

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR DANA NAGOYA BATAM

Lestina Sijabat¹, Ferry M Manalu², Rahman Hasibuan³

¹⁻³*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam*

Email koresponden: estinapeace@yahoo.com

ABSTRAK

Sebuah perusahaan tidak akan baik apabila tidak adanya SDM yang baik. Memahami pentingnya kehadiran SDM dalam periode dunia saat ini, salah satu upaya yang harus dilakukan organisasi adalah meningkatkan sifat SDM. Dengan memperbaiki sifat SDM, dipercaya bahwa perwakilan dapat meningkatkan presentasinya. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan prestasi kerja tidak sejalan dengan pekerjaan yang dijalankan. Beberapa permasalahan yaitu mengenai tingkat pendidikan yang tidak sejalan dengan jabatan yang ada di kantor saat ini. Masalah lain yang ditemukan peneliti ketika melakukan observasi yaitu pengalaman karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dengan skala likert. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Dana Nagoya yang berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampling jenuh. Data diperoleh dengan menggunakan instrument tes uraian dan instrument angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam, hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya kurang dari 0,05.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja, Tingkat Pendidikan.

ABSTRACT

A company will not be good if there are no good human resources. Understanding the importance of the presence of HR in the current world period, one of the efforts that must be made by organizations is to improve the nature of HR. By improving the nature of HR, it is believed that representatives can improve their presentation. The level of education, work experience, job training and job performance is not in line with the work being carried out. Some of the problems are regarding the level of education that is not in line with the position in the current office. Another problem found by researchers when conducting observations is the experience of employees. This study uses a quantitative approach with a survey method with a Likert scale. The population of this study were all employees of PT. BPR Dana Nagoya totaling 40 people with saturated sampling technique. The data were obtained by using a description test instrument and a questionnaire instrument that had been tested for validity and reliability. The results showed that there was an effect of education level, work experience, job training and job performance on the performance of PT. BPR Dana Nagoya Batam employees, this can be seen from the significance value of 0.000 which means less than 0.05.

Keywords: Employee Performance, Job Training, Work Experience, Job Achievement, Education of Level.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu wilayah agraris yang sedang memasuki zaman negara industri, yang tidak lepas dari roda aksi moneter global yang sarat dengan berbagai elemen. Membahas dunia industri sepertinya tidak akan ada habisnya, seperti yang mungkin kita sadari saat ini Indonesia memiliki pintu terbuka yang luar biasa di kawasan otomotif di pasar ASEAN. Bukan hanya SDM yang memiliki pekerjaan penting karena juga harus ditunjang dengan pelaksanaan yang baik untuk mencapai tujuan organisasi (Ratulangi, Soegoto, 2016). Sebuah perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya peran manusi, karena manusia adalah penggerak.

Sebuah perusahaan tidak akan baik apabila tidak adanya SDM yang baik. Memahami pentingnya kehadiran SDM dalam periode dunia saat ini, salah satu upaya yang harus dilakukan organisasi adalah meningkatkan sifat SDM. Dengan memperbaiki sifat SDM, dipercaya bahwa perwakilan dapat meningkatkan presentasinya.

Kinerja ialah sebuah output yang dapat dicapai oleh perwakilan baik secara eksklusif maupun berkelompok dalam suatu perkumpulan, sesuai dengan kewenangan dan kewajiban yang diberikan oleh asosiasi dengan tujuan akhir untuk mencapai visi, misi dan tujuan paguyuban dengan memperhatikan kapasitas, kemantapan, kebebasan, kapasitas untuk mengurus masalah dalam batas waktu yang ditentukan. Halal tidak menyalahgunakan hukum dan sesuai dengan etika dan moral (Busro, 2018). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dapat dilihat dari berbagai faktor. Kinerja karyawan dapat juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan.

Menurut Notoatmojo dalam Busro (2018), Pendidikan merupakan upaya yang mengembangkan SDM, terutama mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. dalam sebuah organisasi biasanya lebih mudah mendapatkan posisi atau jabatan yang lebih baik dengan tingkat pendidikannya. Seperti contoh, dalam sebuah perusahaan karyawan dengan tingkat pendidikan S2 lebih mudah mendapatkan promosi jabatan untuk naik ke tingkat di atasnya daripada karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Selain dari itu tentu saja karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi lebih mudah diterima di suatu perusahaan dan mendapatkan pengalaman yang lebih banyak.

Sastrohadiwiryono dalam Ratulangi dan Soegoto (2016), mengungkapkan bahwa pengalaman kerja mungkin merupakan komponen utama dalam sebuah organisasi. Perwakilan yang sudah memiliki banyak pengalaman kerja akan dengan mudah menyesuaikan diri dengan posisi yang ada. Pengalaman kerja adalah sumber utama bagi individu untuk terlibat dengan bidang tertentu. Sesuai Cultivate in Beverly (2017) Pengalaman kerja adalah proporsi dari periode waktu atau lamanya pekerjaan yang telah diambil seseorang dalam memahami kewajiban tugas serta telah melakukannya dengan tepat. Sebuah perusahaan biasanya melihat riwayat hidup seseorang dalam seleksi penerimaan karyawan. Selain itu, karyawan yang berpengalaman biasanya cenderung mempunyai prestasi baik dalam akademik maupun non akademik.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Arifin (2018) definisi tentang prestasi adalah catatan hasil yang didapat dari kapasitas atau latihan tertentu selama jangka waktu tertentu. Evaluasi pelaksanaan pekerja bagi asosiasi merupakan salah satu cara untuk menciptakan SDM. Meskipun bagi pekerja, pencapaian dapat meningkatkan jaminan, untuk meningkatkan eksekusi lebih lanjut. Karena hasil ini akan diperoleh bahwa pekerjaan mereka berasal dari asosiasi dan kemudian menimbulkan asumsi remunerasi dari asosiasi. Inilah sumber inspirasi kerja yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerja. Motivasi kerja dengan adanya penilaian sebuah prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain daripada itu hal terpenting yang bisa digunakan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan adalah adanya pelatihan.

Menurut Mangkunegara dalam Astuti dan Sari (2018) pelatihan merupakan sebuah usaha yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan diri baik dengan cara pendidikan yang formal maupun non formal. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, menjadi langkah mudah untuk mengambil promosi, serta mempersiapkan karyawan untuk lebih cekatan dalam bekerja dengan pemahaman tentang kerja yang baik, karyawan juga akan semakin mudah mengambil keputusan. Beberapa hal yang harus dipersiapkan sebelum pelatihan yaitu, tutor yang baik, modul pelatihan yang baik, dana, ketersediaan karyawan. Dengan pelatihan diharapkan mampu memperbaiki kinerja karyawan di sebuah perusahaan.

PT. BPR Dana Nagoya Batam adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perbankan yang berlokasi di wilayah propinsi Kepulauan Riau. PT BPR Dana Nagoya ini

sendiri berdiri sejak tanggal 18 Mei 2002. Produk dari PT ini adalah Tabungan, Deposito, dan Kredit. dari perusahaan ini terdapat 40 karyawan tetap dengan 29 golongan jabatan.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan beberapa permasalahan yaitu mengenai tingkat pendidikan yang tidak sejalan dengan jabatan yang ada di kantor saat ini, dari hasil observasi ditemukan karyawan dengan jabatan “Legal” bukan berasal dari tingkat pendidikan yang sesuai, karena system kerja di perusahaan tersebut adalah system mutasi atau system rolling. Pada dasarnya, system kerja mutasi atau rolling ini bertujuan untuk menambah pengalaman, wawasan, dan ilmu bagi seluruh karyawan, tetapi tidak dipungkiri bahwa kinerja karyawan dapat terhambat karena harus menyesuaikan dengan jabatan baru dengan jenis pekerjaan yang baru. Hal yang paling sering terjadi ketika pergantian jabatan kerja yaitu: Pekerjaan lama selesai dan Kesalahan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini tentu saja dibutuhkan pelatihan secara berkala untuk semua karyawan. Menurut observasi yang peneliti lakukan, perusahaan tersebut mengadakan pelatihan untuk semua karyawan sebanyak 1 kali dalam 1 bulan. Tetapi sayangnya pelatihan tersebut belum terjadwal dengan baik sehingga tidak bisa dipastikan jika karyawan mendapatkan pelatihan 1 kali dalam sebulan. Masalah lain yang ditemukan peneliti ketika melakukan observasi yaitu pengalaman karyawan. Contoh yang peneliti temui adalah karyawan dengan pengalaman bagian “Teller” bekerja di bagian “Legal”. Pengalaman yang berbeda ini mengakibatkan pekerjaan terhambat, lama selesainya dan mengakibatkan kesalahan besar. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan, peneliti juga menemukan adanya system reward bagi karyawan yang berprestasi, misalnya karyawan yang datang tepat waktu atau tidak melebihi jam kehadiran selama setiap bulannya akan mendapat bonus kerajinan. Prestasi kerja karyawan juga dilihat dari cara kerjanya yang selalu bisa memecahkan masalah, minim kesalahan, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Adanya system reward bagi karyawan berprestasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Bahkan sebelumnya perusahaan memberikan biaya kuliah gratis untuk 4 orang karayawan yang berprestasi. Dari karyawan tersebut mendapatkan biaya kuliah gratis karena kinerja dan kehadiran yang baik. Berdasarkan penjelasan dari hasil observasi yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan dugaan sementara bahwa tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan prestasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei, pengumpulan datanya menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan jumlah keseluruhan karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam adalah 40 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang peneliti gunakan pada penelitian ini yaitu sampel jenuh. Dimana sampel diambil dari jumlah keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang. Teknik Analisis Instrumen dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, dan regresi linear berganda. Pengujian dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25.

Hasil Penelitian dan Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Tabel 1

Uji Validitas Tingkat Pendidikan (X1)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.695	0.2573	Valid
X1.2	0.761	0.2573	Valid
X1.3	0.407	0.2573	Valid
X1.4	0.449	0.2573	Valid
X1.5	0.695	0.2573	Valid
X1.6	0.736	0.2573	Valid
X1.7	0.761	0.2573	Valid
X1.8	0.761	0.2573	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 25

Tabel 2

Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X2.1	0.325	0.2573	Valid
X2.2	0.481	0.2573	Valid
X2.3	0.709	0.2573	Valid
X2.4	0.797	0.2573	Valid
X2.5	0.538	0.2573	Valid
X2.6	0.469	0.2573	Valid
X2.7	0.802	0.2573	Valid
X2.8	0.755	0.2573	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Tabel 3

Uji Validitas Pelatihan Kerja (X3)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X3.1	0.905	0.2573	Valid
X3.2	0.846	0.2573	Valid
X3.3	0.809	0.2573	Valid
X3.4	0.853	0.2573	Valid
X3.5	0.816	0.2573	Valid
X3.6	0.633	0.2573	Valid
X3.7	0.804	0.2573	Valid
X3.8	0.645	0.2573	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Tabel 4

Uji Validitas Prestasi Kerja (X4)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X4.1	0.905	0.2573	Valid
X4.2	0.846	0.2573	Valid
X4.3	0.809	0.2573	Valid
X4.4	0.853	0.2573	Valid
X4.5	0.816	0.2573	Valid
X4.6	0.633	0.2573	Valid
X4.7	0.804	0.2573	Valid
X4.8	0.645	0.2573	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 25

Tabel 5

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0.630	0.2573	Valid
Y.2	0.547	0.2573	Valid
Y.3	0.844	0.2573	Valid
Y.4	0.702	0.2573	Valid
Y.5	0.547	0.2573	Valid
Y.6	0.816	0.2573	Valid
Y.7	0.702	0.2573	Valid
Y.8	0.630	0.2573	Valid

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari tabel di atas diketahui bahwa seluruh item soal pada variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari r tabel sehingga bisa dikatakan seluruh item soal layak digunakan dan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6

Hasil uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbachs Alpha	N of Items
Tingkat Pendidikan	.798	8
Pengalaman Kerja	.737	8
Pelatihan Kerja	.910	8
Prestasi Kerja	.910	8
Kinerja Karyawan	.830	8

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari tabel di atas diketahui nilai seluruh item soal pada variabel kinerja penelitian dapat dikatakan bahwa instrument konstan dan reliable sehingga layak untuk digunakan.

Uji Normalitas

Tabel 7

Hasil uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.92858636
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.082
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymptotic Significance (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test Distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound ...		

Sumber: Olah data SPSS 25

Dari tabel di atas nilai Asymptotic Significance (2-tailed) bernilai 0,200, ini artinya apabila nilai tersebut lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8

Hasil uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Significance
-------	-----------------------------	---------------------------	---	--------------

1	(Constant)	B	Std. Error		2,813	
	X1	17,972	6,389		0,326	0,008
	X2	0,026	0,079	0,037	2,764	0,746
		0,309	0,112	0,367		0,009
	X3	0,321	0,105	0,379	3,046	0,004
	X4	0,173	0,98	0,219	0,1771	0,85

Sumber: Olah Data SPSS, 25

Uji T

Dari Tabel 8 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel X1 nilai signifikansinya 0,746, yang berarti bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan H1 ditolak.
2. Variabel X2 nilai signifikansi sebesar 0,009, yang berarti bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan H2 diterima.
3. Variabel X3 nilai signifikansi sebesar 0,004, yang berarti bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan H3 diterima.
4. Variabel X4 nilai signifikansi sebesar 0,85, yang berarti bahwa prestasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan H4 ditolak.

Uji F

Tabel 9
 Hasil uji F

ANOVA						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
	Regression	460,583	4	115,146	15,470	0,000 ^b
1	Residual	260,517	35	7,443		
	Total	721,100	39			

a. Dependent Variable : Y
 b. Predictors: (constant) X4, X1, X3, X2

Sumber: Olah Data SPSS 25

Dari Tabel 9 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian, nilai koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,639. Nilai tersebut berarti bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan prestasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 63,9%. Ini juga berarti bahwa 30,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam. Dari hasil analisa data, nilai signifikansinya 0,746, ini bisa disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut pernyataan H1 ditolak. Tingkat pendidikan apabila diuji secara sendiri-sendiri tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pada dasarnya, dalam sebuah perusahaan masih terdapat karyawan dengan pendidikan SMA/SMK namun tetap bisa menjalankan pekerjaan dengan baik, tentu saja hal ini terjadi karena ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan selain dilihat dari tingkat pendidikan karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam. Dari hasil analisa data, nilai signifikansi sebesar 0,009, ini bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut pernyataan H2 diterima. Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam sebuah pekerjaan, karena ketika seseorang akan melamar pekerjaan pun pastilah mencantumkan pengalaman kerja, tentu karena HRD juga akan mempertimbangkan berdasarkan pengalaman kerja. Dengan pengalaman kerja yang baik dan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan maka pekerjaan yang dihadapinya tidak akan menjadi permasalahan yang sulit karena seseorang tersebut akan lebih mudah memahami pekerjaannya.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam. Dari hasil analisa data, nilai signifikansi sebesar 0,004, ini bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut pernyataan H3 diterima. Pelatihan merupakan suatu cara yang terorganisir dengan baik yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, wawasan, dan memudahkan untuk karyawan baru memahami pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan yang diadakan berkala dengan intensitas yang sering maka akan berpengaruh positif terhadap perkembangan kinerja karyawan sehingga kualitas dan output karyawan akan meningkat.

4. Pengaruh Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam. Dari hasil analisa data, nilai signifikansi sebesar 0,85, ini bisa disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut pernyataan H4 ditolak. Prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian karyawan seperti karyawan yang selalu baik dalam mengerjakan pekerjaannya, karyawan yang dapat naik jabatan atau mendapatkan promosi dari atasan, hal tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan namun berdasarkan hasil analisa prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Dana Nagoya. Prestasi kerja.

5. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam.

Dari hasil analisa data, nilai signifikansi sebesar 0,000 yang artinya ada pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. pengaruh tingkat pendidikan yang tinggi dengan pengalaman kerja yang baik sesuai dengan bidang serta didukung dengan adanya pelatihan yang sering diikuti karyawan dan juga catatan tetan prestasi yang telah diperoleh selama bekerja akan menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan untuk tetap mempertahankan karyawan tersebut karena dengan kriteria tersebut yang dinilai mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pastilah dapat meningkatkan output perusahaan berdasarkan kuantitas dan kualitas.

Kesimpulan

Dari hasil analisa data yang dilakukan di PT. BPR Dana Nagoya Batam yang menggunakan 40 responden dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam

disimpulkan bahwa:

1. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Dana Nagoya Batam berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Tingkat pendidikan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila diimbangi dengan faktor lain seperti pengalaman kerja, pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan prestasi kerja. Sebaliknya, tingkat pendidikan yang tinggi seorang karyawan belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan apabila tidak adanya pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan prestasi kerja.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Dana Nagoya Batam yang berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pengalaman kerja yang baik dapat menjadi nilai positif bagi sebuah karyawan karena dengan adanya pengalaman karyawan akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya.
3. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Dana Nagoya Batam yang berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Pelatihan kerja yang dilakukan secara berkala dengan intensitas yang sering dan sesuai dengan kebutuhan dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila dilihat dari hasil kerja dan juga kualitas kerja.
4. Prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPR Dana Nagoya Batam berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
5. Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR Dana Nagoya Batam berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05. Tingkat pendidikan yang tinggi seorang karyawan dapat memberikan pemahaman yang luas terhadap pekerjaan apabila diimbangi dengan pengalaman kerja karyawan serta apabila karyawan tersebut sering mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan ataupun pelatihan dari luar yang bersifat membangun, maka karyawan tersebut akan mudah menyelesaikan pekerjaannya, selain itu dilihat dari prestasi karyawan, sehingga dapat disimpulkan apabila hal tersebut dimiliki oleh seluruh karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Saran

Berdasarkan simpulan dari analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Akademis
Penelitian ini dapat memberikan gambaran, wawasan tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Pembaca
Supaya dijadikan referensi, wawasan, dan pengetahuan baru tentang tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan dan prestasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hendaknya untuk menggambarkan penelitian ini dengan menggunakan variabel dan indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan.
4. Bagi PT. BPR Dana Nagoya Batam
Supaya perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan beberapa faktor seperti tingkat pendidikan karyawan, pengalaman karyawan dalam bekerja, melakukan pelatihan-pelatihan berkala, dan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (Senar)*, 1(1), 461-464.
- Ernawati, I. (2017). Uji Kelayakan Media Pembelajaran Interaktif Pada Mata Pelajaran Administrasi Server. *Elinvo (Electronics, Informatics and Vocational Education)*, 2(2), 204-210. <https://doi.org/10.21831/Elinvo.V2i2.17315>.
- I Made Laut Mertha Jaya. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Kusumastuti, Khoirun, A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Lengkong, V. P. K. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 2761-2770. <https://doi.org/10.35794/Emba.V5i3.17154>.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji Asumsi Klasik pada Analisis Regresi Linier Berganda Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium Indicum L.*]. *Barekeng*, 14(3), 333-342.
- Muhammad Busro. (2018). *Teori-Teori Sumber Daya Manusia* (Irfan Fahmi (Ed.)). Prenadamedia Group.
- Pitriyani, Halim A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Persero cabang Rantau Prapat. *Jebma: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56-63.