilihat menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *tolerance* untuk masing-masing variabel.

- Jika *tolerance value* > 0,10 dan *VIF* < 10, maka tidak terjadi Multikolinearitas.
- Jika *tolerance value* < 0,10 dan *VIF* > 10, maka terjadi Multikolinearitas

Tabel 3

Uji Multikolinearitas	
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.060	16.791
.419	2.386
.263	3.795
.048	20.866

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

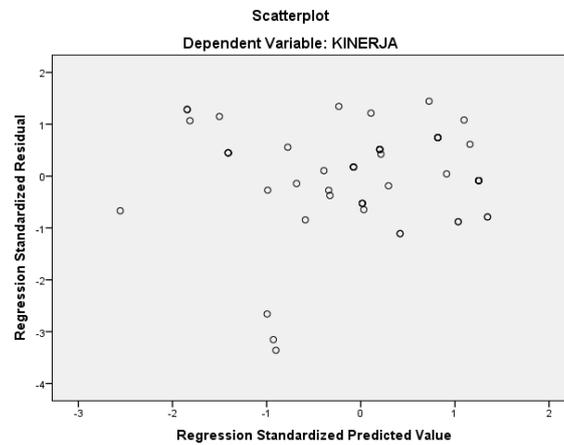
Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *VIF (Variance Inflation Factor)* dari masing-masing variabel independen memiliki nilai *VIF* lebih dari 10 dan *tolerance* kurang dari 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen tidak terdapat multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varians

yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang.

Gambar 2
Uji Heteroskedastisitas



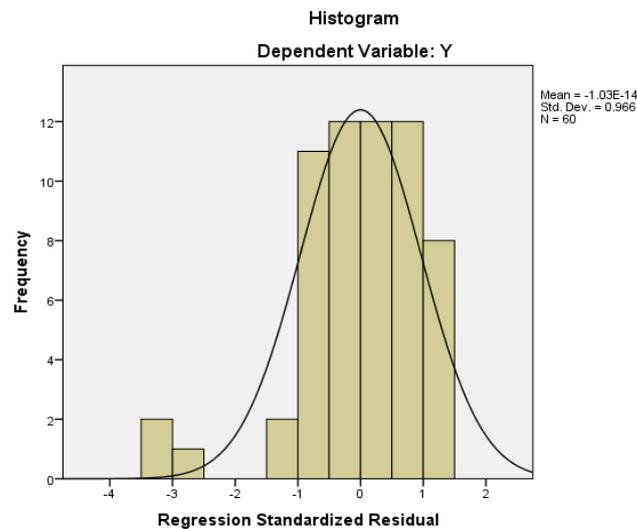
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Gambar 2 hasilnya tidak terdapat pola yang teratur, baik menyempit maupun melebar, dan bergelombang. Adapun titik di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Variabel pengganggu dari suatu regresi disyaratkan berdistribusi normal, jika variabel terdistribusi normal maka variabel yang diteliti juga berdistribusi normal.

Gambar 3
Histogram Uji Normalitas



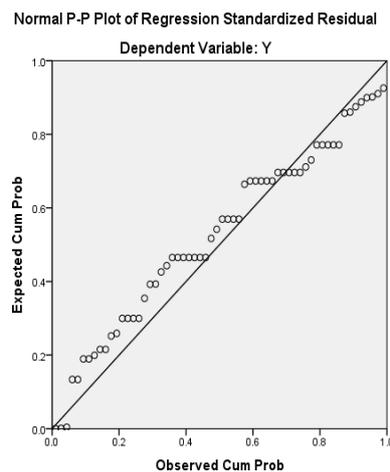
Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Pada dasarnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar

pengambilan keputusan:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal atau grafik.

Gambar 4 P-P-Plot



Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan tampilan *output chart* di atas kita dapat melihat grafik Histogram, dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

**Tabel 4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.39746155
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.087
	Negative	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.883
Asymp. Sig. (2-tailed)		.416

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5, hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymptotic Significance* $\geq 0,05$ yaitu 0.416. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) Pendidikan (X_1), Pelatihan (X_2), Pengalaman Kerja (X_3), dan

Kompensasi (X_4) terhadap variabel *dependent* (terikat) Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut:

Tabel 5 Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	-.897	.517		-1.737	.088		
1 PENDIDIKAN	.410	.113	.245	3.621	.001	.060	16.791
PELATIHAN	.237	.028	.216	8.491	.000	.419	2.386
PENGALAMAN	.506	.063	.257	8.001	.000	.263	3.795
N KOMPENSASI	.461	.093	.373	4.952	.000	.048	20.866

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 4.18, output dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0.897 + 0.410 + 0.237 + 0.506 + 0.461 + e$$

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) di dalam model secara serentak (simultan). Jadi menguji signifikansi pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi secara serentak terhadap kinerja karyawan. Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) mengenai pengaruh variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi secara serentak terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi, secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

H_a: Ada pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563.777	4	140.944	905.986	.000 ^b
	Residual	8.556	55	.156		
	Total	572.333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), V4, V2, V3, V1

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Hasil perhitungan statistik yang menggunakan *SPSS* yang tertera pada tabel 7, diperoleh sebesar 905,986 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan ters kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan signifikansi oleh Pendidikan (X₁), Pelatihan (X₂), Pengalaman Kerja (X₃), dan Kompensasi dapat disimpulkan bahwa variabel Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Kompensasi serentak atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Fe Batam.

Uji T

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS 20*. yang tertera pada Tabel 4.20 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7 Hasil Uji T
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-.897	.517	-1.737	.088	
	PENDIDIKAN	.410	.113	.245	3.621	.001
	PELATIHAN	.237	.028	.216	8.491	.000
	PENGALAMAN	.506	.063	.257	8.001	.000
	KOMPENSASI	.461	.093	.373	4.952	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Tabel 8 menunjukkan hasil parsial pada variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* PT. Feen *Marine* Batam.

Pada penelitian ini menunjukkan nilai t hitung 3,621 > t tabel 2,004 dan hasil uji t

pada variabel Pendidikan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan pada nilai lebih kecil dari α ($0,001 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan *Office* PT. Feen *Marine* Batam.

Pada penelitian ini menunjukkan nilai t hitung $8,491 > t$ tabel $2,004$ dan hasil uji t pada variabel Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan pada nilai lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Office* PT. Feen *Marine* Batam.

Pada penelitian ini menunjukkan nilai t hitung $8,001 > t$ tabel $2,004$ dan hasil uji t pada variabel Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan pada nilai lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Office* PT. Feen *Marine* Batam.

Pada penelitian ini menunjukkan nilai t hitung $4,952 > t$ tabel $2,004$ dan hasil uji t pada variabel Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil signifikan pada nilai lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variable independen (Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil uji determinasi terdapat pada Tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 8
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992 ^a	.985	.984	.394

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, PENGALAMAN, PELATIHAN, PENDIDIKAN

Sumber: Hasil Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai R Square atau R^2 $0,984$ ($98,4\%$). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar $98,4\%$ dari variasi variabel pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan, sedangkan sisanya $1,6\%$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Feen *Marine* Batam.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Feen *Marine* Batam.

3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Feen *Marine* Batam.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Feen *Marine* Batam.
5. Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman kerja, dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Feen *Marine* Batam.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan pada karyawan *Office* PT. Feen *Marine* Batam sudah baik, akan tetapi karyawan perlu meningkatkan lagi pendidikannya, agar menghasilkan Kinerja Karyawan yang tinggi dan berkualitas.
2. Pelatihan yang dilakukan PT. Feen *Marine* Batam belum berjalan dengan baik, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan
3. Pengalaman Kerja pada karyawan *Office* PT. Feen *Marine* Batam sudah baik, akan tetapi karyawan perlu meningkatkan lagi kualitas Kinerja.
4. Kompensasi pada karyawan *Office* PT. Feen *Marine* Batam sudah baik, akan tetapi untuk masalah tunjangan masih berbeda-beda setiap bidang atau *Department*, sebaiknya perusahaan memberikan tunjangan yang merata kepada karyawannya, agar menghasilkan Kinerja Karyawan yang tinggi dan berkualitas.
5. Kinerja Karyawan *Office* pada PT. Feen *Marine* Batam sudah baik, hendaknya Kinerja Karyawan *Office* perlu dipertahankan dan dikembangkan agar tercapainya tujuan perusahaan.
6. Bagi Peneliti, diharapkan dapat mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia terutama Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Feen *Marine* Batam, serta menambah pengetahuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Proceedings Universitas Pamulang*, 1(1).
- Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- Buulolo, M., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Matahari Departement Store Nagoya Hill Batam. *PROSIDING SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS ISLAM SYEKH YUSUF* 1 (1), 502-509.
- Chandra, N. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Pelatihan Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyasindo Samudra Biru Shipyard. *Skripsi*. Universitas Putera Batam: Batam.
- Danaswara, D. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Produksi Bagian Cutting PT. Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Sleman, Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma: Yogyakarta.
- Dareho, M. P., Kindangen, P., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan

- Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delisa Minahasa Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fatikha, L. N., Anandita, S. R., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Indah Food Multirasa Jombang. *Aktiva: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(6).
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928-937.
- Hadiyati, E., & Astuti, R. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Promosi Jabatan Melalui Kinerja (Studi Pada Tenaga Pendidik Di POLTEKAD). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 21(1), 01-11
- Indah, Z., & Iljasmadi, I. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Perkreditan Rakyat Solok Sakato. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Manajemen dan Bisnis*, 2 (1).
- Lestari, I. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara Kebun Sei Kari. *Skripsi*. Universitas Quality: Medan.
- Makhfuddin, A., Amboningtyas, D., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Atem Semarang. *Journal Of Management*, 7(1).
- Muhibin, S. M. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 2338-4794.
- Nikmatus Sakinah, S. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Sebagai Variabel *Intervening* (Umkh Brosem Sari Apel Batu). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang: Malang.
- Pepah, N., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Permatasari, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Citibank Pondok Indah Jakarta Selatan). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(3).
- Ponto, R., Kojo, C., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Ratnasari, L., & Rahmawati, R. (2020). Uji similarity Jurnal Workplace bullying causing negative employee behaviours: A case from the Indonesian banking sector.
- Resimery, D. R., Sendow, G., & Sumarauw, J. S. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever. Tbk Di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Rosdiani, N., & Hidayat, A. (2020). Pengaruh Derivatif Keuangan, Konservatisme Akuntansi dan Intensitas Aset Tetap terhadap Penghindaran Pajak. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 1(2), 131-143.
- Rozi, A., & Puspitasari, A. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Serang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 106-119.

- Safitri, D. L. (2018). Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Industrial Estate Rungkut dengan melalui pelatihan dan pengalaman kerja sebagai variabel *intervening*. *Skripsi*. UIN Sunan Ampel Surabaya: Surabaya.
- Sanjaya, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat). *Skripsi*. UIN Raden Intan Lampung: Lampung.
- Septarina, M. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Lamanya Bekerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Syariah Simpang Patal Palembang. *Skripsi*. UIN Raden Fatah Palembang: Palembang.
- Situmorang, D. O., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Division Operation 2 PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 242-256.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Organizational Citizenship Behavior (Study Empiris Karyawan Blud Pada Rsud Tidar Kota Magelang. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Magelang: Magelang.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 397-411.
- Suwarno, S., & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58-76.
- Tambunan, A. P., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Di Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 1-10.
- Tirtarahardja, U. (2015). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ulfa, N. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Unit Khusus Kota Tarakan.
- Wijaya, W. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Polypackindo Utama. *Skripsi*. Universitas Buddhi Dharma: Banten.
- Yusmanto, A. P. M., & Nurwanah, N. (2020). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sinjai. *Journal of Management Science (JMS)*, 1(2), 188-198.