

## PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN SAMBALIUNG KECAMATAN SAMBALIUNG KABUPATEN BERAU

Annisa Fakhira Mulya<sup>1</sup>, Sayugo Adi Purwanto<sup>2</sup> Surti Milarisa<sup>3</sup>

Universitas Muhammadiyah Berau

[annisafakhiramulya4@gmail.com](mailto:annisafakhiramulya4@gmail.com)

DOI 10.35915/cj.v8i2

Received : Mei 2, 2024. Revised: 30 Mei 2024, Accepted April 12, 2024

### **Abstract**

*The aim of this research is to determine the effect of education, training and work experience on the performance of employees in Sambaliung Village, Sambaliung District, Berau Regency. Primary data was collected through questionnaires distributed to 31 respondents using the census method. Data were analyzed using validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t test, and F test. This research concludes that: 1) Education has a partially significant effect on employee performance; 2) Training has a partially significant effect on employee performance; 3) Work experience has a partially significant effect on performance; and 4) Education, training and work experience simultaneously have a significant influence on employee performance*

**Keywords:** *education, training, work experience, employee performance.*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan Sambaliung Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 31 orang responden dengan metode sensus. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Pendidikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; 2) Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai; 3) Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja; dan 4) Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

**Kata kunci:** *pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kinerja pegawai.*

### PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan walaupun faktor lain yang dibutuhkan telah tersedia, sebab manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan peran manajemen sumber daya manusia agar terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan hasil usaha seorang dengan memanfaatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan pegawai. Tingkat pendidikan yaitu hasil akhir yang dicapai oleh seseorang melalui pendidikan formal yang telah dilakukannya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya adalah pelatihan kerja. Pelatihan juga berperan penting dalam proses manajemen kinerja. Pelatihan diperlukan terutama bagi pegawai baru, dengan tujuan agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dan dapat menjalankan tugasnya sesuai dengan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selanjutnya adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang. Pengalaman kerja jelas sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena dengan mempunyai pengalaman kerja, kinerjanya pun akan meningkat.

Kantor Kelurahan Sambaliung yang menjadi unit analisis dalam penelitian ini, merupakan salah unit pemerintahan daerah setingkat kelurahan/desa, yang berada dalam

lingkup Pemerintahan Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. Berdasarkan observasi awal dilokasi penelitian, peneliti menemukan masih ada pegawai yang belum memaksimalkan kinerjanya. Menurunnya kinerja pegawai tersebut dapat diketahui dari aspek kualitas kerja yang kurang memuaskan masyarakat dalam hal pelayanan, target kerja sering tidak tercapai, terlalu banyak waktu yang tersita dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dan aspek lainnya.

Menurunnya kinerja pegawai Kelurahan Sambaliung tidak lepas dari pengaruh pendidikan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Kinerja pegawai Kelurahan Sambaliung yang menurun juga tidak lepas dari pengaruh kurang efektif dan maksimalnya program pelatihan kerja yang diberikan instansi kepada pegawai.

Kecenderungan menurunnya kinerja pada pegawai Kelurahan Sambaliung juga tidak lepas dari pengaruh minimnya pengalaman kerja pegawai terkait dengan kompetensi kerja yang diembannya

### Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dirumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai?

### Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### METODE PENELITIAN

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Kantor Kelurahan Sambaliung Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau yang beralamat di Jalan Raja Alam I. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada pegawai pada Kantor Kelurahan Sambaliung yang berjumlah 31 orang sebagai sampel penelitian.

### ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### ANALISIS

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas item-item pernyataan dalam kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (*pearson correlation*) dengan r-tabel ( $\alpha=0,05$  dan  $df = n-2 = 31 - 2 = 29$ ).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel (*cronbach's alpha*) dan reliabilitas item (*cronbach's alpha if item deleted*) dilakukan dengan

membandingkan nilai output yang didapat dengan nilai 0,60. Apabila nilai yang diperoleh  $\geq 0,60$  maka item pernyataan tersebut memenuhi syarat reliabilitas.

##### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan program SPSS, hasilnya sebagai berikut.

Analisis regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi liniernya, sebagai berikut:

$$Y = -2,074 + 0,290X_1 + 0,438X_2 + 0,775X_3$$

Interpretasi persamaan regresi linier di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -2,074 dan bertanda negatif.
2. Koefisien regresi variabel pendidikan bertanda positif.
3. Koefisien regresi variabel pelatihan bertanda positif.
4. Koefisien regresi variabel pengalaman kerja bertanda positif.

##### 4. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dengan program SPSS seperti pada tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,791 atau 79,1%.

##### 5. Uji t

Uji t (uji parsial) adalah uji signifikansi pengaruh variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai diketahui bahwa:

- a. Nilai t-hitung variabel pendidikan adalah 2,244 dan nilai t-tabel = 2,052, maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $2,244 > 2,052$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel pendidikan berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

- b. Nilai t-hitung variabel pelatihan adalah 2,788 dan nilai t-tabel = 2,052, maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $2,788 > 2,052$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.
- c. Nilai t-hitung variabel pengalaman kerja adalah 5,181 dan nilai t-tabel = 2,052, maka  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $5,181 > 2,052$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ , yang berarti variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

### 6. Uji F

Uji F atau uji simultan bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel kinerja pegawai.

Maka dapat diketahui bahwa nilai  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  atau  $34,020 > 2,96$ . Dapat disimpulkan bahwa variabel pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pendidikan mempunyai pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,290.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka

dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis  $H_1$ . Hal ini dibuktikan dari nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ( $2,244 > 2,052$ ) dengan nilai signifikansi  $0,033 < 0,05$ .

Hasil ini sesuai dengan penelitian telah dilakukan diantaranya oleh Chaerani (2022), Hernidatiatin dan Susijawati (2017), Indrawan, dkk. (2015), dan Pamungkas, dkk. (2017) yang menyimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai/karyawan.

### 2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel pelatihan mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap variabel kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,438.

Hasil uji t diketahui bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa menerima hipotesis  $H_2$ . Hal tersebut dibuktikan berdasarkan nilai t-hitung yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ( $2,788 > 2,052$ ) dengan nilai signifikansi  $0,010 > 0,05$ .

Signifikansi pengaruh pelatihan ini sesuai dengan hasil penelitian Chaerani (2022), Anggereni (2018), serta Octavianus, Raymond dan Adolfini (2018), yang memberikan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan/pegawai. Namun hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Ratnasari (2019) dan Safitri (2016) yang membuktikan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Suatu metode pelatihan dengan penyajian membuat karyawan memahami sesuai kebutuhan yang akan diterapkan dalam pekerjaan yang

diberikan oleh perusahaan (Darmono dan Hidayah, 2020).

### 3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif atau searah terhadap variabel kinerja pegawai, dengan koefisien sebesar 0,775.

Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kelurahan Sambaliung Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau, sehingga dapat disimpulkan untuk menerima hipotesis H<sub>3</sub>. Dibuktikan berdasarkan uji t, dimana nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ( $5,181 > 2,052$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Beberapa penelitian terdahulu yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Octavianus, Raymond dan Adolfina (2018) dan Pamungkas, dkk. (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini juga ditegaskan dalam penelitian Muhammad Bayu (2020) yang menyimpulkan bahwa pengetahuan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 4. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji F yang menganalisis signifikansi pengaruh semua variabel bebas (pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja pegawai) menunjukkan nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel

( $34,020 > 2,96$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan untuk menerima hipotesis H<sub>4</sub> yang menyatakan bahwa pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh signifikan yang diberikan pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,791 atau 79,1%.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan yaitu:

1. Pendidikan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Pelatihan memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja.
3. Pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
4. Pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhicandra, I., Nurhidayati, S., & Fauzan, T. R. (2024). Optimization of Hospital Queue Management Using Priority Queue Algorithm and Reinforcement Learning for Emergency Service Prioritization. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(2), 512–522. <https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i2.2772>

- Adi Purwanto dan Suriansyah STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb, S., & Timur, K. (2017). PENGARUH CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PERUSAHAAN TAMBANG BATU BARA TERHADAP KESEJAHTERAAN MASYARAKAT KAMPUNG PEGAT BUKUR. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue 1).
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023a). *Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL*.
- Akbar, R., Ponten, S., Florenta Butarbutar, D., Dani, R., Agus Tya Ningsih, A., Silalahi, E., Nurhidayati, S., Yuliani, rifah, & Agustya Ningrum, D. (2023b). *Manajemen Keuangan (Fundamental dalam Pengelolaan Keuangan) PT. MIFANDI MANDIRI DIGITAL*.
- Anggereni, Ni Wayan Eka Sri. 2018. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10 (2): Hal.606–615
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Bawono, Anton. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press, Salatiga.
- Bayu, Muhammad. 2020. Pengaruh Motif, Pengetahuan dan Keterampilan Terhadap Kinerja Dosen STIE Muhammadiyah Tanjung Redeb. *CAM Journal: Change Agent For Management Journal*, 4 (1): April 2020, hal. 1-16.
- BUKU AJAR ETIKA BISNIS DALAM PERSPEKTIF ISLAM Perilaku yang Dilarang dalam Bisnis dengan Landasan Islam*. (n.d.). [www.freepik.com](http://www.freepik.com)
- eai.21-9-2019.2293958*. (n.d.).
- Bray, Lloyd L. dan Leslie W. Rue. 2015. *Human Resource Management*, 8<sup>th</sup> edition. McGraw-Hill, New York.
- Chaerani, Novita. 2022. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dasar, Komunikasi Kerja, dan *Work Safety* terhadap Kinerja Anggota Satpol PP Kabupaten Berau. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Berau.
- Darmono dan Septthree Hidayah. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Berau. *CAM Journal: Change Agent For Management Journal*, 4 (2): Oktober 2020, hal. 98-107.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 2015. *Al-Qur'an dan Terjemahannya: Juz 1-30*. PT. Kumudasmoro Grafindo Semarang, Jakarta.
- Diniaty, Dewi dan Muhamad Fairuz. 2014. Analisis Faktor-faktor yang

- Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau. *Jurnal Sains, Teknologi dan Industri*, 11 (2): Hal.297-304.
- Fadelan, N., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (2020). PENERAPAN METODE EOQ (ECONOMIC ORDER QUANTITY) SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN PERSEDIAAN PAKAN AYAM PADA CV BERAU SATWA DI TANJUNG REDEB. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 93, Issue 2). Online.
- Foster, Bill Seeker dan R. Karen. 2015. *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru, Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Haryono Guru Besar Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, S., & Rosady, F. (2017). PENGARUH KECERDASAN EMOSI DAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA PERAWAT TEMPORER DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Desember: Vol. 1* (Issue 2).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hernidatiatin, Lis Tatin dan Noveria Susijawati. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1 (1): 2017, Hal.75-86.
- Indrawan, Agung Dwi, Djoko Santoso, dan Jumiyanto Widodo. 2015. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Media Offset Cemani Sukoharjo. *Jupe- Jurnal Pendidikan Ekonomi UNS*, 1 (1): Mei 2013, Hal.1-11.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT Rajagrafindo Persada, Depok.
- Kaswan. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Kelejan, R. A., V. P. K. Lengkong, dan H. N. Tawas. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (4): 1918–1927.
- Kinerja Keuangan Terhadap Kondisi Financial Distress Pada Perusahaan Telekomunikasi di Bursa Efek Indonsia Ma, P., Yuliani, rifah, & Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2020). Change Agent For Management Journal. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 30–43. <https://doi.org/10.35915/cj.v4i2.50>
- Konsep\_Divisi\_Ekonomi\_Masjid\_Berbasis\_Te*. (n.d.).
- Kristanto, R., & Adi Purwanto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Tanjung Redeb, S. (2017). PERUMUSAN STRATEGI PEMASARAN BERDASARKAN ANALISIS SWOT PADA CV FORTUNA MANDIRI DI KABUPATEN

- BERAU oleh. In *Change Agent For Management Journal* (Vol. 1, Issue Oktober).
- Mandang, E. F., B. Lumanauw dan M. D. Walangitan. 2017. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5 (3): 2017, Hal.4324–4334.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maria, Y., & Bayu, M. (n.d.). *Building a K3 Culture in Realizing Zero Accident & Zero Environmental Complaint*.
- Merlngen, R., Nur, S., Sekolah, H., Ilmu, T., & Muhammadiyah, E. (2018). ANALISIS TINGKAT PERPUTARAN PIUTANG PADA PT FIFGROUP CABANG TANJUNG REDEB. In *Accountia; Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Munawaroh, S., & Nurhidayati, S. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi ASSESSING THE PERFORMANCE OF THE PROPERTY AND REAL ESTATE COMPANIES*. www.idx.co.id
- Multitama. 2016. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Zikrul Hakim, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurhidayati, S. (2022). ANALISIS LAPORAN ARUS KAS PADA KOPERASI PEGAWAI REPUBLIK INDONESIA BATIWAKKAL TANJUNG REDEB KABUPATEN BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 64, Issue 1). Online.
- Nurhidayati, S., Muhammadiyah, S., & Redeb, T. (2019). SELISIH BIAYA PRODUKSI SEBAGAI ALAT PENGENDALIAN MANAJEMEN PT INDO PUSAKA BERAU. In *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)* (Vol. 397, Issue 2). Online.
- Nurhidayati, S., & Rahmawati, Y. (2018). MENGGUNAKAN SISTEM SAP (SYSTEM APPLICATION AND PRODUCT IN DATA PROCESSING) DAN PERBANDINGANNYA DENGAN SISTEM MANUAL. *ACCOUNTIA: Accounting, Trusted, Inspiring, Authentic Journal*, 2(2).
- Octavianus, Wungow Raymond dan Adolfina. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6 (3): 2018.
- Pamungkas, Andika Dwi Putra, Djamhur Hamid, dan Arik Prasetya. 2017. Pengaruh

- Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43 (1): 2017, Hal.96-103.
- Putri, Noviyanti Rianti dan Sri Langgeng Ratnasari. 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*, 7 (1): Juli 2019, Hal.48-55.
- Purwanto, S. A., & Jafrie, M. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi BUMK AS A GROWTH CENTER FOR EMPOWERMENT VILLAGE POTENTIAL IN DEVELOPMENT OF GREEN ECONOMY IN LABANAN MAKARTI VILLAGE BERAU REGENCY.*
- Ratnasari, W. (n.d.). *ANALYSIS OF GREEN ECONOMY AND BLUE ECONOMY IMPLEMENTATION TO IMPROVE SMEs AND SUSTAINABLE CREATIVE ECONOMY IN BERAU DISTRICT.*
- Ratnasari, W., & Bayu, M. (n.d.). *The Effect Of Competitive Advantage, Digital Marketing On Supply Chain Management On Tourism Business Performance In Indonesia.*
- Ratnasari, W., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENDAPATAN PEDAGANG KAIN PASAR SANGGAM ADJI DIAYAS TANJUNG REDEB.*
- Ricardianto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management.* In Media, Bogor.
- Ridwan, A., Muzakir, U., & Nurhidayati, S. (2024). Optimizing E-commerce Inventory to prevent Stock Outs using the Random Forest Algorithm Approach. *International Journal Software Engineering and Computer Science (IJSECS)*, 4(1), 107–120. <https://doi.org/10.35870/ijsecs.v4i1.2326>
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik.* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rosady, F. (n.d.). *Spiritual Intelligence In Cross Culture: A Systematic Literature Review And Research Agenda.*
- Safitri, Erma. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1 (4): 2013, Hal.1044-1054.
- Sayugo, O., Purwanto, A., Sulistiani, K., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRUKTUR MODAL PADA CV BENGKEL*

- BUNGA HARAPAN DI KABUPATEN BERAU.*  
Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugianto, B., & Fadelan, N. (n.d.). *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022 Program Studi Doktor Ilmu Ekonomi The Effect of Private Investment, Government Spending and Labor on Economic Growth in Berau Regency, East Kalimantan Province*.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Andi, Yogyakarta.
- Suwanto. 2014. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Syahputra, Muhammad Dedi dan Hasrudy Tanjung. 2020. Pengaruh Integritas dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (3): Hal.283-295.
- Syariah, F., Surakarta, I., & Rifah Yuliani, M. '. (n.d.). *Interpretasi Hadis Nabi Larangan Dua Akad dalam Satu Transaksi*.
- Tekege, O., V. P. K. Lengkong, dan I. Trang. 2018. Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA*, 6 (4): 2018.
- Usman, S., Muis Fauzi Rambe, dan Jufrizen Jufrizen. 2021. Pengaruh Penempatan, Kompensasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Humaniora*, 5 (1): 2021, Hal.90-101.
- Yuliani, M., Tinggi, S., Muhammadiyah, I. E., & Redeb, T. (n.d.). *MANAJEMEN LEMBAGA KEUANGAN NON BANK DANA PENSUN BERDASARKAN PRINSIP SYARIAH*. Zainun, Buchari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Gunung Agung, Jakarta.