

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM UPAH, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HALBANERO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

NIKE WULANDARI
NPM: 2012010328

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2024**

Skripsi Oleh :
NIKE WULANDARI
NPM: 2012010328

Judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM UPAH, DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HALBANERO**

Telah disetujui untuk diajukan
Kepada Panitia Ujian/Sidang
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Kediri, 10 Juli 2024

Pembimbing I



Dr. Rr. Forijati, M.M.
NIDN. 0028016701

Pembimbing II



Itoi Bian Raharjo, S.Pd, S.E, M.M.
NIDN. 0718118401

Skripsi Oleh :

NIKE WULANDARI
NPM: 2012010328

Judul:

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM UPAH, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
CV HALBANERO**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi
Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri Pada tanggal : 10 Juli 2024

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Rr Forijati, M.M.
2. Penguji I : Dian Kusumaningtyas, M.M.
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB,



Dr. Amia Tohari, M.Si.
NIDN. 0715078102

Pernyataan :

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Nike Wulandari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 27 April 2001
NPM : 2012010328
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 10 Juli 2024



Nike Wulandari
NPM: 2012010328

MOTTO

Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya

Dia mendapat (pahala) dari (kebijakan) yang dikerjakannya dan mendapat
(siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya.

-QS. Al-Baqoroh : 286

Jangan pernah takut untuk bermimpi besar, karena dalam mimpi besar terdapat
kekuatan untuk mewujudkannya.

Kesuksesan tidak datang dengan mudah, tapi melalui kerja keras, tekad yang kuat,
dan ketekunan yang tiada henti.

-B.J. Habibie-

Sabar, Syukur, Ikhlas, Yakin, Istiqomah kunci dari sebuah kehidupan

وحضارة خيروت فاستقبل

-Nike Wulandari-

PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar
persembahan. Dengan mengucapkan syukur atas Rahmat Allah Swt, skripsi ini saya
persembahkan sebagai tanda bukti kepada kedua orang tua tercinta, kakak ku
tercinta, adikku tersayang, seseorang yang ada selalu membantu dan menemaniku,
sahabat yang selalu ada untuk saya, dan teman-teman yang selalu memberi
support untuk menyelesaikan skripsi ini.

ABSTRAK

Nike Wulandari : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sistem Upah, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Halbanero Kediri

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Sistem Upah, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang, disebut juga prestasi kerja, merupakan hasil kerja yang dilakukannya selama menjalankan pekerjaannya Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, skala gaji, dan pencapaian pendidikan terhadap kinerja karyawan CV. Perusahaan Halbanero.

Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Dari ukuran sampel yang terbilang kecil, penulis memilih 40 responden. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan disebut purposive sampling. Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai teknik analisis datanya, dan analisis statistik akan dilakukan di komputer dengan menggunakan SPSS versi 23. CV. Perusahaan Halbanero mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai, berdasarkan hasil penelitian secara parsial terhadap variabel bebas beban kerja, tingkat pendidikan, dan struktur kompensasi. Apa yang bergantung pada Jam kerja, skala gaji, dan jenis sekolah semuanya mempunyai dampak besar secara simultan terhadap kinerja karyawan CV Halbanero Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sistem Upah dan Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV Halbanero" ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih sebesar besarnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M. Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Amin Tohari, M. Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M. M. selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Dr. Rr.Forijati. M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, bimbingan, dan arahan sehingga proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Itot Bian Raharjo, S.Pd, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II.
6. Kedua orang tua tercinta yang selalu memberikan do'a, kasih sayang, dan motivasinya.
7. Teman-teman Manajemen angkatan 2020.
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan.

kediri, 10 Juli 2024

Nike Wulandari
NPM: 2012010328

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAM PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	6
BAB II	Error! Bookmark not defined.
KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
A. Kajian Teori.....	Error! Bookmark not defined.
1.Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.Tingkat Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
3. Sistem Upah	Error! Bookmark not defined.
4. Beban Kerja	Error! Bookmark not defined.
B. Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
1.Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2.Pengaruh Sistem Upah Terhadap kinerja karyawan	Error! Bookmark not defined.
3.Pengaruh Beban Kerja Terhadap kinerja karyawan	Error! Bookmark not defined.

4. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sistem Upah dan Beban Kerja Secara Bersama sama Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
C. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
D. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB III	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Definisi Operasional Variabel	Error! Bookmark not defined.
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Teknik Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Tempat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
2. Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
1. Populasi	Error! Bookmark not defined.
2. Sampel	Error! Bookmark not defined.
E. Instrumen Penelitian dan Uji Instrumen	Error! Bookmark not defined.
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
1. Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
2. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Analisis Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
3. Analisis Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
4. Analisis Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
5. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN ..	Error! Bookmark not defined.
A. Diskripsi Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Sejarah Singkat Dari CV Halbanero Kediri	Error! Bookmark not defined.
2. Visi dan Misi CV Halbanero Kediri	Error! Bookmark not defined.
3. Struktur Organisasi CV Halbanero Kediri	Error! Bookmark not defined.
4. Karakteristik Responden	Error! Bookmark not defined.
B. Deskripsi Data Variabel	Error! Bookmark not defined.
C. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
2. Regresi Linear Berganda	Error! Bookmark not defined.
3. Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
D. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Signifikan Parsial (Uji T)	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
F. Pengaruh Sistem Upah Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
G. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
H. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sistem Upah dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Error! Bookmark not defined.
BAB V	Error! Bookmark not defined.
SIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Simpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	8

DAFTAR TABEL

- Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu ... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.1 Tabel Waktu Penelitian **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.3 Skala Likert **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, X3 dan Y **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 3.5 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden Karyawan CV Halbanero Kediri **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.2 Usia Responden Karyawan CV Halbanero Kediri **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden Karyawan CV Halbanero **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.4 Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan CV Halbanero Kediri **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.5 Deskripsi Data Tingkat Pendidikan (X1) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.6 Deskripsi Data Sistem Upah (X2) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.7 Deskripsi Data Beban Kerja (X3). **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.8 Hasil Uji Autokorelasi **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.11 Uji Determinasi (Adjusted R²) ... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.12 Hasil Uji T (Parsial) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan) **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV Halbanero **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.2 Hasil Uji Grafik Normal Probability PLOT **Error! Bookmark not defined.**

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Angket Penelitian.....	87
2 Tabulasi Data Hasil Penelitian.....	91
3 Hasil Olah Data Dengan IBM SPSS 23.....	96
4 Surat Ijin Penelitian.....	107
5 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian.....	108
6 Foto Dokumentasi Penelitian.....	109
7 Keterangan Plagiasi FEB.....	143

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas saat bekerja (Arista, 2022). Sedangkan menurut Diana (2019), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kemampuan.

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya mempengaruhi efisiensi internal perusahaan, namun juga keberlanjutan dalam industri pertanian secara keseluruhan. Dari hal tersebut, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti tingkat pendidikan karyawan, sistem upah, dan beban kerja sangatlah penting.

Tingkat pendidikan merupakan suatu indeks organisasi dalam menetapkan penerimaan hasil kerja (Setiawan & Sulaksono, 2021). Tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dalam memahami pertanian modern, menerapkan metode produksi yang efisien dan beradaptasi dengan perubahan kondisi lingkungan. Oleh karena itu, untuk menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan ini, penting untuk memiliki pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan.

CV Halbanero, merupakan sebuah perusahaan yang berfokus pada

produksi bibit cabai yang berdiri sejak 2013 di Jl. Harinjing 166, Kepung Barat, Kediri, Selain perkembangan ekonomi dan persaingan internasional, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. CV Halbanero mempunyai peran strategis dalam menyuplai benih cabai berkualitas tinggi kepada para petani dan industri pertanian. Kinerja karyawan yang optimal menjadi kunci untuk menjaga daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif. Industri pertanian khususnya produksi benih cabai mempunyai peranan yang sangat penting dalam menunjang ketahanan pangan negara. Sebagai bagian integral dari rantai pasok pertanian,

Sistem upah merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan pegawai (Ginting, 2021). Sistem upah yang diterapkan suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Sistem gaji dan bonus yang adil merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan untuk lebih produktif. Oleh karena itu, CV Halbanero memerlukan analisis untuk mengetahui dampak sistem pengupahan terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena pegawai hanya mempunyai waktu sedikit untuk menyelesaikan banyak tugasnya (Prismadhani, 2023). Beban kerja karyawan berdampak langsung terhadap

kinerja karyawan, Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan juga mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan juga Sebaliknya, optimalisasi terhadap beban kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan juga produktif. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang sejauh mana beban kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan penting dilakukan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi mendalam mengenai hubungan antara tingkat pendidikan, sistem upah, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan rekomendasi yang konkret bagi manajemen CV Halbanero dalam meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing perusahaan di pasar yang dinamis. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam pemahaman umum tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di industri pertanian.

Dari uraian di atas, mengingat pentingnya tingkat pendidikan, sistem upah, dan beban kerja yang penulis inginkan melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, SISTEM UPAH, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV HALBANERO"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Pendidikan di CV Halbanero mempengaruhi kualitas

kompetensi kerja mereka, tingkat pendidikan yang lebih tinggi secara signifikan berkontribusi terhadap pemahaman teknologi pertanian terkini dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kondisi lingkungan.

2. Sistem upah yang diterapkan oleh CV Halbanero berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. sistem upah yang adil, insentif yang diberikan, dan bonus memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, Pemahaman mendalam terkait hal ini akan membantu perusahaan dalam memperbaiki atau meningkatkan sistem upah untuk mencapai kinerja karyawan yang diinginkan.
3. Beban kerja juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuan individu dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik, sementara beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres dan penurunan kinerja (Morrison & Payne, 2019). Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat membuat karyawan merasa kurang produktif dan kurang berdaya

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Sistem Upah, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri.
2. Objek dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi sebanyak

40 karyawan.

3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah dikemukakan maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri ?
2. Apakah sistem upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri ?
3. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri ?
4. Apakah tingkat pendidikan, sistem upah, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri.
2. Pengaruh sistem upah secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri.
3. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri.
4. Pengaruh tingkat pendidikan, sistem upah, dan beban kerja secara simultan

terhadap kinerja karyawan di CV Halbanero Kediri

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi atau acuan bagi mahasiswa manajemen dalam penelitian kedepannya.
 - b. Dapat memberikan wawasan ilmu, terutama motivasi dan inovasi selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi perusahaan: untuk memberikan kontribusi kepada pemimpin Kantor CV Halbanero dalam membangun suatu perencanaan SDM yang lebih efektif dan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
- b. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri
 - 1) Memperluas jaringan kerja sama
 - 2) Dapat di jadikan literatur untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.
 - 3) Memberikan gambaran, wawasan, dan pengetahuan mengenai variabel variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- c. Bagi Penulis
 - 1) Sebagai bahan informasi atau masukan dalam upaya meningkatkan

kemampuan, kreativitas yang berkaitan dengan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

- 2) Merupakan sarana pelatihan bagi mahasiswa untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi antara teori yang di berikan dengan praktek lapangan.
- 3) Tambahan wawasan dan pemahaman mengenai bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

d. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi mereka yang tertarik dalam bidang manajemen SDM serta menjadi bahan referensi dan perbandingan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basyit, Bambang Sutikno, J. D. (2020). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal EMA: Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 20–28.
- Amaliah, R. N. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Barru*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 24–31.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Aswad, H. N., & Ferrial, E. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UITMakassar*. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 413–425.
- Damayanti, K., & Sasmito, A. (2022). *ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN KEMAMPUAN KERJA GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. DEWI SRI KECAMATAN WLINGI KAB. BLITAR*. *PARSIMONIA*, 9(2), 88–100.
- Daud William Marihot Tua, & Ainun Mardhiyah. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padangsidimpuan*. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Ekonomi (Jasmien)*, 2(3), 1–8. <https://doi.org/10.54209/jasmien.v2i3.170>
- Dewiyani, A. A., Rahmi, P. P., & Herlina, L. (2020). *Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Cv Anugrah Sukses Mandiri*. *MAHATANI: Jurnal Agribisnis (Agribusiness and Agricultural Economics Journal)*, 3(2), 269. <https://doi.org/10.52434/mja.v3i2.1283>
- Diana, Y. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Housekeeping Departement pada Hotel Bintan Lagoon Resort*. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Etik Setyorini, E. S., & Hanifah Noviandari. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan*. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 3(1), 47–61.

<https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>

- Fil Jannah, R., & Pradana, B. I. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)*. *Jimfeb*, 9(2), 1–10.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26, Edisi 10*. In A. S Heri (Ed.), *Badan Penerbit Universitas Diponegoro* (10th ed., Issue Juli). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, B. N. (2021). *Analisis Sistem Akuntansi Gaji dan Upah pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Serdang Bedagai*. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 1(1), 51–60. <https://doi.org/https://doi.org/10.54259/mudima.v1i1.95>
- Hendrayani. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Pasar Makassar Raya Kota Makassar*. *Jurnal Economix STIMI YAPMI Makassar*, 8(1), 1–12.
- Marsinah, & Hatidah. (2022). *Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sejahtera Bersama*. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 531–543. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1007>
- Monica Sindi Arista. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sisi Jati Bening Di Gresik*. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <https://doi.org/https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i10.578>
- Muhammad Rendi Santoso, S. W. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI DKI JAKARTA*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(1), 84–94. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i1.868>
- Muslim, S., & Sembiring, Z. (2021). *Pengaruh Sistem Upah Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Penguin Indonesia Kecamatan Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang*. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(4), 110–118. <https://doi.org/https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i4.1595>
- Nora Dysta Prismadhani, B. M. (2023). *ANALISIS PENGETAHUAN, BEBAN KERJA, DAN KEMAMPUAN INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA*

- PEGAWAI DINAS PMD KABUPATEN NGANJUK. Simposium Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 239–249.
- Nur Khojin, Suci Nur Utami, D. M. S. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Pembuat Bawang Di Sub Terminal Agribisnis Larangan. Syntax Idea, Universitas Muhadi Setiabudi (UMUS) Brebes*, 2(5), 98–105.
- Nurhasanah. (2022). *Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 5(1).
- Ohorela, M. (2021). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA CABANG JAYAPURA. Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12(1), 127–133.
- Puspasari, D. (2020). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Kesehatan dan Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jawa Tengah. Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 65–76. <https://doi.org/10.14710/jdep.3.1.65-76>
- Putri Oktaviani. Anzu Elvia Zahara. Muhammad Ismail. (2023). *Pengaruh Upah Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(1), 236–250.
- Radjab Tampubolon. (2022). *Analisis Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital. Entrepreneurship and Small Business Research for Economic Resilience*, 1(2).
- Raymond. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNG MUTIARA PERKASA. Jurnal Sistem Informatika Dan Manajemen*, 11(2).
- Ristani, V., & Nurdin, H. (2021). *ANALISIS HARAPAN DAN KEPERCAYAAN PELANGGAN TERHADAP MINAT BELI ONLINE PADA SAAT PANDEMI COVID-19. Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 3(1), 52–62.
- Rizqon, A. L., Segati, A., & Mumtaza, F. (2022). *Analisis Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Khazanah Ulum Ekonomi Syariah (JKUES)*, 6(1), 1–18. <https://doi.org/10.56184/jkues.v6i1.153>

- Rochman, & Ichsan. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sallyuana, C., Hidayat, M. R., Damrus, & Muzakir. (2024). *Employee Engagement, Beban Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Alwatzikhoebillah : Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172. <https://doi.org/10.37567/alwatzikhoebillah.v10i1.2487>
- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Setiawan, H., Sulaksono, H., & H. (2021). *Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Konsumen PT. FIFGROUP Cabang Jembe. JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis Dan Informatika*, 2(2), 14–23.
- Simatupang, P. F. (2021). *Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Bumi Penara. Digital Repository Medan Area*.
- Sinaga, O. S., & Gessong, B. G. (2023). *PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) BALIKPAPAN. International Journal of Technology*, 47(1), 100950.
- Siti Hajar Pontoh. (2022). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK SULUTGO CABANG BOROKO. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1399–1408.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). *Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tennery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153.

- Stocks, N. (2016). ~~濟無~~*No Title No Title No Title*. 2(1), 1–23.
- Sugiyono, P. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed.); Edisi 2). ALFABETA, cv.
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedelapan). Prenadamedia Group.
- Tiana, F. (2023). *ANALISIS SISTEM PENGUPAHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEKERJA DITINJAU DARI PERSPEKTIF MANAJEMEN BISNIS SYARIAH*. Diploma Thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Tirtarahardja, U. dan S. L. L. S. (2019). *Pengantar Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Widyantoro, A. W. (2018). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*.
- Wiryanan, K. A., & Rahmawati, P. . (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt*. *Jurnal Manajemen*, 6(2), 86–95.