



## STUDI PELACAKAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK PADA INDUSTRI DI KABUPATEN SIDOARJO

<sup>1</sup>Hafid Rahmandan, <sup>2</sup>Mohamad Riyandi Badu, <sup>3</sup>Andi Maga Umara, <sup>4</sup>Sugeng Pramudiby, <sup>5</sup>Esta Larosa, <sup>6</sup>Aristi Ayuningsi Ode Asri, <sup>7</sup>Musfir Rizal Pratama

<sup>1,2,3,4,5</sup> Pendidikan Teknik Mesin Universitas Negeri Gorontalo

<sup>6</sup> Teknik Sipil Universitas Negeri Gorontalo

<sup>7</sup> Pendidikan Seni Rupa Universitas Negeri Gorontalo

e-mail: [hafidrahmandan@ung.ac.id](mailto:hafidrahmandan@ung.ac.id)

### Abstract

*The background of this study is triggered by many problems in the working world and One of them is the large number of vocational graduates that become unemployed and This study aims to analyzing performance of employees based on their working time, potential, and quality of their almamater. This study uses ex post facto method with quantitative approach, while for the research desain using a factorial design. The results showed performance employees with high working period 83,35 higher than moderate working periode 82,48 and low working periode 81,26; performance employees with high potential 83,89 higher than moderate potential 82,00 and low potential 81,18; and performance with quality of their almamater/non accreditation A 83,00 higher than accreditation A 82,15.*

**Keywords:** employee performance, potential and quality of their almamater, working time

### How to cite:

Rahmandan, H., Riyandi Badu, M., Maga Umara, A., Pramudiby, S., Larosa, E., & Ayuningsi Ode Asri, A., Rizal Pratama, M. (2024). STUDY PELACAKAN TENAGA KERJA LULUSAN SMK PADA INDUSTRI DI KABUPATEN SIDOARJO. JEE (Jambura Journal of Engineering Education), 3(2). 9-16. <https://doi.org/10.37905/jjee.v3i2>

Diterima : 15/12/2024  
Disetujui : 28/12/2024  
Dipublikasi : 31/12/2024

©2024 Hafid, dkk

### Pendahuluan

Perkembangan industri di Indonesia dituntut selalu mengikuti permintaan pasar berdasarkan perkembangan jaman. Permintaan pasar (konsumen) selalu berubah dikarenakan setiap masa memiliki tren masa, sehingga industri yang ada harus menyesuaikan diri pada perubahan tren yang ada agar dapat bertahan dari persaingan produk. Untuk mengatasi perubahan tren tersebut, industri harus memiliki peralatan memadai dan yang terpenting adalah sumber daya manusia berkualitas. Peralatan dalam industri besar harus memadai untuk kelancaran proses produksi seperti peralatan-peralatan bermesin kemudian peralatan produksi lainnya.

Sumber daya manusia sangat berperan penting untuk perkembangan industri. Sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya dapat berpengaruh pada hasil produksi, seperti kualitas hasil produksi, kecepatan proses produksi yang sesuai dengan target. Dengan memiliki sumber daya manusia yang tidak berkualitas dapat mempengaruhi pendapatan dari industri dan industri akan rugi, sehingga industri selalu merekrut tenaga kerja yang siap dan berkualitas pada bidangnya dalam industri.

Lulusan SMK merupakan lulusan yang mempunyai *skill*/keterampilan dalam suatu bidang keahlian dan siap untuk bekerja dalam industri. Namun dapat dilihat dari data (Badan Pusat Statistik, 2015) menjelaskan tingkat pengangguran terbuka (TPT) untuk pendidikan SMK sebesar 9,05 persen salah satunya dikarenakan

*skill/keterampilan* yang mereka asah sejak duduk dibangku sekolah masih minim atau belum optimal dan hal ini juga disebabkan oleh fasilitas praktek yang kurang baik, sehingga lulusan SMK banyak yang tidak memenuhi syarat seleksi karyawan yang diajukan oleh industri ataupun memiliki kinerja yang kurang baik dalam bekerja.

TPT tamatan SMK saat ini menjadi yang paling tinggi dibandingkan dengan tamatan sejenjangnya yakni sebesar 8,62% lalu disusul oleh TPT tamatan SMA. Faktor utama banyak lulusan SMK yang menganggur adalah karena ketidakselarasan antara kompetensi pada pembelajaran di SMK dan juga yang dibutuhkan di dunia kerja. Pada dunia kerja perkembangan sangat pesat dalam teknologi namun tidak diiringi oleh pembaruan kurikulum pada dunia pendidikan di Indonesia saat ini.

Seleksi tenaga kerja yang dilaksanakan oleh industri dilakukan secara ketat, dengan harapan industri memiliki tenaga kerja yang berkompoten, sehingga dapat membawa industri lebih maju dan mempunyai kualitas produk lebih baik. Industri selalu mengharapkan tenaga kerja berpengalaman dalam bidangnya atau ahli dalam bidang tersebut. Selanjutnya lulusan SMK yang belum memiliki pengalaman sebelumnya, perlu melakukan *training* beberapa bulan terlebih dahulu karena *skill/keterampilan* yang dimiliki masih perlu diadaptasikan dengan dunia industri.

Namun hal tersebut berbeda dengan wawancara langsung dengan petinggi Disnaker Kabupaten Sidoarjo bagian tenaga kerja bahwa “tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja belum tentu memiliki kualitas kerja yang baik namun dengan adanya kesiapan dan kemampuan diri sebagai pembelajaran masuk dalam pasar kerja”. Pengalaman kerja dapat menentukan kualitas seseorang dalam bekerja namun dengan adanya potensi diri yang baik dari awal sebelum terjun ke dunia industri hingga diterima bekerja maka seseorang dapat memperoleh sebuah pengalaman dan seseorang akan belajar selama masa kerja tersebut yang membuat kualitas kerja seseorang menjadi lebih baik.

Seleksi tenaga kerja dunia usaha dan dunia industri dengan lembaga pendidikan sudah lama saling bekerja sama dalam seleksi tenaga kerja yakni ditandai dengan terdapat sebuah lembaga yakni BLK (Badan Lapangan Kerja) yang merupakan badan yang menaungi lulusan siswa untuk mendapatkan lapangan kerja. Adanya BLK dalam sekolah dapat mempermudah dan menuntaskan tujuan dari SMK yakni siap kerja, namun terdapat kendala yaitu dunia industri lebih dominan untuk mengambil lulusan dari SMK terbaik atau SMK favorit dikarenakan dalam sekolah favorit memiliki fasilitas yang lengkap, sehingga industri memilih sekolah favorit karena dalam sekolah telah diberi bekal yang sudah mumpuni dan siap untuk bekerja.

Lulusan SMK favorit menjadi tolak ukur dari perusahaan dalam mengambil lulusan karena dengan bekerja sama dengan sekolah kejuruan favorit perusahaan mendapatkan karyawan yang siap kerja dibanding dengan SMK yang tidak menonjol dalam prestasi menjadi disisihkan. Oleh karenanya dengan untuk mencegah adalah kesetimpangan antar sekolah SMK maka perlunya evaluasi disetiap SMK agar mendeteksi fase menuju dunia kerja oleh lulusan SMK. Hasil evaluasi juga akan berguna untuk meningkatkan akreditasi sekolah menjadi lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas untuk mengetahui kualitas dari lulusan tenaga kerja di industri perlunya dilakukan kegiatan penelusuran tentang lulusan SMK yang bekerja di Industri atau *tracer study* lulusan SMK. Kegiatan *tracer study* penting untuk dilakukan untuk memperoleh informasi-informasi yang berkaitan tentang kompetensi dari lulusan SMK pada dunia usaha dan dunia industri. Untuk menghasilkan informasi yang tepat dibutuhkan interaksi antar pihak antara lembaga pendidikan dan alumni dapat melakukan komunikasi dengan mengetahui masukan dan pertanyaan yang menjadi bahan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan menghasilkan lulusan berprestasi. Pada penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis kinerja karyawan terhadap masa kerja; (2) menganalisis kinerja karyawan terhadap potensi diri; (3) menganalisis kinerja karyawan terhadap kualitas asal sekolah karyawan

## Metode

Jenis penelitian ini menggunakan analisis dan jenis data adalah inferensial parametris dengan metode *ex post facto*. Penelitian ini menganalisis kinerja karyawan lulusan SMK jurusan teknik mesin antara masa kerja karyawan dan potensi diri karyawan di Kabupaten Sidoarjo. Variabel bebas dalam terdiri dari masa kerja karyawan ( $X_1$ ), potensi diri karyawan ( $X_2$ ), dan kualitas asal sekolah karyawan ( $X_3$ ) dan variabel terikat adalah kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi target adalah seluruh karyawan yang bekerja di industri bidang otomotif di kabupaten Sidoarjo dan populasi terjangkaunya adalah seluruh lulusan SMK dengan jurusan teknik mesin yang bekerja di industri bidang otomotif di kabupaten Sidoarjo. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 141 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2010)

Data penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner/lembar penilaian, kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui (Arikunto, 2006). Instrumen lembar penilaian terdiri dari dua instrument yakni lembar penilaian yakni penilaian kinerja karyawan dan penilaian potensi diri karyawan. Pengumpulan data variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  menggunakan lembar penilaian potensi diri dan variabel  $Y$  menggunakan lembar penilaian kinerja karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis komparatif yaitu teknik analisis untuk membandingkan antar variabel maupun kelompok dari variabel tersebut. Analisis dalam penelitian ini bertujuan mengetahui: (1) perbedaan kinerja karyawan lulusan SMK ditinjau dari masa kerja; (2) perbedaan kinerja karyawan lulusan SMK ditinjau dari potensi diri karyawan; dan (3) perbedaan kinerja karyawan lulusan SMK ditinjau dari kualitas sekolah asal karyawan.

Sebelum dilaksanakan penelitian instrumen lembar penilaian kinerja dan lembar penilaian potensi diri dilakukan uji kelayakan oleh validator, kemudian dilakukan uji coba terbatas diluar sampel penelitian dan selanjutnya dapat dilakukan penelitian. Hasil validitas oleh validator dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Lembar Penilaian	Hasil Validasi	Kriteria
1	Kinerja	0,93	Valid
2	Potensi Diri	0,87	Valid

Setelah dilakukan validitas oleh para ahli selanjutnya dilaksanakan uji coba terbatas di industri Kota Surabaya. Uji coba dilakukan pada 25 karyawan. Hasil uji coba terbatas diperoleh realibilitas yang diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha dengan bantuan program SPSS versi 23 mendapatkan hasil realibilitas pada lembar penilaian kinerja sebesar 0,895 dan pada lembar penilaian potensi diri sebesar 0,853, dengan berdasarkan hasil tersebut maka lembar penilaian kinerja dan lembar penilaian potensi diri masuk dalam kategori realibilitas tinggi. Dengan berdasarkan hasil uji coba terbatas dapat dilakukan validitas empiris, dimana dilakukan dengan menganalisa berdasarkan  $r_{tabel}$ . Butir instrumen dapat dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > 0,396$ . Pada lembar penilaian kinerja karyawan terdapat dua butir yang tidak valid dari 37 butir dan pada lembar penilaian potensi diri

terdapat satu butir yang tidak valid dari 20 butir. Butir soal yang tidak valid tidak dihilangkan namun tidak masuk dalam analisis data

### Hasil dan Pembahasan

Berikut adalah hasil dari pengujian hipotesis dari uji kinerja tenaga kerja lulusan SMK di Industri di Sidoarjo terlampir sebagai berikut

#### Hasil

Uji hipotesis analisis uji perbedaan kinerja karyawan dengan masa kerja dan potensi diri karyawan menggunakan uji anava dua jalur seperti tampak pada Tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Uji Anava Dua Jalur

Source	df	F	Sig.
Corrected Model	8	10.866	.000
	1	257849.443	.000
MasaKerja	2	13.018	.000
PotensiDiri	2	22.103	.000
MasaKerja * PotensiDiri	4	2.827	.027
Error	132		
Total	141		
Corrected Total	140		

R Squared = .397 (Adjusted R Squared = .361)

Pengujian hipotesis pertama diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 2. menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja karyawan secara signifikan dengan masa kerja tinggi dibandingkan dengan kinerja karyawan masa kerja sedang dan masa kerja rendah. Koefisien determinasi pada variabel ini sebesar 0,156, sehingga variabel masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,6%. Pengujian hipotesis kedua diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 2. Menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, dengan  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja karyawan secara signifikan dengan potensi diri tinggi dibandingkan dengan kinerja karyawan potensi diri rendah dan potensi diri sedang. Koefisien determinasi pada variabel ini sebesar 0,202, sehingga variabel potensi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 20,2%. Pengujian hipotesis ketiga diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Tabel 4. Meunjukkan nilai signifikansi 0,027, dengan  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan terdapat interaksi antara masa kerja karyawan dan potensi diri karyawan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan dengan menggunakan uji *independent t-test* seperti tampak pada Tabel 3. berikut ini.

Tabel 3. Uji Independent T-Test

		Levene's Test		t-test		
		F	Sig.	t	df	Sig.
Kinerja	Equal variances assumed	2.14	.145	-2.09	139	.038
	Equal variances not assumed			-1.94	49.56	.058

Hasil berdasarkan Tabel 3. di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,38, dengan  $p < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan terdapat perbedaan kinerja karyawan secara signifikan dengan kualitas sekolah/non akreditasi A dibandingkan dengan kualitas sekolah/Akreditasi A. Koefisien determinasi pada variabel kualitas sekolah adalah sebesar 0,031, sehingga variabel kualitas sekolah berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 3,1%.

Selanjutnya untuk mengetahui kekurangan dan kebaikan dari hasil kinerja karyawan di industri dapat dilihat dari Tabel 4. yang menjelaskan hasil rata-rata dari tiap dimensi lembar penilaian kinerja karyawan.

Tabel 4. Penilaian Dimensi Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Rata-Rata
1	Pengetahuan terhadap pekerjaan	81,38
2	Kemampuan teknis	81,34
3	Keselamatan kerja	81,03
4	Manajemen waktu	81,03
5	Keterampilan berkomunikasi	83,37
6	Kerjasama antar karyawan	83,87
7	Tanggung jawab	83,55
8	Kemampuan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah	80,50
9	Kualitas kerja	82,89
10	Kuantitas kerja	82,62
Rata-Rata Total		82,16

Berdasarkan hasil penilaian dari tiap dimensi di atas dapat dilihat terdapat lima dimensi yang dibawah nilai rata-rata yakni pengetahuan terhadap pekerjaan, kemampuan teknis, keselamatan kerja, manajemen waktu dan kemampuan berpikir kritis dalam menyelesaikan masalah. Selanjutnya berdasarkan dari dimensi lembar penilaian potensi diri yakni ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Dimensi Lembar Penilaian Potensi Diri Karyawan

No	Dimensi	Rata-Rata
1	Potensi Fisik	86,44
2	Potensi Kecerdasan Intelektual	88,94
3	Potensi Kecerdasan Emosi	92,48
Rata-Rata Total		89,28

Berdasarkan hasil penilaian dari tiap dimensi di atas dapat terlihat terdapat dua dimensi yang berada di bawah rata-rata yakni potensi fisik dan potensi kecerdasan intelektual. Oleh karena itu pada dimensi yang berada di bawah rata-rata perlu adanya perbaikan pada calon lulusan SMK hingga lulusan SMK dapat mempunyai kinerja dan potensi diri yang baik.

## **Pembahasan**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan masa kerja berpengaruh sebesar 15,6%. Hal ini menunjukkan Pada masa kerja sedang dan masa kerja rendah dapat disebabkan karena pada masa ini karyawan sedang beradaptasi terhadap lingkungan kerja sehingga karyawan memiliki kinerja terbilang rendah dan pada masa kerja tinggi memiliki kinerja terbaik dapat disebabkan adanya pelatihan maupun pengalaman kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan masa kerja tinggi sehingga kinerja pada masa kerja tinggi sangat baik dibanding dengan karyawan masa kerja sedang dan masa kerja rendah yang masih dalam proses memperoleh pengalaman kerja. Hasil tersebut sesuai dengan pendapat dari (Siswanto, 2011) bahwa masa kerja disebut sebagai penyebab meningkat kinerja karyawan karena dengan dengan masa kerja yang lama sudah tentu seorang karyawan akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik. Sehingga karyawan dengan masa kerja tinggi sangat memiliki kecakapan dalam berkerja semakin baik. Hasil tersebut juga sepadan dengan pendapat dari (Supriyatna, 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja mencakup lamanya waktu seseorang bekerja disuatu bidang, semakin lama seseorang bekerja dibidang tersebut semakin besar pengalaman kerja yang dimilikinya. Pengalaman kerja yang luas dapat menjadi peningkat kinerja seseorang tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan dalam bidangnya..

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa potensi diri berpengaruh pada kinerja karyawan sebesar 20,2% , hal ini menunjukkan potensi diri yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Dapat dilihat berdasarkan hasil penelitian kinerja karyawan pada potensi diri tinggi sangat baik dan dapat dibilang terbaik hal ini dapat disebabkan oleh karena dengan adanya upaya dalam diri karyawan potensi diri tinggi sehingga mendorong kinerja dari karyawan tersebut, namun disamping itu pada potensi diri rendah dapat dinilai cenderung meningkat atau lebih baik dibanding dengan karyawan dengan potensi diri sedang hal ini dapat terjadi walaupun potensi dalam diri terbilang rendah namun terdapat motivasi eksternal yang dapat mendorong adanya peningkatan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) (2008) menyatakan jika individu tahu apa potensi yang dimiliki, karena kalau kita tidak tahu apa potensi yang kita miliki bagaimana mungkin kita mengembangkan potensi diri. Sedangkan pada potensi diri sedang cenderung meningkat secara berkala dapat disebabkan dalam hal ini karyawan sedang mengalami proses motivasi dalam diri atau proses mendorong diri menjadi lebih baik.

Hal ini diperkuat dengan pendapat (Irawan, 2018) bahwa orang-orang yang dinilai berprestasi tinggi atau secara konsisten melakukannya dengan baik adalah orang yang kompeten. Kemudian hasil penelitian tersebut menguatkan teori terkait hasil tersebut yakni oleh Lembaga Administrasi Negara RI (2014) yang menjelaskan seorang karyawan melakukan pengembangan diri dalam rangka menggunakan dan mengoptimalkan seluruh kemampuannya untuk mencapai kinerja yang unggul yakni dengan mengetahui potensi-potensi yang ada dalam diri. Dengan hal tersebut seseorang yang menyadari akan adanya potensi dirinya dan potensi dalam dirinya akan

berkembang seiring dengan adanya usaha yang dilakukan oleh karyawan tersebut yang berdampak pada kinerja dalam bekerja.

Pengujian hipotesis ketiga membuktikan bahwa masa kerja dan potensi diri karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7%. Hal ini menunjukkan keduanya terdapat interaksi antara keduanya yang saling berpengaruh. Pada masa kerja 12-36 bulan atau masa kerja sedang baik karyawan potensi diri rendah, potensi diri sedang dan potensi diri tinggi persebaran data tersebar dan saling berinteraksi dengan masa kerja tinggi dan masa kerja rendah, dan pada 36-108 bulan atau masa kerja tinggi dimana pada potensi diri sedang dan potensi diri rendah saling berinteraksi dan memiliki kinerja karyawan yang terbaik dibanding pada karyawan masa kerja sedang maupun rendah.

Selanjutnya kinerja karyawan dengan pada masa kerja antara 0-12 atau masa kerja rendah, kinerja karyawan terendah pada karyawan dengan potensi diri rendah, pada potensi diri sedang cenderung stabil dan pada potensi diri tinggi kinerja karyawan cenderung mengarah keatas meningkat, namun ketiganya mengalami peningkatan hal ini dapat disebabkan yakni pada tahun pertama sesuai dengan Permenaker No. 1 Tahun 1999 bahwa pemberian upah minimum hanya berlaku bagi pekerja yang mempunyai masa kerja kurang sedangkan jika lebih dari satu tahun pemberian upah dapat ditinjau kembali sesuai dengan kompetensi dengan hal tersebut maka karyawan pada masa kerja rendah cenderung berusaha untuk meningkatkan kualitas diri agar dapat menunjukkan pada atasan jika selama satu tahun telah memberikan manfaat baik untuk perusahaan dan berkinerja baik.

Pada masa kerja antara 24-36 dapat dilihat kinerja karyawan dengan potensi diri rendah terlihat meningkat mendekati kinerja dari karyawan dengan potensi diri sedang dikarenakan karyawan pada potensi diri rendah telah mencapai proses pengalaman kerja dan baik juga telah berhasil mengembangkan dirinya, dan pada potensi diri sedang selalu stabil dapat disebabkan pada masa ini adalah masa dimana karyawan mulai proses transisi dalam pengalaman bekerja sehingga kinerja karyawan berangsur meningkat.

Namun pada masa kerja 72 bulan ke atas kinerja karyawan dengan pada potensi diri rendah terlihat menurun, hal ini dapat disebabkan juga oleh karena penurunan dari kualitas karyawan dengan masa kerja tinggi dikarenakan berbagai faktor salah satunya yakni faktor umur karyawan dimana pada masa kerja tinggi diukur memiliki masa kerja di atas tiga tahun. Sedangkan pada masa kerja sedang cenderung meningkat dimana terjadi proses pengembangan diri dengan meningkat secara berkala.

Pada masa kerja antara 84-96 bulan dapat dilihat peningkatan kinerja mulai tidak meningkat hal ini dapat disebabkan karena hal yang sama dengan potensi diri rendah namun dikarenakan karyawan memiliki potensi diri tinggi penurunan kinerja tidak terlalu signifikan dibanding pada potensi diri rendah dikarenakan karyawan pada masa kerja tinggi masih memiliki potensi diri yang baik namun karena berbagai keterbatasan yang muncul dikarenakan faktor lain yang mengakibatkan kinerja tidak meningkat. Hal ini sesuai dengan teori dari (Hurlock, 1990) menyatakan bahwa masa dewasa dimulai pada umur 18 tahun sampai kira-kira berumur 40 tahun, saat perubahan-perubahan fisik dan psikologis yang menyertai berkurangnya kemampuan reproduktif.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan diskusi dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat perbedaan kinerja karyawan secara signifikan dengan masa kerja tinggi dibandingkan dengan kinerja karyawan masa kerja sedang dan masa kerja rendah, (2) Terdapat perbedaan secara signifikan lebih tinggi pada potensi diri tinggi dibandingkan dengan potensi diri sedang dan potensi diri tinggi, (3) Terdapat interaksi antara masa kerja karyawan dan potensi diri karyawan terhadap kinerja karyawan, (4) Terdapat perbedaan lebih tinggi kinerja karyawan dengan kualitas sekolah

non akreditasi A dibandingkan dengan kinerja karyawan dengan kualitas sekolah akreditasi A.

### Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Jumlah tenaga kerja terserap*. <http://www.bps.go.id>. 25 Januari 2015
- Badan Pusat Statistik (BPS). *Jumlah penduduk Indonesia*. <http://www.bps.go.id>. 25 Januari 2015.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Sidoarjo. *Jumlah tenaga kerja Kabupaten Sidoarjo*. <http://sidoarjokab.bps.go.id>. 29 Oktober 2014.
- Caudron, Shari. (1995). *Create an Empowerment Environment*. Personnel Journal, September. Pp 28-37.
- Fitriastuti, Triana. (2013). *Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan orgazational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*: 103-114.
- Hasanah, Selfiani. *Produktifitas tenaga kerja RI masih rendah*. <http://economy.okezone.com>. 1 September 2015
- Irawan, R. O. (2018). *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. *Sekretari dan Manajemen*, 13.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. (2005). *Perilaku organisasi*. Buku Kedua. Edisi Kelima. Penerjemah Erly Suandy. Jakarta: Salemba Empat.
- Lembaga Administrasi Negara RI. (2008). *Pengenalan dan pengukuran potensi diri*. Jakarta: LAN.
- Lembaga Administrasi Negara RI. (2014). *Pengembangan potensi diri*. Jakarta: LAN.
- Lussier, Robert N. (2012). *Management fundamentals*. USA: PreMediaGlobal.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mondy, Wayne & Robert M, Noc. (1996). *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Moses, Melmambessy. (2012). *Analisis pengaruh pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pertambangan dan energi Provinsi Papua*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*: 18-36.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1999 *Upah Minimum*. 5 Oktober 2000. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000. Jakarta.
- Ramirez, Thelma L. (2014). *Tracer study of RTU graduates: an analysis*. *Joournal of Arts, Science & Commerce*: 66-76
- Republik Indonesia. (2002). *Undang-undang dasar RI Tahun 1945 amandemen ke Empat*. Jakarta.
- Siswanto. (2011). *Manajemen Tenagag Kerja Indonesia*. Sinar Baru. Bandung
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Supriyatna. (2020). Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*. 47-60.