



The Effect of Educational Background and Work Experience on Employee Performance at PT. Raflesia Alam Sejahtera Bengkulu Branch

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu

Shintia Putri Sarmauli Manurung ¹⁾; Ahmad Soleh ²⁾; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri ³⁾

^{1,2,3)} *Universitas Dehasen Bengkulu*

Email: ¹⁾ shintiaputri19@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [30 Februari 2026]

Revised [05 April 2026]

Accepted [07 April 2026]

KEYWORDS

Educational Background, Work Experience, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan asosiasi (interkorelasi) dengan penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis untuk meneliti populasi dan sampel tertentu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, dengan sampel sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = -10.820 + 0.686 X_1 + 0.547 X_2 + 2.620$. Dimana koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif atau searah antara variabel Latar Belakang Pendidikan (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2) dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil uji variabel latar belakang pendidikan menunjukkan menunjukkan thitung 2.710 > ttabel 1,701 dan sigfinikasi 0,012 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji variabel pengalaman kerja menunjukkan thitung 2.423 > ttabel 1,701 dan sigfinikasi 0,022 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel maka nilai Fhitung lebih besar dari pada nilai Ftabel yaitu 155.025 > 3,35, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara latar belakang pendidikan (X_1), dan pengalaman kerja (X_2), dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05..

ABSTRACT

Every company needs to pay attention to factors that can affect employee performance, such as educational background and work experience. Employee performance is an action taken by employees in carrying out the work assigned by the company. The purpose of this study is to determine whether educational background and work experience have a significant simultaneous effect on employee performance at PT. Raflesia Alam Sejahtera, Bengkulu Branch. This study is quantitative in nature, using association (intercorrelation) with research based on positivist philosophy to examine a specific population and sample. The data collection method in this study used a questionnaire technique, with a sample of 30 respondents. The results of this study show that the multiple linear regression is $Y = -10.820 + 0.686 X_1 + 0.547 X_2 + 2.620$. Where the coefficient has a positive and significant value, it means that there is a positive or unidirectional correlation between the variables of Educational Background (X_1) and Work Experience (X_2) in determining employee performance. The results of the educational background variable test show that t count 2.710 > t table 1.701 and significance 0.012 < 0.05, so the results of H_a hypothesis are accepted and H_o is rejected, meaning that educational background has a positive and significant effect on employee performance. The results of the work experience variable test show that t count 2.423 > t table 1.701 and significance 0.022 < 0.05, so the results of H_a hypothesis are accepted and H_o is rejected, meaning that work experience has a positive and significant effect on employee performance. Based on a comparison of Fcount value with F table value, the value of Fcount is greater than Ftabel, namely 155.025 > 3.35, so it can be concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between educational background (X_1) and work experience (X_2), which significantly contributes to employee performance. This is evident at a significance level of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan

untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam upaya untuk peningkatan kinerja, (Devischa dan Mukzam, 2018). Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman Kerja.

Namun pada kenyataannya, masih terdapat perbedaan kinerja antar karyawan pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu, dikarenakan masih terlihat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan bidang pekerjaan. Latar belakang pendidikan administrasi publik ditempatkan pada bagian keuangan dan pengalaman kerja sebagai admin ditempatkan pada bagian marketing

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berasal dari dua istilah utama, yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Istilah manajemen merujuk pada proses atau cara mengatur, mengelola, dan mengarahkan berbagai aktivitas secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam pengelolaan organisasi atau perusahaan yang berfokus pada pengembangan dan pemanfaatan tenaga kerja secara maksimal. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja atau sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu agar dapat dimaksimalkan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan pengelolaan yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dan selaras dengan target organisasi. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia menjadi kerangka penting dalam menilai dan mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja, karena keduanya termasuk dalam elemen yang mendukung peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merujuk pada riwayat pendidikan formal seseorang yang menunjukkan jenjang pendidikan yang telah ditempuh serta bidang studi yang dikuasai. Dalam konteks dunia kerja, latar belakang pendidikan memberikan gambaran umum mengenai kapabilitas dan kompetensi seseorang. Menurut Basruddin (2021) latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah ditempuh oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah atau dokumen pendidikan lainnya. Latar belakang pendidikan menjadi penting karena berkaitan dengan kesiapan dan kelayakan individu untuk memasuki dunia kerja secara profesional.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat pemahaman, keterampilan, dan keahlian yang diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam suatu bidang pekerjaan selama periode tertentu. Menurut Foster (2015), pengalaman kerja adalah suatu tingkat ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakannya dengan baik. Sejalan dengan pendapat tersebut, Nitisemito (2017:86) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan bentuk kontribusi yang diberikan seorang pekerja terhadap perusahaan tempat ia bekerja, yang mencakup aspek jumlah hasil kerja, mutu hasil kerja, kehadiran, serta sikap kooperatif terhadap rekan kerja maupun pimpinan. Peningkatan kualitas kinerja secara berkelanjutan dapat memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan, maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya (Abdurrahman et al., dalam Annisa & Suci, 2023). Kinerja juga dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan performa setiap individu dalam lingkungan kerja. Menurut Qomariyah et al. (2025), kinerja merujuk pada seberapa besar kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, yang dilihat dari jumlah output, kualitas hasil kerja, kehadiran, serta kerjasama di tempat kerja.



METODE PENELITIAN

Uji Validitas

Uji Validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2018). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25.0. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variable tersebut valid.
- Jika r_{hitung} tidak positif serta $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variable tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan suatu penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi dan Sudaryanto, 2020). Dalam penelitian ini reliabilitas kuesioner ditentukan dengan menggunakan cronbach's alpha $> 0,60$, dan jika sama dengan atau lebih rendah dari $0,60$, reliabilitas tidak digunakan (Sugiyono, 2018).

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variable bebas terhadap variable terikat (Sugiyono, 2018).

Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidaknya terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F adalah uji yang digunakan untuk mengujikan apakah kedua variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan pengkuadratan dari nilai korelasi (R²). Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui besaran variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam presentase (Sugiyono, 2018)..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel. 1. Hasil uji validitas variabel latar belakang pendidikan X1

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- Hitung	Keterangan
1	Jenjang Pendidikan			
	X1.1	0,361	0,731	Valid
	X.1.2	0,361	0,842	Valid
	X.1.3	0,361	0,732	Valid
	X.1.4	0,361	0,854	Valid
2	Kesesuaian Jurusan			
	X.1.1	0,361	0,707	Valid
	X.1.2	0,361	0,866	Valid
	X.1.3	0,361	0,754	Valid
	X.1.4	0,361	0,722	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Latar Belakang Pendidikan X1 adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada $0,361$

Tabel. 2. Hasil uji validitas variabel Pengalaman Kerja X2

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- Hitung	Keterangan
1	Masa Kerja			
	X.2.1	0,361	0,808	Valid
	X.2.2	0,361	0,837	Valid
	X.2.3	0,361	0,823	Valid
2	Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan Yang Dimiliki			
	X.2.1	0,361	0,798	Valid
	X.2.2	0,361	0,746	Valid
	X.2.3	0,361	0,752	Valid
3	Penguasaan Terhadap Pekerjaan Dan Peralatan			
	X.2.1	0,361	0,732	Valid
	X.2.2	0,361	0,632	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026.

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh bahwa seluruh item pertanyaan variabel Pengalaman Kerja X2 adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,361

Tabel. 3. Hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan Y

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- Hitung	Keterangan
1	Kualitas			
	X.3.1	0,361	0,837	Valid
	X.3.2	0,361	0,817	Valid
	X.3.3	0,361	0,799	Valid
2	Kuantitas			
	X.3.1	0,361	0,850	Valid
	X.3.2	0,361	0,833	Valid
	X.3.3	0,361	0,889	Valid
3	Ketepatan Waktu			
	X.3.1	0,361	0,854	Valid
	X.3.2	0,361	0,875	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh hasil bahwa seluruh item pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan Y adalah Valid. Hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaan lebih besar dari pada 0,361.

Uji Reliabilitas

Tabel. 4. Uji Reliabilitas pada instrumen variabel Latar Belakang Pendidikan X1, Pengalaman Kerja X2, Kinerja Karyawan Y

Variable	Cronbach's Alpha	N of Items	Description
Latar Belakang Pendidikan X1	0,905	8	Reliabel
Pengalaman Kerja X2	0,900	8	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,942	8	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2026.

Dari tabel di atas, dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program IBM SPSS *statistics 25* diperoleh hasil *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60, maka semua instrumen dinyatakan Reliabel.



Uji Regresi Linear Berganda

Tabel. 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.820	2.620		-4.130	.000
	X1	.686	.253	.512	2.710	.012
	X2	.547	.226	.458	2.423	.022

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Uji Determinasi

Tabel. 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.959 ^a	.920	.914	1.833

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel. 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-10.820	2.620		-4.130	.000
	X1	.686	.253	.512	2.710	.012
	X2	.547	.226	.458	2.423	.022

a. Dependent Variable: Y

Tabel. 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1041.473	2	520.736	155.025	.000 ^b
	Residual	90.694	27	3.359		
	Total	1132.167	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Olah Data, 2026.

Pembahasan

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} koefisien latar belakang pendidikan (X1) menunjukkan $t_{hitung} 2,710 > t_{tabel} 1,701$ dan signifikan $0,012 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Basruddin (2021) latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan formal terakhir yang telah ditempuh oleh seseorang yang dibuktikan dengan ijazah atau dokumen pendidikan lainnya. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Erman Setiawan (2024) mengatakan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} koefisien pengalaman kerja (X2) menunjukkan t_{hitung} 2,423 > t_{tabel} 1,701 dan signifikansi $0,022 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Karla dkk. (2022), pengalaman kerja yang cukup tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga memperkuat kemampuan pengambilan keputusan, penyesuaian diri, dan penyelesaian masalah ditempat kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Erman Setiawan (2024) mengatakan bahwa pengalaman kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari didapat nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} yaitu 155.025 > 3,35, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara latar belakang pendidikan (X1), dan pengalaman kerja (X2), dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Subandrio dan Asminawati (2022), Izzahtun Wahyuni (2020), Erman Setiawan (2024), Heru, S. dkk (2020), dan Royanti, dkk (2023) mengatakan bahwa secara simultan pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan demikian latar belakang pendidikan, pengalaman kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini yang berjudul “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu”. Memperoleh kesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa $Y = -10.820 + 0.686 X_1 + 0.547 X_2 + 2.620$ dimana variabel Latar Belakang Pendidikan (X1), dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu.
2. Berdasarkan hasil uji t, variabel latar belakang pendidikan menunjukkan t_{hitung} 2.710 > t_{tabel} 1,701 dan signifikansi $0,012 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti latar belakang pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu.
3. Berdasarkan hasil uji t, variabel pengalaman kerja menunjukkan t_{hitung} 2.423 > t_{tabel} 1,701 dan signifikansi $0,022 < 0,05$, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu.
4. Berdasarkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} yaitu 155.025 > 3,35, maka disimpulkan bahwa menerima hipotesa, artinya ada pengaruh simultan antara latar belakang pendidikan (X1), dan pengalaman kerja (X2), dengan signifikan memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka beberapa saran dapat disampaikan sehubungan dengan hasil kesimpulan ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan PT. Raflesia Alam Sejahtera Cabang Bengkulu dapat lebih memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan dengan posisi atau jabatan yang ditempati. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dengan penempatan dan pengelolaan karyawan yang tepat, diharapkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.
2. Karyawan diharapkan mampu terus meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja yang dimiliki guna menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Selain



itu, karyawan diharapkan dapat bekerja secara profesional dengan mengutamakan kepentingan perusahaan, menjaga etika kerja, serta memisahkan permasalahan pribadi dari pekerjaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan, motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kepemimpinan. Penelitian lanjutan juga diharapkan dapat menggunakan metode dan objek penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan kebijakan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740–750.
- Annisa,ss R., & Suci, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (6th ed.). Kogan Page Publishers.
- Arumaningtyas, S. S., & Putranto, A. T. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berkah Cipta Persada Bekasi Jawa Barat. 1(September), 96–109.
- Basruddin. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. 1–101.
- Bernardin, H. J., & Russell. (2017). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Compensation, A. E., & District, W. (2025). Analisis Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan Di Kecamatan Wajo. 3(2), 197–203.
- Darmadi. (2018). *Mendidik Adalah Cinta*. Surakarta : Kekata Grup.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166.
- Devischa, Mukzam. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang*. Tersedia: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2706>. Diakses (05-01-2020)
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kusiner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. *Semnaskep*.
- Dwiyama, F. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kebutuhan Pada Lembaga Pendidikan. *Jurnal Mappesona*.
- Foster, B. (2015). *Pembinaan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai*. Jakarta: PPM.
- Hakim, L. (2016). Pemerataan akses pendidikan bagi rakyat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Handayani, W., & Rabihah, S. E. (2021). Analisis kinerja karyawan divisi pengolahan sampah dan limbah b3 pada cv tjek entis di kota surabaya. *Revitalisasi : Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 106–115.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. <https://doi.org/10.36665/JUSIE.V6I01.414>
- Johari, N.S, Nova, J., Halim, Abd. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3625- 3635.

- Karla, D., Pandey, V. K., Rastogi, P., & Kumar, S. (2022). A Comprehensive Review on Significance of Problem- Solving Abilities in Workplace. *World Journal of English Language*, 12(3), 88.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Khaira, M., Rahmawati, D. E., Aini, R. N., Rachmawati, R., Wahyuni, T., Taggyah, I. K. F., Zuhri, N. M., Hasanah, U., & Masruroh, N. A. (2025). Peran sumber daya manusia (sdm) untuk meningkatkan efisiensi operasional pt. maju jaya paiton dalam pengiriman limbah b3. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*.
- Lengkong, J. C. M., Tewal, B., Lumintang, G. G., Daerah, A., Sulawesi, P., & Lumintang, G. G. (2023). Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Dan Management Audit As A Means For Assessing The Effectiveness Of Human Resource Functions (Case Study At The Office Of The Regional Finance And Asset Agency Of North Sulawesi Province) *Jurnal. Emba*, 11(4), 261–271.
- Mubarak, F. (2015). Faktor dan indikator mutu pendidikan islam. *Management of Education*, 1(1), 10–18
- Nitisemito, A.S. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priatama, B. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BPS Provinsi Riau. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 10(2), 178–187.
- Purba, K. A. Analisis Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dalam Rangka Mencapai Realisasi Anggaran Puskesmas Pematang Johar.
- Qomariyah, N., et al. (2025). *Kinerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Perusahaan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramli, A., Sudadi, S., Siswanto, E., Shobri, M., Nurdiana, D. D., Adnan, M., & Ardi, N. (2023). *Manajemen pendidikan*. CV. Aina Media Baswara..
- Rezki, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Syariah Cabang Mataram. hlm. 10.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429.
- Robbins, S.P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Rosalina, D. (2018). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Modern*. Surabaya: Lintas Media.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279.
- Rumpun, J., Maret, N., Park, D., Park, J., Maju, P. T., Bersama, B., Ji, A., No, S., & Sukolilo, K. (2025). Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shintia Putri Salsabilla. 2(2), 109–115.
- Alfian, A., & Susanti, R. (2022). Pengaruh Latar Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Wali Nagari Air Bangis. *Jurnal Economina*, 1(4), 740–750.
- Annisa, R., & Suci, N. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Ilmu Manajemen.
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's handbook of strategic human resource management* (6th ed.). Kogan Page Publishers.
- Arumaningtyas, S. S., & Putranto, A. T. (2024). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berkah Cipta Persada Bekasi Jawa Barat. 1(September), 96–109.
- Basruddin. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. 1–101.
- Bernardin, H. J., & Russell. (2017). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.



- Compensation, A. E., & District, W. (2025). Analisis Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rumah Makan Di Kecamatan Wajo. 3(2), 197–203.
- Darmadi. (2018). Mendidik Adalah Cinta. Surakarta : Kekata Grup.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(02), 159–166.
- Devischa, Mukzam. 2018. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang. Tersedia: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/27> 06. Diakses (05-01-2020)
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kusiner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. Semnaskep.
- Dwiyama, F. (2023). Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kebutuhan Pada Lembaga Pendidikan. Jurnal Mappesona.
- Foster, B. (2015). Pembinaan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai. Jakarta: PPM.
- Hakim, L. (2016). Pemerataan akses pendidikan bagi rakyat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1).
- Handayani, W., & Rabihah, S. E. (2021). Analisis kinerja karyawan divisi pengolahan sampah dan limbah b3 pada cv tjek entis di kota surabaya. Revitalisasi : Jurnal Ilmu Manajemen.
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai ASN RSUD Kabupaten Ciamis). Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(3), 106–115.
- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. <https://doi.org/10.36665/JUSIE.V6I01.414>
- Johari, N.S, Nova, J., Halim, Abd. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Labuhanbatu. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 3625- 3635.
- Karla, D., Pandey, V. K., Rastogi, P., & Kumar, S. (2022). A Comprehensive Review on Significance of Problem- Solving Abilities in Workplace. World Journal of English Language, 12(3), 88.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Khaira, M., Rahmawati, D. E., Aini, R. N., Rachmawati, R., Wahyuni, T., Taggyah, I. K. F., Zuhri, N. M., Hasanah, U., & Masrurroh, N. A. (2025). Peran sumber daya manusia (sdm) untuk meningkatkan efisiensi operasional pt. maju jaya paiton dalam pengiriman limbah b3. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan.
- Lengkong, J. C. M., Tawal, B., Lumintang, G. G., Daerah, A., Sulawesi, P., & Lumintang, G. G. (2023). Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Dan Management Audit As A Means For Assessing The Effectiveness Of Human Resource Functions (Case Study At The Office Of The Regional Finance And Asset Agency Of North Sulawesi Province) Jurnal. Emba, 11(4), 261–271.
- Mubarak, F. (2015). Faktor dan indikator mutu pendidikan islam. Management of Education, 1(1), 10–18
- Nitisemito, A.S. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Jurnal EBMA, 1, 60–68.
- Priansa, D. J. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priatama, B. (2020). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BPS Provinsi Riau. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika, 10(2), 178–187.
- Purba, K. A. Analisis Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Dalam Rangka Mencapai Realisasi Anggaran Puskesmas Pematang Johar.
- Qomariyah, N., et al. (2025). Kinerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Perusahaan. Yogyakarta: Deepublish.

- Ramli, A., Sudadi, S., Siswanto, E., Shobri, M., Nurdiana, D. D., Adnan, M., & Ardi, N. (2023). Manajemen pendidikan. CV. Aina Media Baswara..
- Rezki, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Syariah Cabang Mataram. hlm. 10.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429.
- Robbins, S.P. (2016). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson.
- Rosalina, D. (2018). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Modern*. Surabaya: Lintas Media.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prosocial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279.
- Rumpun, J., Maret, N., Park, D., Park, J., Maju, P. T., Bersama, B., Ji, A., No, S., & Sukolilo, K. (2025). Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Shintia Putri Salsabilla. 2(2), 109–115.
- Sari, S. A. K. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Duta Beton Mandiri)* (Doctoral dissertation, Universitas Yudharta).
- Saifudin, A. (2022). *Peran Pengalaman Kerja Dalam Personal Performance Planning: Sebuah Tinjauan Teoritis Dan Empiris*.
- Setiawan, E. (2024). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar*. Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Setiawan, I. K. Y., Suharsono, N., & Tripalupi, L. E. (2015). Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Group Cabang Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1).
- Setiawan, W. D., Adji Kusuma, K., & Ubaidillah, H. (2025). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pt. Dian Mega Kurnia. *Journal Publicuho*, 8(2), 835–844.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Subandrio, S., & Asminawati, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Karya Sawitindo Mas (Ksm). (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(1), 84–91.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamara, L., Usman, B., Kurban, A., & Heryati, H. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21(1), 156–168.
- Vebianti, R., Idris, M., & Yamaly, F. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pp. London Sumatra Indonesia, Tbk Palembang. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 126–136.
- Wahyuni. (2020). Pengaruh Pengetahuan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Muamalat Harkat Sukaraja. *Skripsi*, 2(3), 1–90.
- Wariati, Nana, et. All. 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur". *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 3 No 3: jurnal Publikasi.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.