



Masuk tanggal : 09-Juni-2025, revisi tanggal : 11-08-2025, diterima untuk diterbitkan tanggal : 15- Agustus-2025

The Influence of Education Level, Job Placement, and Job Satisfaction on Employee Performance

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Herni Pujiati¹, Yohanes Ferry Cahaya^{2*}, Sri Yanthy Yosepha³, Noeorlina Anggreani⁴, Nurmaliza⁵

¹ Magister Manajemen Univeristas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jl.Halim Perdana Kusuma No.1, Jakarta

Email: hernipujiati@unsurya.ac.id

² Magister Manajemen Univeristas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jl.Halim Perdana Kusuma No.1, Jakarta

Email: ferry@unsurya.ac.id

³ Magister Manajemen Univeristas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jl.Halim Perdana Kusuma No.1, Jakarta

Email: sriy@unsurya.ac.id

⁴ Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957, Jl.Moch.Kafi II No.33, Jakarta

Email: noerlina@ibi-k57.ac.id

⁵ Magister Manajemen Univeristas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Jl.Halim Perdana Kusuma No.1, Jakarta

Email: nurmaliza@unsurya.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the influence of education level and job placement on employee performance, with job satisfaction as a mediating variable. The background of this research lies in the importance of human resource management in enhancing employee productivity, particularly in the maritime service sector. A quantitative approach with a survey method was employed. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with the help of SmartPLS 4.0.9.9. The results show that both education level and job placement have a positive and significant impact on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction. Job satisfaction was proven to mediate the relationship between the independent variables and performance, strengthening the positive effects. Appropriate job placement and sufficient education level can improve job satisfaction, which in turn enhances performance. The conclusion of this study suggests that company management should consider aligning education and job placement with individual competencies while also fostering a work environment that promotes job satisfaction. Therefore, proper human resource management strategies can significantly contribute to achieving optimal organizational performance.

Keywords: Education level, job placement, job satisfaction, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini terletak pada pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya di sektor jasa maritim. Pendekatan kuantitatif dengan metode survei digunakan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *SmartPLS 4.0.9.9*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara variabel independen dan kinerja, memperkuat pengaruh positif. Penempatan kerja yang tepat dan tingkat pendidikan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan harus mempertimbangkan untuk menyelaraskan pendidikan dan penempatan kerja dengan kompetensi individu sambil juga menumbuhkan lingkungan kerja yang meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat berkontribusi secara signifikan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Kata kunci: Tingkat pendidikan, penempatan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

Pendahuluan

Kinerja karyawan adalah elemen penting dalam menentukan keberhasilan operasional dan daya saing, terutama di industri jasa yang sangat bergantung pada efektivitas sumber daya manusia. Dalam sektor maritim, khususnya di perusahaan layanan kapal tunda, kinerja karyawan tidak hanya mempengaruhi efisiensi operasional tetapi juga kepuasan klien dan hubungan bisnis jangka panjang. PT. Pelayaran Berkah Dutarinda Sarana, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang layanan kapal penarik, saat ini menghadapi tantangan tersebut. Data internal perusahaan menunjukkan bahwa selama tiga tahun terakhir, pencapaian jumlah klien kapal tunda yang dilayani belum optimal, hanya mencapai 87,86% dari target pada tahun 2023. Kekurangan pencapaian ini menunjukkan adanya masalah internal, terutama yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

Observasi yang dilakukan oleh para penulis mengungkapkan beberapa faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja, termasuk ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dan tuntutan pekerjaan, serta penempatan pekerjaan yang tidak tepat. Meskipun sebagian besar karyawan memiliki gelar sarjana, terdapat ketidaksesuaian antara bidang studi mereka dan posisi pekerjaan mereka. Misalnya, posisi staf keuangan, yang idealnya diisi oleh lulusan ekonomi, justru diisi oleh individu dari latar belakang non-ekonomi. Ketidaksesuaian ini dapat menurunkan motivasi kerja, menyebabkan tekanan psikologis, dan menghambat efektivitas serta efisiensi kerja.

Kepuasan kerja adalah indikator kritis lainnya yang berfungsi sebagai jembatan antara karakteristik individu (pendidikan, penempatan) dan hasil kerja. Keluhan klien mengenai layanan yang lambat menunjukkan potensi ketidakpuasan di antara karyawan, yang dapat mengarah pada penurunan produktivitas. Secara teoretis, literatur sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan antara variabel input karyawan dan hasil kerja. Studi oleh Demir-Yıldız (2023) dan Wikhamn et al. (2022) menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti dampak individu dari tingkat pendidikan, penempatan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, penelitian yang mengintegrasikan ketiga elemen ini ke dalam model komprehensif, terutama dalam konteks industri maritim Indonesia, masih jarang ditemukan. Oleh karena itu, penelitian ini mengatasi kesenjangan signifikan dalam literatur dan memberikan wawasan empiris untuk menyelesaikan tantangan manajerial. Keunikan penelitian ini terletak pada pendekatannya dalam menguji hubungan langsung dan tidak langsung antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel perantara, khususnya dalam industri layanan kapal tunda, sebuah sektor yang sebagian besar belum dieksplorasi dalam studi SDM.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan; (2) meneliti pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan; dan (3) mengevaluasi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini diharapkan dapat berkontribusi secara teoretis terhadap pengembangan model kinerja karyawan dan menawarkan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen, penempatan, dan pengembangan karyawan yang lebih efektif dan kontekstual.

Tinjauan Pustaka

Pendidikan telah lama dianggap sebagai faktor penentu utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Becker et al. (2022) menemukan korelasi positif antara pendidikan formal dan keterampilan analitis serta kemampuan pemecahan masalah yang kompleks, yang keduanya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Ini didukung lebih lanjut oleh Sharma & Patel (2023), yang menekankan bahwa tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi kinerja teknis, terutama di industri maritim. Di sisi lain, Kim et al. (2021) menyajikan pandangan yang lebih bernuansa dengan menyarankan bahwa hubungan antara pendidikan dan kinerja bersifat kurvilinear. Mereka berpendapat bahwa tingkat pendidikan yang terlalu tinggi, jika tidak sesuai dengan penempatan pekerjaan yang tepat, dapat mengakibatkan penurunan kinerja karena ketidakpuasan dan kebosanan kerja.

Pendidikan juga memiliki potensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya memiliki harapan tertentu terkait peran pekerjaan, posisi, dan tantangan mereka. Ketika harapan-harapan ini terpenuhi, kepuasan kerja cenderung meningkat. Penelitian sebelumnya oleh Huda (2024) menemukan hubungan signifikan antara tingkat pendidikan dan kepuasan kerja karyawan, menunjukkan bahwa keselarasan antara pendidikan dan peran pekerjaan memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan.

Selain itu, penempatan pekerjaan yang tepat dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan peningkatan kinerja. Rodriguez-Sanchez et al. (2024) menekankan bahwa kesesuaian antara individu dan pekerjaan, atau kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan, dapat meningkatkan kinerja hingga 31 persen. Yilmaz & Kaplan (2021) mendukung temuan ini dalam sektor maritim, menunjukkan bahwa penempatan yang tepat berkontribusi positif terhadap kinerja operasional. Wang et al. (2023) menekankan pentingnya strategi penempatan kerja berbasis bakat dalam meningkatkan kinerja adaptif. Penempatan yang sesuai juga sangat terkait dengan kepuasan kerja, karena karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan, minat, dan kepribadian mereka cenderung mengalami stres yang lebih sedikit dan kenyamanan psikologis yang lebih besar, yang mengarah pada kepuasan yang lebih tinggi.

Selain itu, kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap kinerja karyawan. Judge et al. (2020) mengidentifikasi adanya korelasi sedang hingga kuat antara kepuasan kerja dan kinerja, terutama dalam peran yang sangat kompleks. Dalam aplikasi yang lebih spesifik, Nguyen & Lee (2022) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan operasional dan administratif di sektor pengiriman. Temuan ini menunjukkan bahwa perasaan positif terhadap pekerjaan seseorang dapat mendorong motivasi intrinsik, yang menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dan efisien.

Studi-studi terbaru juga telah mengeksplorasi peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara variabel lain dan kinerja karyawan. Demir-Yıldız (2023) mengusulkan sebuah model integratif yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, pendidikan yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan kinerja ketika karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Wikhamn et al. (2022) mengembangkan model mediasi serial di mana tingkat pendidikan mempengaruhi penempatan pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya meningkatkan kinerja. Rahman & Garcia (2024) lebih lanjut berpendapat bahwa kombinasi pendidikan tinggi, penempatan pekerjaan yang sesuai, dan kepuasan kerja yang optimal memberikan pengaruh kumulatif pada kinerja, yang lebih besar daripada efek masing-masing faktor secara terpisah.

Berdasarkan tinjauan ini, hipotesis penelitian berikut diusulkan:

H1: Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan.

H2: Tingkat pendidikan mempengaruhi kepuasan kerja.

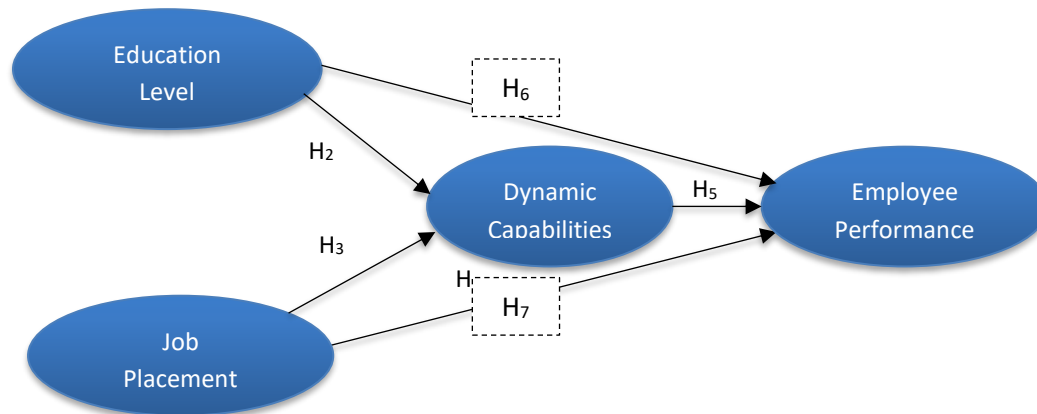
H3: Penempatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja.

H4: Penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

H6: Tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

H7: Penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.



Gambar 1. Conceptual Framework

Metode, Data, dan Analisis

Studi ini mengadopsi pendekatan kuantitatif menggunakan metode survei untuk meneliti pengaruh tingkat pendidikan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT. Pelayaran Berkah Dutarinda Sarana, sebuah perusahaan jasa pengelolaan kapal tunda yang berbasis di Jakarta. Pendekatan ini dipilih untuk memungkinkan pengujian hipotesis kausal dan terukur secara statistik dalam konteks

organisasi nyata yang mengalami tantangan dalam memenuhi target kinerja.

Sebanyak 50 karyawan berpartisipasi dalam penelitian ini. Peserta dipilih melalui purposive sampling, berdasarkan kriteria spesifik seperti minimal satu tahun masa kerja dan keterlibatan langsung dalam kegiatan operasional. Data dikumpulkan melalui kuesioner online yang dirancang dengan skala Likert 5 poin untuk menilai persepsi responden terhadap variabel yang diteliti (Riyanto & Prasetyo, 2021). Distribusi kuesioner dilakukan selama periode dua minggu, dengan bantuan dari manajemen perusahaan untuk menjangkau semua karyawan yang memenuhi syarat.

Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* berdasarkan metode *Partial Least Squares (PLS)* melalui perangkat lunak SmartPLS. Analisis ini mencakup penilaian model pengukuran untuk mengevaluasi keandalan dan validitas konstruk, serta pengujian model struktural untuk menentukan kekuatan dan arah hubungan antar variabel (Prasetyo & Ariawan, 2024). Model ini memungkinkan peneliti untuk meneliti baik efek langsung maupun tidak langsung dalam kerangka mediasi, menawarkan pemahaman yang komprehensif tentang bagaimana tingkat pendidikan, penempatan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan berinteraksi secara bersamaan.

Hasil dan Diskusi

Hasil

Berdasarkan analisis menggunakan *SmartPLS* versi 4.0.9.9, semua indikator untuk variabel Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Outer Loading di atas 0,7, mengonfirmasi bahwa semua indikator valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen. Penilaian validitas diskriminan melalui nilai cross-loading mengungkapkan bahwa korelasi setiap indikator dengan konstruk laten yang sesuai lebih tinggi daripada korelasinya dengan konstruk lainnya, menunjukkan bahwa setiap indikator secara tepat mewakili variabel yang dimaksud. Selain itu, *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua variabel melebihi ambang minimum 0,5, yang lebih lanjut menegaskan bahwa konstruk laten menunjukkan validitas diskriminan yang baik dan bahwa validitas konstruk telah ditetapkan secara komprehensif. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* juga menghasilkan nilai di atas 0,7 untuk semua variabel, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran memiliki konsistensi internal yang kuat dan dapat diandalkan untuk menilai konstruk yang dimaksud.

Evaluasi model dalam menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (R^2) untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) mencapai 0,918, dengan *Adjusted R²* sebesar 0,913. Ini berarti bahwa 91,3% varians dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja, sementara 8,7% sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,821 dan *Adjusted R²* sebesar 0,814, yang menunjukkan bahwa 81,4% varians dalam Kepuasan Kerja dijelaskan oleh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja, dengan sisa 18,6% dijelaskan oleh faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini.

Table 1. Coefficient of Determination (R^2)

<i>Variable</i>	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Job Satisfaction</i>	0,821	0,814
<i>Employee Performance</i>	0,918	0,913

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Skor relevansi prediktif Q^2 adalah 0,523 untuk Kepuasan Kerja dan 0,555 untuk Kinerja Karyawan, menunjukkan kekuatan prediktif yang kuat, karena kedua nilai tersebut melebihi nol. Sebaliknya, variabel eksogen: Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja memiliki nilai Q^2 nol, yang mengimplikasikan bahwa model tidak secara signifikan memprediksi konstruk-konstruk ini. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan relevansi prediktif yang kuat untuk konstruk endogen, yang memvalidasi kapasitas prediktifnya.

Table 2. Predictive Relevance (Q^2)

<i>Variable</i>	<i>SSO</i>	<i>SSE</i>	<i>$Q^2 (=1-SSE/SSO)$</i>
<i>Education Level</i>	1000	1000	0,000
<i>Job Placement</i>	800	800	0,000
<i>Job Satisfaction</i>	1250	595,9551	0,523
<i>Employee Performance</i>	1250	556	0,555

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Menggunakan metode bootstrapping dalam *SmartPLS* versi 4.0.9.9, semua hubungan langsung dalam model penelitian ditemukan signifikan secara statistik. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (koefisien = 0,309; $t = 1,975$; $p = 0,048$) dan Kepuasan Kerja (koefisien = 0,377; $t = 2,750$; $p = 0,006$). Demikian pula, Penempatan Kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (koefisien = 0,584; $t = 4,127$; $p = 0,000$) dan Kinerja Karyawan (koefisien = 0,311; $t = 2,146$; $p = 0,032$). Selain itu, Kepuasan Kerja juga ditemukan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (koefisien = 0,399; $t = 2,492$; $p = 0,013$). Temuan ini menyoroti pentingnya langsung dari pendidikan, keselarasan pekerjaan, dan kepuasan dalam meningkatkan hasil karyawan.

Table 3. Hypothesis Testing Results

<i>Hypothesis</i>	<i>Relationship</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
H1	<i>Education → Performance</i>	0,309	1,975	0,048
H2	<i>Education → Satisfaction</i>	0,377	2,750	0,006
H3	<i>Placement → Satisfaction</i>	0,584	4,127	0,000
H4	<i>Placement → Performance</i>	0,311	2,146	0,032
H5	<i>Satisfaction → Performance</i>	0,399	2,492	0,013
H6	<i>Education → Satisfaction → Performance</i>	0,150	2,052	0,040
H7	<i>Placement → Satisfaction → Performance</i>	0,233	2,111	0,035

Sumber : Diolah peneliti (2025)

Untuk efek tidak langsung, Kepuasan Kerja ditemukan secara signifikan memediasi hubungan antara Tingkat Pendidikan dan Kinerja Karyawan (koefisien = 0,150; $t = 2,052$; $p = 0,040$), serta antara Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan (koefisien = 0,233; $t = 2,111$; $p = 0,035$).

0.035). Ini menunjukkan bahwa kepuasan berfungsi sebagai jalur penting yang menghubungkan faktor individu dan organisasi dengan hasil kinerja yang optimal. Pada dasarnya, pendidikan tinggi dan penempatan yang tepat menghasilkan kepuasan yang lebih besar, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan.

Diskusi

Studi ini mengonfirmasi bahwa Tingkat Pendidikan memiliki dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi cenderung menunjukkan kemampuan analitis yang lebih kuat, keterampilan teknis, dan pemahaman pekerjaan yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan Darmawan (2019), yang menyatakan bahwa pendidikan formal membentuk dasar penting untuk meningkatkan kualitas kerja di organisasi. Dari sudut pandang manajerial, hal ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan latar belakang pendidikan selama proses rekrutmen dan memastikan peluang pengembangan berkelanjutan bagi semua karyawan.

Selain mempengaruhi kinerja, pendidikan juga mempengaruhi Kepuasan Kerja. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi sering kali memiliki harapan yang lebih besar terkait lingkungan kerja, kompensasi, dan peluang pertumbuhan mereka. Ketika harapan-harapan ini terpenuhi, kepuasan meningkat. Ini mendukung temuan Pramudyo (2017), yang menunjukkan adanya hubungan antara pendidikan dan kepuasan kerja, dengan pendidikan membentuk harapan yang realistis dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan pekerjaan. Dengan demikian, sangat penting bagi manajemen untuk menciptakan lingkungan yang memenuhi kebutuhan perkembangan dan partisipasi staf yang berpendidikan tinggi.

Penempatan Kerja juga terbukti berdampak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Ketika karyawan ditempatkan pada peran yang sesuai dengan kompetensi mereka, mereka merasakan kepuasan kerja yang lebih besar, merasa lebih dihargai, dan dapat mengoptimalkan potensi mereka. Hasil ini konsisten dengan Setiawan (2019) yang mencatat bahwa penempatan yang tepat meningkatkan kepuasan dan loyalitas. Oleh karena itu, penilaian kompetensi dan minat harus menjadi pusat dalam setiap strategi rotasi atau promosi untuk memastikan kecocokan yang tepat antara individu dan peran.

Penempatan pekerjaan yang tepat juga ditemukan dapat langsung meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa cocok dengan peran mereka cenderung bekerja lebih efisien dan menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan Kusumawardani (2020), yang mengamati bahwa penempatan yang buruk sering kali menyebabkan penurunan motivasi dan tingkat kesalahan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengadopsi sistem penempatan berbasis kompetensi yang mempertimbangkan tidak hanya kualifikasi administratif tetapi juga sifat psikologis dan pengalaman kerja. Kepuasan Kerja itu sendiri berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan. Karyawan yang puas lebih berkomitmen, berenergi, dan cenderung menunjukkan perilaku organisasi yang positif. Temuan ini sejalan dengan Handayani (2021), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kondisi kerja dan output karyawan. Oleh karena itu, manajer harus memprioritaskan kesejahteraan psikologis melalui program pengakuan, komunikasi terbuka, dan mempromosikan keseimbangan kerja-hidup.

Selain itu, studi ini mengungkapkan bahwa baik Tingkat Pendidikan maupun Penempatan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Ini menyoroti peran sentral Kepuasan Kerja dalam hubungan antara variabel-variabel ini. Hasilnya sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menekankan pentingnya motivasi dari pengakuan,

tanggung jawab, dan pencapaian dalam mendorong kepuasan dan kinerja. Secara praktis, ini berarti perusahaan harus memperlakukan kepuasan kerja bukan hanya sebagai hasil, tetapi sebagai tuas strategis untuk mendorong kinerja yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, studi ini menekankan peran penting dari manajemen sumber daya manusia yang komprehensif. Fokus strategis pada pendidikan, penempatan kerja, dan kepuasan mendorong produktivitas dan loyalitas karyawan. Organisasi yang secara efektif mengelola elemen-elemen ini mendapatkan keunggulan kompetitif dalam membangun tim yang adaptif dan berkinerja tinggi di tengah dinamika tempat kerja yang terus berkembang.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja secara signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meningkatkan kualifikasi karyawan dan memastikan keselarasan peran pekerjaan tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga meningkatkan kepuasan, yang selanjutnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Wawasan ini menekankan perlunya strategi sumber daya manusia yang berfokus pada pengembangan individu dan penempatan pekerjaan yang terstruktur, terutama dalam sektor layanan maritim.

Daftar Pustaka

- Becker, L., Johnson, M., & Lee, C. (2022). Formal Education and Workplace Performance: An Empirical Study. *Journal of Human Capital Development*, 14(3), 115–132.
- Darmawan, D. (2019). Pendidikan Kewirausahaan Dan Efikasi Diri Serta Pengaruhnya Terhadap Intensi Berwirausaha. *Ekuitas: Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah*, 1(2), 16–21. <http://ejurnal.seminar-id.com/index.php/ekuitas/article/view/9>
- Demir-Yıldız, C. (2023). Unveiling Job Satisfaction of Teachers through a Blend of Methodologies. *Sustainability*, 15(18), 13986. <https://doi.org/10.3390/su151813986>
- Handayani, E. (2021). Job satisfaction as a mediator of work condition and employee performance. *Indonesian Journal of Management and Business*, 6(1), 47–60.
- Huda, K. (2024). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Efikasi Diri , Tingkat Pendidikan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Maneksi*, 13(3), 566–573.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2020). Job attitudes, job satisfaction, and job performance: The moderating role of job complexity. *Journal of Applied Psychology*, 105(8), 993–1011.
- Kim, S., Park, Y., & Choi, H. (2021). A curvilinear analysis of education level and job performance: Is more always better? *Human Resource Development Review*, 20(2), 145–161.
- Kusumawardani, R. (2020). The impact of job mismatch on work motivation and performance. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 12(3), 198–210.
- Nguyen, T. T., & Lee, J. (2022). Exploring the impact of job satisfaction on operational and administrative performance in maritime logistics. *Journal of Shipping and Trade*, 7(2), 34–52.
- Pramudyo, B. (2017). The role of education in job satisfaction among employees. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(2), 45–58.

- Prasetyo, J. H., & Ariawan, J. (2024). Factor affecting teacher performance in Jabodetabek. *Manazim: Jurnal Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 6(1), 37–48.
- Rahman, F., & Garcia, M. (2024). Educational fit, placement alignment, and satisfaction: A holistic model of employee performance. *Journal of Human Resource Strategy*, 19(1), 77–93.
- Riyanto, S., & Prasetyo, J. H. (2021). Factors affecting civil servant performance in Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–15. <https://www.abacademies.org/articles/Factors-Affecting-Civil-Servant-Performance-in-Indonesia.pdf>
- Rodriguez-Sanchez, J. L., Devloo, I., & Salanova, M. (2024). The power of person–job fit: A meta-analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 33(1), 12–29.
- Setiawan, A. (2019). Employee satisfaction and loyalty through proper job placement. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 61–72.
- Sharma, D., & Patel, R. (2023). The impact of educational level on technical performance in the maritime sector. *Asian Journal of Maritime Affairs*, 8(1), 56–70.
- Wang, Y., Zhao, L., & Chen, Q. (2023). Talent-based placement strategies and adaptive performance: Evidence from service industries. *Journal of Organizational Effectiveness*, 10(4), 287–305.
- Wikhamn, W., Wikhamn, B. R., & Fath, J. (2022). Employee participation and job satisfaction in SMEs: investigating strategic exploitation and exploration as moderators. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(16), 3197–3223. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1910537>
- Yilmaz, S., & Kaplan, M. (2021). Job placement and maritime performance: A cross-sectoral study. *International Journal of Maritime Studies*, 9(2), 73–89.