

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi kasus pada bengkel mobil di Desa Ujung Batu, Riau)**

**Irwanda<sup>1</sup>, Arfianti Novita Anwar<sup>2</sup>, Arrafiqur Rahman<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pasir Pengaraian

Email : [irwandairwanda706@gmail.com](mailto:irwandairwanda706@gmail.com)

**ABSTRACT**

This study aims to test and analyze the influence of educational background on the performance of car repair shop employees in Ujung Batu referring to the results of the partial test or test which has at coin value of 0,538 and a significant level greater than 0,05, this indicates that educational background does not significantly impact employee performance. This study shows that educational background X1 is a positive and important effect on employee performance in brackets in the car repair shop business in Ujung Batu. Educational background can be measured and refers to several indicators of participation, consistency of mission and vision. The better the management of educational background, the more productive the employees. The impact of educational background on employee performance in car repair shops in Ujung Batu sub district has a very significant impact and has a positive impact on performance.

**Keywords : Educational background, work experience, employee performance**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk Untuk menguji dan menganalisa pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bengkel Mobil di Ujung Batu. Merujuk hasil uji parsial (uji-t), (X1) mempunyai nilai tcount 0,538, serta tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan tidak secara signifikan memdampaki kinerja karyawan. Studi ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X1) ialah efek positif serta penting pada kinerja karyawan (Y) dalam bisnis bengkel mobil di Ujung Batu. Latar belakang pendidikan dapat diukur dan merujuk beberapa indikator: partisipasi, konsistensi, misi, serta visi. Semakin baik pengelolaan latar belakang pendidikan, semakin produktif karyawannya. Dampak latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan di bengkel mobil di Kecamatan Ujung Batu mempunyai dampak yang sangat signifikan serta berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dan dampak dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel mobil Kecamatan Ujung Batu tidak tidak terlalu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi tumpuan perusahaan untuk bertahan dan berkembang. Elemen inti dalam setiap aktivitas perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan penting, meskipun perusahaan telah dilengkapi dengan berbagai sarana dan prasarana. Tanpa dukungan yang memadai dari sumber daya manusia, operasional perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Oleh karena itu, perhatian terhadap kebutuhan sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. (Ardana, 2012) menyatakan bahwa perusahaan dapat berkembang dan bertahan di tengah persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten di bidangnya. Dengan memiliki karyawan yang ahli dan terampil, perusahaan akan mampu meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

Kinerja karyawan diperlukan keseimbangan antara latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang memadai. Pendidikan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan; tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung memberikan dampak positif pada kinerja individu. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain pendidikan, pengalaman kerja atau masa kerja karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja mereka. (Rodoni, 2015) menyatakan bahwa masa kerja dapat berdampak pada kualitas hasil kerja karyawan, yang terbukti melalui pengalaman langsung mereka dalam menjalankan tugas di lapangan.

Kinerja adalah gambaran menyeluruh mengenai kondisi perusahaan dalam suatu periode tertentu, yang mencerminkan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki (Robbins, 2016). Kinerja juga diartikan sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai hasil dari upaya kerja sesuai dengan peran yang diemban dalam organisasi (Luthans, 2005). Menurut kinerja mencakup hasil kerja (Mangkunegara, 2014), baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Secara umum, kinerja merupakan tindakan atau aktivitas yang dilakukan seseorang dengan keahlian khusus dalam bidang pekerjaannya. Kinerja menggambarkan sejauh mana seseorang berhasil memenuhi standar atau persyaratan kerja yang ditetapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur yang dikembangkan dalam penelitian yang mengacu pada standar kinerja umum, yang kemudian diterjemahkan dalam bentuk penilaian terhadap perilaku dasar. Penilaian ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kekuatan dalam pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemampuan menyampaikan pendapat atau penjelasan, pengambilan keputusan dalam menjalankan tugas, serta uraian pekerjaan seperti yang dilakukan.

Karyawan bengkel tidak hanya berfungsi sebagai tempat untuk menyalurkan hobi atau sekadar pekerjaan sampingan, melainkan sebagai pekerjaan yang ditekuni

dengan serius untuk mencapai visi dan misi perusahaan bengkel, yaitu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Karyawan memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam menjalankan operasional kerja di bengkel, serta bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan omzet penjualan. Menurut (Hasibuan, 2010), "kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, yang sering digunakan sebagai dasar untuk menilai karyawan atau organisasi." Kinerja yang baik merupakan langkah penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki karyawan dengan kinerja yang optimal. Menurut (Machmud, 2022) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti "motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi fisik, serta kebutuhan fisiologis, sosial, dan egoistik." Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan (Wibowo, 2012) organisasi atau perusahaan menghadapi persaingan yang sangat ketat di tengah dinamika, ketidakpastian, transformasi, dan kompleksitas lingkungan. Untuk mencapai keunggulan kompetitif dan bahkan untuk memastikan kelangsungan hidup, perusahaan sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk beradaptasi dan merespons lingkungan, serta fleksibilitas dan kemampuan dalam mengembangkan ide dan produk (Jiang, 2012).

Di desa Ujung Batu yang merupakan salah satu wilayah dengan pertumbuhan bisnis yang pesat di wilayah Kabupaten Rokan Hulu salah satu bisnis yang berkembang yaitu sektor bengkel mobil, berikut data bengkel yang berkembang di wilayah Ujung Batu.

**Tabel 1. Data Bengkel Yang Berkembang Di Ujung Batu**

No.	Nama Bengkel Mobil	Tahun Berdiri
1.	Shela Jaya Ban	1990
2.	Dicho Motor	2006
3.	Perdana Motor	2001
4.	Mobil Kenzie	2003
5.	Sarana Motor	2010
6.	Radiator Rayasme	2005
7.	Anto Bengkel	2003
8.	Andebul Motor	1999
9.	Anto Bengkel	2005
10.	Bengkel Mobil	2004
11.	Sinar Jaya Motor	2004
12.	Amdri Bengkel	2010

Sumber: olah data wawancara bengkel di Desa Ujung Batu

Dalam sektor bisnis ini, karyawan memainkan peran yang sangat krusial, karena dapat meningkatnya pelayanan sehingga dapat bersaing dengan bengkel lainnya, perusahaan diharuskan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan. Selain itu, perusahaan juga harus berusaha untuk memenuhi harapan pelanggan dengan cara memberikan pelayanan yang lebih baik dan memuaskan. Latar belakang pendidikan karyawan menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan pelayanan organisasi, terutama yang berkaitan dengan bidang teknik otomotif, dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan hasil kerja di bengkel mobil. Pendidikan yang lebih tinggi dalam bidang otomotif atau teknik mesin, misalnya, dapat mempercepat pemecahan masalah dan meningkatkan keakuratan dalam mendiagnosis kerusakan pada mobil. Selain itu, pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi terbaru, seperti teknologi mesin hybrid atau mobil listrik, dapat meningkatkan kompetensi pekerja di bengkel. Pendidikan yang lebih tinggi dapat mempercepat pemecahan masalah dan meningkatkan kompetensi yang terus berkembang. Maka dengan hal ini Pengalaman kerja juga memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan, keterampilan teknis dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, Seorang teknisi yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak di bengkel mobil akan lebih mahir dalam mendiagnosis masalah kendaraan, mengetahui jenis kerusakan yang sering terjadi, serta memiliki kemampuan untuk menggunakan alat dan perangkat diagnostik dengan lebih efektif. Selain itu, pengalaman kerja juga berhubungan erat dengan kemampuan untuk mengatasi masalah yang tidak terduga atau unik yang mungkin tidak dapat diajarkan melalui pendidikan formal saja.

Pengalaman kerja dapat melibatkan keterampilan praktis dalam berbagai jenis perbaikan, seperti mesin, transmisi, sistem kelistrikan, atau perbaikan body mobil. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang dalam menangani berbagai jenis kendaraan dan masalah teknis, semakin tinggi pula kemampuannya dalam meningkatkan kualitas layanan di bengkel mobil.

Penting untuk dicatat bahwa pengalaman kerja tidak hanya berlaku bagi mereka yang memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang otomotif, tetapi juga bagi mereka yang belajar secara otodidak atau melalui magang di bengkel. Kombinasi antara pendidikan formal dan pengalaman kerja yang luas dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten. Sebagai contoh, seseorang yang telah memiliki pendidikan di bidang otomotif dan kemudian mengumpulkan pengalaman kerja di bengkel selama bertahun-tahun akan lebih siap untuk mengatasi tantangan yang lebih kompleks dalam pekerjaan sehari-hari.

Kinerja karyawan merujuk pada tingkat pencapaian tujuan atau hasil yang diharapkan dari suatu individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Dalam konteks bengkel mobil, kinerja mengacu pada kualitas, efisiensi, dan efektivitas teknisi dalam melakukan tugas perbaikan dan pemeliharaan kendaraan. Kinerja ini tidak hanya dilihat dari seberapa cepat pekerjaan selesai, tetapi juga dari sejauh mana pekerjaan tersebut dilakukan dengan standar yang tinggi dan memenuhi harapan pelanggan.

Penelitian ini menjadi menarik untuk dilakukan karena pertama, penelitian ini

mencoba menguji variabel-variabel tersebut secara keseluruhan, Kedua, terdapat perbedaan temuan yang dihasilkan oleh peneliti sebelumnya dalam menguji hubungan antara latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Latar belakang pendidikan merujuk pada jenjang pendidikan formal yang telah ditempuh seseorang, termasuk pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama proses tersebut. Menurut Notoatmodjo (2017), latar belakang pendidikan adalah upaya terencana untuk mempengaruhi individu atau kelompok agar melakukan hal yang diharapkan dalam konteks pendidikan. Sementara itu, Garu (2018) menyatakan bahwa latar belakang pendidikan merupakan aspek penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional dalam dunia kerja. Dengan demikian, latar belakang pendidikan mencakup tingkat pendidikan formal yang telah dicapai serta pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh selama proses pendidikan tersebut.

Menurut Rahayu (2013), latar belakang pendidikan adalah proses pertumbuhan dan perkembangan yang terjadi sebagai hasil dari interaksi individu dengan lingkungan sosial dan fisik, yang berlangsung sepanjang kehidupan sejak manusia dilahirkan. Latar belakang pendidikan mencakup jenjang pendidikan yang tersedia bagi setiap individu melalui pendidikan formal dan diakui oleh pemerintah serta disahkan oleh Kementerian Pendidikan. Hal ini sejalan dengan pandangan Suwandana (2018). Menurut Robbins dan Judge (2022) Tingkat pendidikan formal terakhir yang telah diselesaikan oleh karyawan, yang mempengaruhi kemampuan kognitif dan keterampilan mereka dalam bekerja yaitu (SD, SMP, SMA, D3, S1, S2, dll.)

Latar belakang pendidikan yang disertai dengan prestasi akademis dapat dijadikan acuan dalam menentukan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, prestasi akademis yang diperoleh juga menjadi pertimbangan dalam penugasan tanggung jawab dan beban kerja dalam pelaksanaan pekerjaan. Prestasi akademik yang diperoleh oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan perlu menjadi pertimbangan dalam penempatan mereka, agar tenaga kerja dapat menjalankan tugas dan pekerjaan serta memikul wewenang dan tanggung jawab dengan tepat Anisa Wulan (2020).

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang merupakan metode penelitian berbasis angka untuk menguji hipotesis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan survey lapangan. Menurut Tanzeh (2011), penelitian kuantitatif lebih menekankan pada logika verifikasi hipotesis, dimulai dengan pemikiran deduktif untuk merumuskan hipotesis, kemudian dilanjutkan dengan

pengujian di lapangan. Hasil pengujian tersebut dijelaskan berdasarkan data empiris yang dikembangkan menjadi permasalahan serta solusi yang diajukan, sehingga hipotesis dapat diverifikasi melalui dukungan data empiris.

Untuk memperoleh data dan informasi penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi, proses mengamati langsung objek penelitian untuk memperoleh informasi yang relevan. Menurut Sugiyono (2022), untuk memperoleh data yang lebih akurat, observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek penelitian.
2. Kuesioner yang tujuannya mengumpulkan data kuantitatif responden. Menurut Sugiyono (2022), kuesioner digunakan untuk memperoleh data langsung dari responden. Kuesioner berisi pertanyaan terbuka dan tertutup yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan usaha.
3. Dokumentasi: Pengumpulan data dilakukan melalui pemeriksaan dokumen, arsip, atau catatan yang berkaitan dengan topik penelitian. Sugiyono (2022) menjelaskan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data yang tidak dapat diperoleh melalui observasi atau wawancara. Selain itu, penelitian ini berfungsi sebagai landasan teori dalam penulisan.
4. Wawancara melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk menggali informasi secara mendalam.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan (X1) ialah efek positif serta penting pada kinerja karyawan (Y) dalam bisnis bengkel mobil di Ujung Batu. Latar belakang pendidikan dapat diukur dan merujuk beberapa indikator. Semakin baik pengelolaan latar belakang pendidikan, semakin produktif karyawannya. Ini berarti bahwa jika perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang sehat, karyawan lebih nyaman serta termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji signifikan yang membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ .

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan (X1)**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Signifikan	Keterangan
Latar Belakang Pendidikan	X1.1	0,902	0,320	0,000	Valid
	X1.2	0,991	0,320	0,000	Valid
	X1.3	0,798	0,320	0,000	Valid
	X1.4	0,772	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Senin 21 Juli 2025

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Signifikan	Keterangan
----------	------------	---------	--------	------------	------------

Pengalaman Kerja	X2.1	0,784	0,320	0,000	Valid
	X2.2	0,924	0,320	0,000	Valid
	X2.3	0,884	0,320	0,000	Valid
	X2.4	0,837	0,320	0,000	Valid
	X2.5	0,901	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Senin 21 Juli 2025

Merujuk tabel 3 diatas, tabel ini menampilkan hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja. Lima item pernyataan diuji (X2.1 hingga X2.5). Setiap item mempunyai nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari analisis yang dilakukan.  $R_{hitung}$  Merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan seberapa baik masing-masing item dengan  $R_{tabel}$  Nilai acuan yang dihitung merujuk derajat kebebasan ( $df = 38$ ) dengan taraf signifikansi 0,05, yaitu 0,320.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel kinerja Karyawan (Y)**

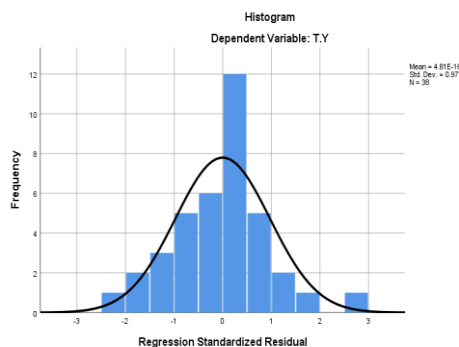
Variabel	Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,874	0,320	0,000	Valid
	Y.2	0,881	0,320	0,000	Valid
	Y.3	0,846	0,320	0,000	Valid
	Y.4	0,891	0,320	0,000	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Senin 21 Juli 2025

Merujuk tabel 4 diatas, hasil uji validitas untuk variabel produktivitas karyawan dengan empat item pernyataan (Y1 hingga Y4). Setiap item mempunyai nilai  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari analisis yang dilakukan.  $R_{hitung}$  Merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan seberapa baik masing-masing item berhubungan dengan variabel kinerja karyawan.

**Uji Normalitas**

Penilaian normalitas dilakukan untuk memastikan apakah dataset yang digunakan dalam model regresi menunjukkan distribusi normal Dalam analisis selanjutnya, terbukti bahwa data pencar yang berkaitan dengan busi sesuai dengan distribusi normal, seperti yang diilustrasikan pada gambar yang menyertainya :



**Gambar 1 Grafik Histogram**

Merujuk tampilan gambar diatas, Merujuk pada Gambar 4.2, grafik ini menyajikan data dalam bentuk batang yang menggambarkan frekuensi masing-masing nilai. Jika histogram tampak simetris serta hanya mempunyai satu puncak (unimodal), sehinggahal tersebut mengindikasikan bahwa data kemungkinan berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.871	1.645		2.962	.005
1 Latar Belakang Pendidikan	-.057	.106	-.057	-.538	.594
Pengalaman Kerja	.616	.078	.839	7.848	.000

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Senin 21 Juli2025

Merujuk tabel 5 diatas, terdapat variabel bebas (independen) yang terdiri dari dua faktor latar belakang pendidikan (X1), Pengalaman kerja (X2) serta variabel terikat (dependen) ialah kinerja karyawan (Y).

$$Y = 4,871 + (-0,057) X1 + 0,616 X2$$

**Tabel 6. Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.871	1.645		2.962	.005
Latar Belakang Pendidikan	-.057	.106	-.057	-.538	.594
Kinerja Kerja	.616	.078	.839	7.848	.000

Sumber : Data Olahan Penelitian menggunakan SPSS, Senin 21 Juli2025

Merujuk hasil  $t_{hitung}$  pada tabel 4.14 diatas, Bandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 0,05. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , sehingga  $H_0$  ditolak (variabel signifikan). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  , sehingga  $H_0$  diterima (variabel tidak signifikan). Dalam riset ini,  $t_{tabel} = 1,689$  (dengan  $df = 35$ ).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Mengingat temuan yang diperoleh dari riset penulis tentang dampak Latar belakang pendidikan serta pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan di bengkel mobil Ujung Batu, kesimpulan terkait dapat ditarik sebagai berikut :

1. latar belakang pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bengkel mobil di Kecamatan Ujung Batu

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel mobil Kecamatan Ujung Batu tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SARAN

Merujuk kesimpulan di atas, penulis memberikan saran berikut :

1. Bengkel mobil di kecamatan Ujung Batu sebaiknya mengembangkan latar belakang pendidikan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ini dapat dilakukan dalam bentuk 10-15 menit surat serta pelatihan komunikasi antara karyawan.
2. Memperhatikan keahlian karyawan, penting untuk memberikan perhatian khusus terhadap peningkatan kepuasan kerja. Manajemen harus menciptakan suasana di tempat kerja yang nyaman.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, S.T, R.T Yusnita, and N.F Oktaviani. 2023. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)* 1(2): 139–45.
- Kirani, Amara. 2023. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, Dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja." *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi* 1(1): 43–53.
- Pitriyani, Abd. Halim. 2020. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat." *jurnal EBMA* 1: 60–68.
- Rizki Humaira, Alfiati Silfi, and Nita Wahyuni. 2021. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Gender, Pengalaman Kerja, Dan Insentif Kinerja Auditor Terhadap Kualitas Audit." *Cross Border* 4(2): 365–79. <https://e-journal.uniflor.ac.id/index.php/analisis/article/view/3118>.
- Dela Sari, Amiruddin Yahya, and Chahayu Astina. 2021. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bprs Adeco Kota Langsa." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2(2): 71–92.
- Zaenab, Lestari. 20AD. "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pramusaji Di Instalasi Gizi RSUP Dr. Kariadi Semarang." *Jurnal Visi Manajemen* 6(2): 94–108.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. (2016). *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.\
- Rochaety, Eti, dkk. (2007). "*Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*". Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Boatwright, J. R. dan Slate, J. R., Work Ethic Measurement of Vocational Students in Georgia. *Journal of Vocational Education Research*. vol.25 (4). 2000.

<http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JVER/v25n4/boatwright.html>. data diunduh pada tanggal 15 April 2011.

- Chen, Li-Ju., dan Chen, Shun-Yu. (2015). The influence of profitability on firm value with capital structure as the mediator and firm size and industry as moderators. *Investment Management and Financial Innovations journal*, Volume 8, Issue 3, 2015.
- Jiang, J., Wang, S., & Zhao, S. (2012). Does HRM facilitate employee creativity and organizational innovation? A study of Chinese firms. *The International Journal of Human, 2009*
- Arikunto, S. (2022). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. California: Sage Publications.
- Sugiyono. (2016). *"Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi"*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D"*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2011). *"Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.