

Analisis Linearity of Educational Background dan Work Experience Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel

Tarisa Putri Artha dan Riza Indriani
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
Jl. William Iskandar Ps. V, Deli Serdang, 20221, Sumatera Utara

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *linearity of educational background dan work experience* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan sebanyak 84 orang, sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Secara parsial menunjukkan bahwa *Linearity of Educational Background* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) *Work Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Dan secara simultan menunjukkan bahwa *Linearity of Educational Background dan Work Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tercapainya kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Maka dari itu, untuk dapat peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka diperlukan *Linearity of Educational Background dan Work Experience* yang baik. Yang mana, perusahaan harus memperhatikan karyawan dengan melihat *Linearity of Educational Background* setiap karyawannya sehingga perusahaan dapat dengan benar memberikan motivasi kepada karyawannya agar mereka dapat lebih percaya diri. Dan kinerja karyawan akan berdampak positif jika dalam diri karyawan memiliki *Work Experience* yang baik. Dengan begitu, karyawan yang memiliki *Linearity of Educational Background dan Work Experience* secara bersamaan maka karyawan tersebut dapat memiliki rasa terikat dan selalu percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan. Hal ini mengingatkan pengelola perusahaan untuk lebih memperhatikan Karakteristik dan meningkatkan *Work Experience* untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Kata Kunci: *Linearity of Educational Background, Work Experience, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi telah merubah paradigma bisnis secara mendasar. Teknologi yang semakin canggih dan terus berkembang telah mempengaruhi cara bisnis beroperasi, berkomunikasi, berinteraksi dengan pelanggan, dan bahkan menciptakan model bisnis yang baru (Harto, 2023). Perkembangan dunia di era bisnis saat ini, dilihat dari terjadinya pertumbuhan teknologi dan persaingan yang semakin ketat. Terutama dalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa khususnya telekomunikasi yang telah mengalami transformasi yang signifikan dalam era digital ini. Oleh karena itu, dalam era digital yang terus berkembang ini, perusahaan telekomunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam menghubungkan orang-orang dan memfasilitasi komunikasi global dan harus mampu menghadapi tantangan yang kompleks. Agar perusahaan mampu menghadapi tantangan tersebut, maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang baik.

Dengan memiliki SDM yang baik, perusahaan bisa mencapai keberhasilan sesuai dengan tujuan perusahaan. Sejalan dengan (Wulandari, 2022) yang menyatakan bahwa, SDM yang berkualitas dan terampil akan membantu perusahaan telekomunikasi untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan menghadapi persaingan yang ketat. Didukung oleh (Salsabila., dkk, 2023) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dan potensial bagi keberhasilan suatu perusahaan, mengingat SDM merupakan penentu kegiatan perusahaan baik perencanaan, pengorganisasian, serta pengambilan keputusan. Maka dari itu SDM harus digunakan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif.

Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2019:182). Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan untuk kinerja karyawan dan berusaha memberikan yang terbaik kepada karyawannya agar kinerja karyawan dapat meningkat (Hasanah, 2023). Permasalahan pada kinerja karyawan diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya kinerja karyawan yakni indikator inisiatif dengan persentase jawaban tidak sebesar 63,3% yakni masih kurangnya inisiatif khususnya dalam mengusulkan ide-ide dalam mengerjakan pekerjaannya dan untuk indikator kerja sama dengan persentase jawaban tidak 56,7% yakni masih terdapat karyawan yang merasa belum menjalin kerjasama yang baik terhadap rekan kerja. Ketika karyawan belum berkontribusi dalam melaksanakan ide untuk pekerjaannya serta tidak terjalinnnya kerja sama yang baik maka akan menimbulkan rendahnya kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan Khalid, S., & Azam, M. (2018) yang mengatakan bahwa memberikan kekuasaan kepada karyawan dalam berkontribusi dengan memberikan usulan ide-ide baru dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan atau kualitas kerja yang bertujuan untuk peningkatan kinerja organisasi. Setiap karyawan harus berkontribusi memberikan ide pada saat rapat, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu, jika karyawan diikutsertakan pada saat rapat untuk mengusulkan ide-idenya maka mereka akan merasa diberdayakan dan merasa

lebih terlibat di tempat kerja, serta memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam meningkatkan kualitas kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Tercapainya tujuan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Maharani, 2021). Beberapa upaya dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti dengan melihat linieritas latar belakang pendidikan serta memperhatikan pengalaman kerja sebelumnya untuk mendukung dan mencapai tujuan organisasi. Atensi terhadap pentingnya kinerja karyawan juga tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah linieritas latar belakang pendidikan. Pernyataan ini didukung oleh Notoatmodjo dalam Novalasari (2021) yang menyatakan bahwa semakin karyawan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi serta selinear maka akan semakin tinggi upaya yang dilakukan karyawan untuk pencapaian target perusahaan.

Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh linearitas latar belakang pendidikan, sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan (Pitriyani & Halim, 2020), yang menyatakan bahwa linearitas latar belakang Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan PT Pegadaian. Hal ini menyatakan bahwa pendidikan yang selinear dengan pekerjaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin sesuai pendidikan dengan pekerjaan maka semakin meningkat kualitas kinerja. Namun, terdapat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan adanya research gap dari linearitas latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Muzerika., dkk, 2018) yang menyatakan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho.

Permasalahan pada *Linearity of Educational Background* diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya *Linearity of Educational Background* yang dimiliki oleh karyawan yaitu indikator jurusan pendidikan dimana banyak yang belum melakukan pekerjaan sesuai dan berkaitan dengan jurusan kuliah yaitu sebesar 66,7%, dan indikator pengetahuan yang dimiliki karyawan yakni masih adanya karyawan yang tidak memiliki pengetahuan relevan selama kuliah dengan pekerjaan saat ini sebesar 53,3%. Adapun alasan utama yang mendasari linearitas latar belakang pendidikan sebagai aspek utama dalam kinerja ialah karyawan dengan latar belakang pendidikan yang linear dengan pekerjaan saat ini seperti halnya pengetahuan yang relevan serta keterampilan teknis relevan yang dimiliki akan lebih mudah dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novalasari (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik karena mampu menguasai kedudukan pekerjaan dan memperkirakan penyelesaian masalah dengan tepat.

Selain dari linieritas latar belakang pendidikan, *work experience* juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut (Leatemia, 2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan akan menunjukan tingkat penguasaan pada keterampilan yang dimilikinya. Karyawan dengan masa kerja lebih banyak akan memiliki berbagai macam pengalaman kerja serta pengalaman dalam menyelesaikan suatu permasalahan sesuai dengan kemampuan individual karyawan. Pernyataan tersebut

didukung oleh beberapa hasil penelitian yang mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Bili, 2018) yang menyatakan bahwasanya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Laham, yang artinya karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, 2021) yang mengatakan bahwasanya pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Adi Assri Hotel Pemuteran. Namun, terdapat penelitian terdahulu yang menyatakan adanya research gap dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan seperti dalam penelitian (Kitta., dkk, 2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkom Distribution Center Makassar.

Permasalahan pada *Work Experience* diperoleh dengan dilaksanakannya pra survei yakni menyebarkan kuesioner pra survei kepada 30 karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel sebagai responden. Bersumber hasil dari pra survei memperlihatkan bahwasanya kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan yakni indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dikarenakan masih terdapat karyawan yang belum memiliki keterampilan dalam mengoperasikan teknologi serta peralatan khusus pada pekerjaannya saat ini sebesar 63,3%, dan indikator masa kerja yakni terdapat karyawan yang belum memiliki masa kerja di perusahaan yang sama lebih dari 3 tahun sebesar 53,3%. Sejalan dengan (Ratulangi, 2016) yang menyatakan bahwa pengalaman juga memberikan dampak pada setiap keputusan yang diambil merupakan keputusan yang tepat. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin lama masa kerja yang dimiliki karyawan maka karyawan akan semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan kinerja karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Ratulangi, 2016).

Berdasarkan latar belakang tersebut, diketahui bahwa kinerja karyawan belum optimal, yang disebabkan karena karyawan belum berkontribusi dalam mengusulkan ide-ide dalam pekerjaan dan belum menjalin kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja dan terdapat perbedaan *linearity of educational background* serta ketidaksesuaian pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan penempatan posisi kerja karyawan, diikuti dengan terdapat karyawan yang belum memiliki keterampilan dalam mengoperasikan teknologi dan belum memiliki *work experience* di perusahaan yang sama dalam kurun waktu tertentu sehingga karyawan tidak memiliki percaya diri dengan tugas yang dilakukan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah *linearity of educational background* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit GTM dan Marcomm Tsel? 2) Apakah *work experience* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel? 3) Apakah *linearity of educational background* dan *work experience* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Unit GTM dan Marcomm Tsel?

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh *linearity of educational background* terhadap kinerja karyawan di Unit GTM dan Marcomm Tsel. 2) Untuk mengetahui pengaruh *work experience* terhadap kinerja karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel. 3) Untuk mengetahui pengaruh *linearity of educational background* dan *work experience* terhadap kinerja karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang karyawan untuk melihat kontribusi yang telah diberikan, dengan berbentuk hasil pekerjaan yang telah diselesaikan (Farisi., dkk, 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2019). Kinerja juga merupakan catatan hasil kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan dan berhubungan dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan.

Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut menurut (Kasmir, 2016:189 dalam Wijaya & Fauji, 2021) sebagai berikut: 1) Kemampuan dan Keahlian 2) Pengetahuan 3) Rancangan Kerja 4) Kepribadian 5) Motivasi Kerja 6) Kepemimpinan 7) Gaya Kepemimpinan 8) Budaya Organisasi 9) Kepuasan Kerja 10) Lingkungan Kerja 11) Loyalitas 12) Komitmen 13) Disiplin Kerja. Adapun indikator kinerja karyawan ialah (Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, 2013) dalam Suriati 2021 indikator Kinerja Karyawan adalah: 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerja Sama 5) Inisiatif.

Linearity of Educational Background

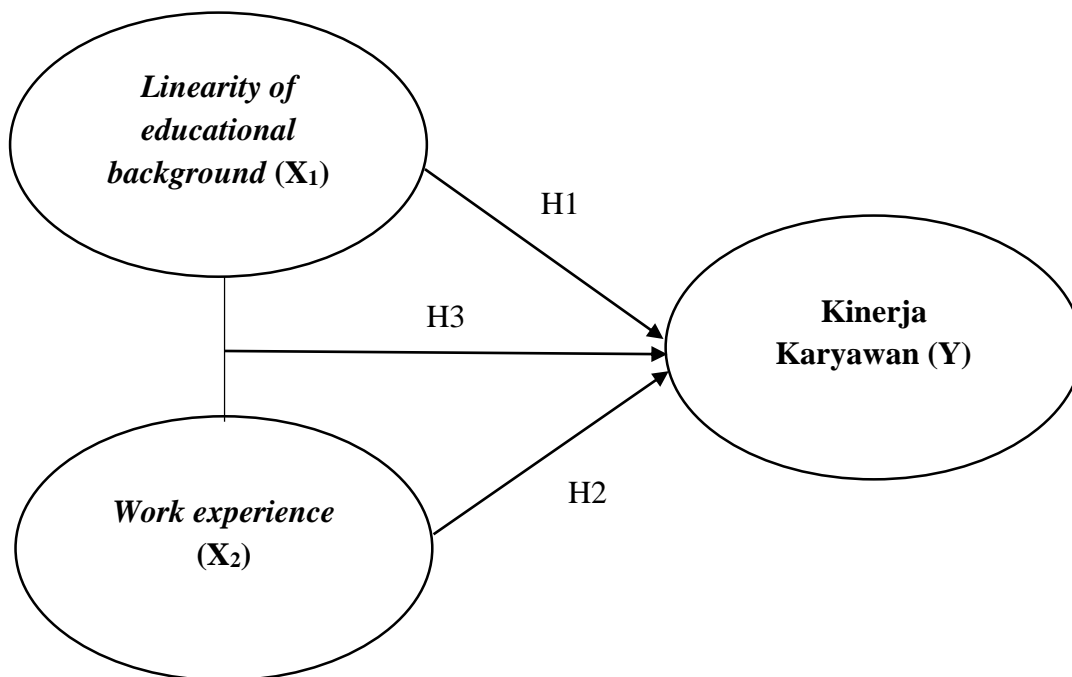
Linearitas latar belakang pendidikan merujuk pada urutan tahap-tahap pendidikan yang diikuti secara terstruktur untuk mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Di mana setiap tahap pendidikan berperan penting dalam mempersiapkan individu untuk langkah berikutnya (Lestari., 2021). Latar belakang pendidikan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah laku seseorang dalam bekerja. *The match between field of study and field of employment is one measure of a graduate's ability to use their acquired knowledge and skills in the labor market* (Hyungjo, 2019).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi linearity of educational background, Menurut (Kislov, 2018) adalah sebagai berikut: 1) Pemilihan program studi yang sesuai 2) Pelatihan dan pengembangan lanjutan 3) Adanya sertifikasi atau lisensi. Adapun indikator *Linearity of educational background* Menurut (Rijanto, 2020), yaitu: 1) Pengetahuan yang dimiliki 2) Keterampilan yang dimiliki 3) Latar belakang pendidikan 4) Jurusan pendidikan.

Work Experience

Menurut (Sasongko, 2018 dalam Ilham, 2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (Lengkong., dkk, 2019) *Work experience is a process of learning and developing the potential for good behavior*. Adapun faktor yang mendukung pengalaman kerja menurut (Handoko dalam Berutu, 2022), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah: 1) Latar belakang pribadi 2) Bakat dan minat 3) Sikap dan kebutuhan 4) Kemampuan analisis 5) Keterampilan dan kemampuan teknik.

Adapun indikator pengalaman kerja menurut (Sasongko, 2018 dalam Ilham, 2022), yaitu: 1) Lama waktu atau masa kerja 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.



Gambar 1.
Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Bahwa kinerja karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel dipengaruhi oleh *Linearitas latar belakang pendidikan*

Linearitas latar belakang pendidikan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena apabila perusahaan memperhatikan linearitas latar belakang pendidikan maka akan berfungsi untuk membentuk dan mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang lebih baik. Dengan begitu semakin linear pendidikan dengan posisi pekerjaan maka akan semakin meningkat pula kinerjanya.

H2: Bahwa kinerja karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel dipengaruhi oleh *work experience*

Jika seorang karyawan memiliki *work experience* yang baik, maka kinerja yang diberikan mereka akan lebih baik. Pengalaman kerja karyawan dipengaruhi oleh lamanya mereka bekerja di suatu perusahaan, serta tingkat keterampilan yang dimiliki, hingga pengetahuan tentang aspek- aspek teknis di tempat bekerja. Dengan dilandasi hal-hal diatas maka pengalaman kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja lama di perusahaan tersebut, maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga target dari perusahaan akan tercapai.

H3: Bahwa kinerja karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel dipengaruhi oleh *linearitas latar belakang pendidikan dan work experience*

METODE PENELITIAN

Prosedur Sample

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel sejumlah 84 orang. Berdasarkan pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling, maka sampel dalam penelitian ini adalah 84 responden.

Definisi Operasional

1. Variabel Dependen (Y)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y) Unit GTM dan Marcomm Tsel. Indikator kinerja karyawan ialah 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Tanggung Jawab 4) Kerja Sama 5) Inisiatif.

2. Variabel Independen (X)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Linearity of Educational Background (X1) dan Work Experience (X2). Indikator Linearity of Educational Background ialah: 1) Pengetahuan yang dimiliki 2) Keterampilan yang dimiliki 3) Latar belakang pendidikan 4) Jurusan pendidikan. Indikator Work Experience ialah: 1) Lama waktu atau masa kerja 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Teknik Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya instrumen suatu survei (Sugiyono, 2018:121). Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program Statistical Program Sosial Science (SPSS), menggunakan metode korelasi pearson yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor totalnya. Cara menentukan apakah suatu instrumen valid atau tidak dapat dilakukan dengan membandingkan rhitung (nilai pearson correlation) dengan rtabel (Siswono, 2016). Bila rhitung > rtabel, maka ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuesioner sebagai alat ukur dapat dinyatakan valid (Cintani & Noviansyah, 2020).

b. Uji Reliabilitas

Indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan, (Sugiyono, 2017:130). Pengujian reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, menggunakan Cronbach's Alpha dengan cara melihat nilai hasil pada kolom Cronbach's Alpha. Sebuah instrument penelitian dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Zakiy, 2021:31).

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji sebuah model regresi berganda yaitu variabel dependen, variabel independen atau keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Siswono, 2016). Dengan ketentuan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas (Suryani, 2019). Menurut Zakiy (2021:41) kriteria pengambilan keputusan dalam uji normalitas

menggunakan P-Plot adalah jika gambar Histogram berbentuk lonceng sempurna, maka data penelitian normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Sebuah model regresi dikatakan terkena uji multikolonieritas apabila terjadi hubungan linier yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel independen dari model regresi tersebut. Uji multikolonieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflating Faktor (VIF) (Ghozali, 2018). Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Hasil dari uji multikolinieritas dilihat berdasarkan tabel Coefficients di kolom Collinearity Statistics dapat dilihat nilai Tolerance masing-masing variabel independen dan Variance Infating Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF $< 10,00$ maka tidak terjadi multikolinieritas (Zakiy, 2021:44).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS, dilakukan dengan cara grafik scatterplot, yang mana jika titik-titik tersebar di atas dan bawah angka nol (0) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan membuat persamaan garis regresi linier berganda (Siswono, 2016). Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program berupa software SPSS.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan suatu mekanisme yang dilaksanakan dengan maksud memutuskan apakah hipotesis diterima atau ditolak.

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian masing-masing variabel bebas/independen yang dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kusumawati, 2017). Dalam penelitian ini, uji t dilakukan dengan bantuan program SPSS. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t menurut Tarjo (2021:110) sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas (sig) < 0.05 = berpengaruh signifikan
- 2) Jika probabilitas (sig) > 0.05 = berpengaruh tidak signifikan
- 3) Jika thitung $<$ ttabel = terima H_0 artinya berpengaruh tidak signifikan
- 4) Jika thitung $>$ ttabel = tolak H_0 artinya berpengaruh signifikan

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) (Kusumawati, 2017). Dalam uji F penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program SPSS. Menurut Tarjo (2021:111), kriteria pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas (sig) < 0.05 = berpengaruh signifikan
- 2) Jika probabilitas (sig) > 0.05 = berpengaruh tidak signifikan
- 3) Jika fhitung $<$ ftabel = terima H_0 artinya berpengaruh tidak signifikan
- 4) Jika fhitung $>$ ftabel = tolak H_0 berpengaruh signifikan.

c. Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Untuk mengetahui berapa nilai persentase dilihat dari nilai RSquare x 100% maka hasil perkalian menunjukkan berapa persen variabel X mempengaruhi/memberikan kontribusi terhadap variabel Y (Tarjo, 2021:111). Uji koefisien determinasi ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (X) memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya (Y) (Cintani & Noviansyah, 2020).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****1. Uji Validitas****Tabel 1.**

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,537	0,361	Valid
	2	0,419	0,361	Valid
	3	0,570	0,361	Valid
	4	0,836	0,361	Valid
	5	0,723	0,361	Valid
	6	0,647	0,361	Valid
	7	0,558	0,361	Valid
	8	0,674	0,361	Valid
	9	0,854	0,361	Valid
	10	0,584	0,361	Valid
	11	0,602	0,361	Valid
	12	0,717	0,361	Valid
	13	0,439	0,361	Valid
	14	0,586	0,361	Valid
	15	0,647	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel Y bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel Y layak dipakai di penelitian.

Tabel 2.

Uji Validitas Variabel Linearity of educational background

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Linearity of educational background (X ₁)	16	0,490	0,361	Valid
	17	0,600	0,361	Valid
	18	0,701	0,361	Valid
	19	0,566	0,361	Valid
	20	0,503	0,361	Valid
	21	0,736	0,361	Valid
	22	0,485	0,361	Valid
	23	0,727	0,361	Valid
	24	0,692	0,361	Valid
	25	0,652	0,361	Valid
	26	0,694	0,361	Valid
	27	0,440	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X1 bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X1 layak dipakai di penelitian.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel *Work Experience*

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
<i>Work experience</i> (X2)	28	0,592	0,361	Valid
	29	0,412	0,361	Valid
	30	0,620	0,361	Valid
	31	0,593	0,361	Valid
	32	0,640	0,361	Valid
	33	0,695	0,361	Valid
	34	0,659	0,361	Valid
	35	0,825	0,361	Valid
	36	0,717	0,361	Valid

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwasanya setiap pernyataan dalam variabel X2 bisa dikatakan valid. Maka dari itu, setiap butir pernyataan dalam variabel X2 layak dipakai di penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.878	15

Bersumber Tabel 4 bisa diketahui bahwasanya 15 item pernyataan dalam variabel Y memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 5.
Uji Reliabilitas Variabel *Linearity of Educational Background*

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.839	12

Bersumber Tabel 5 bisa diketahui bahwasanya 12 item pernyataan dalam variabel X1 memegang reliabilitas tinggi.

Tabel 6.
Uji Reliabilitas Variabel *Work Experience*

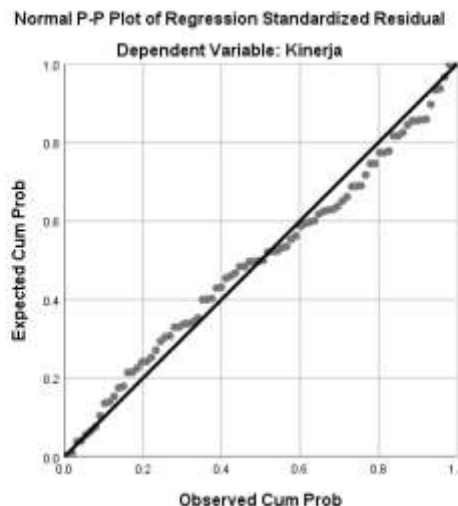
Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.817	9

Bersumber Tabel 6 bisa diketahui bahwasanya 9 item pernyataan dalam variabel X2 memegang reliabilitas tinggi.

3. Uji Asumsi Klasik

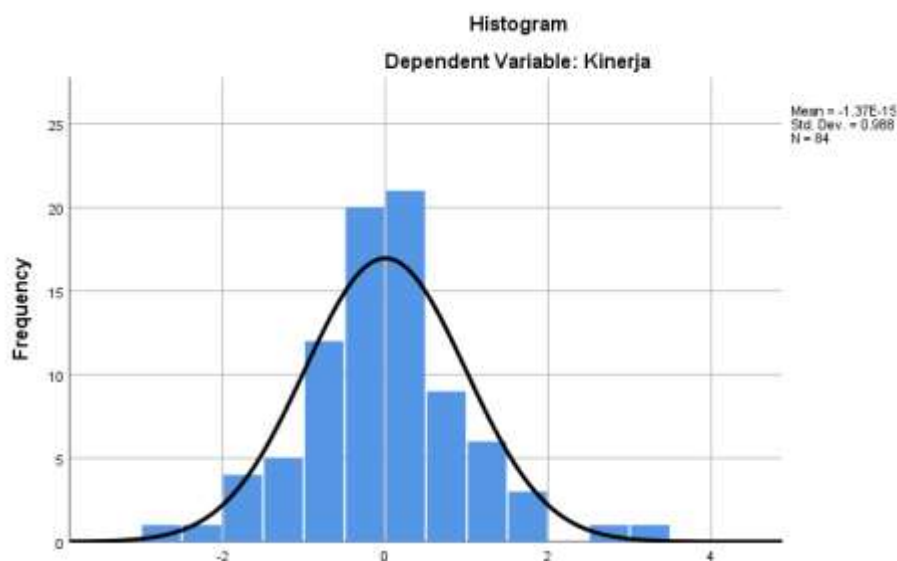
Uji Normalitas

Pada penelitian ini, alat uji yang dipakai guna menguji normalitas ialah uji Normal Probability Plots. Jika titik-titik data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis diagonal, lalu bisa disimpulkan bahwasanya data tersebut mengikuti distribusi normal.



Gambar 2.
Normal P-Plot

Bersumber Gambar 2, terlihat bahwasanya titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Bersumber hasil tersebut, bisa dinyatakan bahwasanya data di penelitian memegang distribusi yang normal dan sudah menargetkan uji normalitas data. Selain memakai uji *Normal Probability Plots*, *Histogram* juga bisa dipakai sebagai metode guna memperlihatkan uji normalitas data, semacam gambar berikut:



Gambar 3.
Regression Standardized Residual

Bersumber Gambar 3 diketahui bahwasanya variabel tersebut memegang distribusi yang normal. Perihal ini diperlihatkan oleh bentuk distribusi data yang menyerupai lonceng dan tidak ditemukan kemiripan signifikan ke kiri ataupun ke kanan.

4. Uji Multikolinearitas

Dalam uji multikolinearitas, dipakai ukuran yang disebut VIF (Variance Inflation Factor) sebagai kriteria guna mendeteksi adanya multikolinearitas dalam regresi linear yang melibatkan lebih dari dua variabel bebas. Jika nilai VIF < 10 ataupun nilai tolerance > 0,1, tidak terjadi multikolinearitas, begitu juga sebaliknya. Dalam model regresi yang baik, semestinya tidak ditemukan korelasi yang signifikan antara variabel bebas ataupun tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 7.
Tabel Koefisien

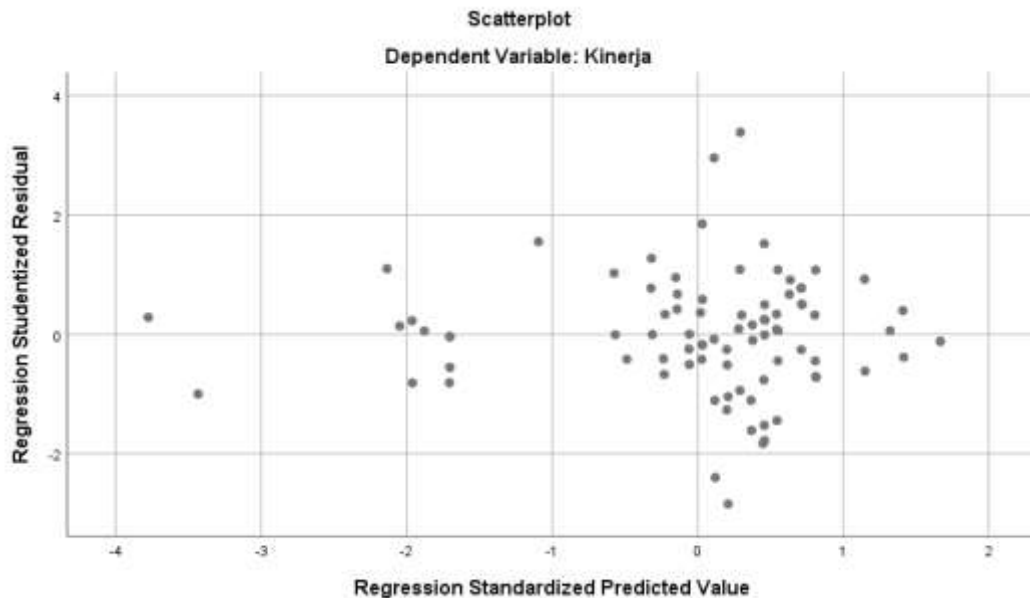
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Linearity of educational background</i>	.293	3.418
	<i>Work experience</i>	.293	3.418

a. Dependent Variable: Kinerja

Bersumber data yang ditemukan pada Tabel 7 diketahui bahwasanya nilai toleransi guna variabel *Linearity of educational background* (X_1) = 0,293, dan variabel *Work experience* (X_2) = 0,293. Selain itu, nilai VIF guna *Linearity of educational background* (X_1) = 3,418, variabel *Work experience* (X_2) = 3,418. Maka dari itu, bisa dikatakan bahwasanya tidak ada persoalan multikolinearitas antara variabel bebas satu dengan yang lainnya.

5. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dipakai guna menguji apakah ditemukan perbedaan varians yang signifikan antara pengamatan yang satu dengan yang lainnya.



Gambar 4.
Scatter Plot

Bersumber Gambar 4 diketahui bahwasanya data tersebar di sekitar angka nol dan tidak terkumpul pada satu titik tertentu. Penyebaran data juga tidak membangun pola yang terlihat. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwasanya model regresi di penelitian tidak mengalami persoalan heterokedastisitas.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8.
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.033	2.967		1.359
	<i>Linearity of educational background</i>	.684	.117	.541	5.854
	<i>Work experience</i>	.662	.158	.389	4.203

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 4,033 + 0,684X_1 + 0,662X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,033 yang menyatakan jika variabel X_1 , X_2 sama dengan nol (0) yaitu *Linearity of educational background* (X_1) dan *Work experience* (X_2) adalah sebesar 4,033.
- Nilai koefisien *Linearity of educational background* (X_1) sebesar 0,684 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *Linearity of educational background* (X_1), maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,4%.
- Nilai koefisien *Work experience* (X_2) sebesar 0,662 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel *Work experience* (X_2), maka akan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,2%.

2. Uji F (Simultan)

Uji hipotesis ini memakai taraf signifikan dan uji ini didapat dari tabel ANOVA berikut ini:

Tabel 9.
Hasil Anova

ANOVA ^a						
		Sum	of			
Model		Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5053.440	2	2526.720	159.474	.000 ^b
	Residual	1283.370	81	15.844		
	Total	6336.810	83			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), <i>Work experience</i> , <i>Linearity of educational background</i>						

Dari rumus tersebut diperoleh dk pembilang $3-1=2$ dan dk penyebut $84-2-1=81(2;79)$ dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu $159,474 > 3,11$, maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Artinya *Linearity of educational background* (X_1) dan *Work experience* (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 10.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.792	3.98046
a. Predictors: (Constant), <i>Work experience</i> , <i>Linearity of educational background</i>				

Berdasarkan hasil olah data ditampilkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,893 dimana hal ini berarti terdapat hubungan antar variabel *Linearity of educational background* (X_1) dan *Work experience* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 89,3%. Sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dikategorikan erat, sedangkan sisanya 10,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

Nilai R Square sebesar 0,797 ataupun nilai koefisien determinan menampilkan bahwa variabel *Linearity of educational background* (X_1) dan *Work experience* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 79,7%, sedangkan 20,3% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Linearity of educational background* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit GTM dan Marcomm Tsel

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 84 orang karyawan pada Unit GTM dan Marcomm Tsel didapat hasil bahwasanya variabel *Linearity of educational background* (X_1) nilai T_{hitung} sebesar 5,854 dan T_{tabel} sebesar 1,663. Dengan artian bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini memperlihatkan *Linearity of educational background* (X_1) memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan yakni sebanyak 0,684 (68.4%).

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Linearity of educational background* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit GTM dan Marcomm Tsel. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sherly, 2023) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Linearity of educational background* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Niramas Utama (INACO).

Pengaruh *Work Experience* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit GTM dan Marcomm Tsel

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 84 orang karyawan pada Unit GTM dan Marcomm Tsel didapat hasil bahwasanya variabel *Work Experience* (X_2) nilai T_{hitung} sebesar 4,203 dan T_{tabel} sebesar 1,663. Dengan artian bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dalam hal ini memperlihatkan *Work Experience* (X_2) memegang pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan yakni sebanyak 0,662 (66.2%). Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Work Experience* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Unit GTM dan Marcomm Tsel. Didukung oleh (Novalasari, 2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh *Linearity of Educational Background* dan *Work Experience* pada Kinerja Karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel

Bersumber hasil penelitian yang dilaksanakan pada 84 orang karyawan pada Unit GTM dan Marcomm Tsel didapat hasil uji simultan (Uji F) diketahui bahwasanya nilai F_{hitung} guna *Linearity of Educational Background* dan *Work Experience* pada Kinerja Karyawan ialah 159,474 dengan taraf signifikansi 0,000. Nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} yakni 3,11, dan nilai signifikansi juga lebih kecil dari 0,05 (5%). Perihal ini memperlihatkan bahwasanya secara bersama-sama, variabel *Linearity of Educational Background* dan *Work Experience* mempengaruhi Kinerja Karyawan Unit GTM dan Marcomm Tsel. Selain itu, nilai koefisien determinasi R^2 (R Square) yang didapat sebanyak 0,797. Dalam hal ini berarti bahwasanya variabel independen *Linearity of Educational Background* dan *Work Experience* bisa mempengaruhi sebanyak 79,7% variasi yang terjadi pada variabel dependen, yakni Kinerja Karyawan. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwasanya kinerja perusahaan Unit GTM dan Marcomm Tsel bisa meningkat melewati *Linearity of Educational Background* dan *Work Experience* yang berpengaruh dan signifikan pada Kinerja Karyawan.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Berdasarkan pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan karena penelitian ini pastinya mempunyai kekurangan sehingga perlu saran dan perbaikan pada penelitian selanjutnya dan bagi peneliti selanjutnya. Pastinya ada beberapa faktor yang dapat lebih diperhatikan untuk menyempurnakan penelitian ini. Dan ketika mengumpulkan data, informasi yang diberikan oleh responden dalam survei mungkin tidak mewakili pendapat mereka yang sebenarnya, karena adanya perbedaan pikiran, asumsi, pemahaman masing-masing responden, bahkan faktor lainnya. Kemudian, variabel yang terdapat dalam penelitian ini terbatas, mungkin dapat ditambahkan dengan variabel lainnya. Bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang *Linearity of Educational Background* dan *Work Experience* terhadap kinerja karyawan sebaiknya ditambahkan variabel-variabel yang belum disampaikan oleh peneliti.

KESIMPULAN

Bersumber hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, diperoleh kesimpulan, yakni:

1. Berdasarkan hasil dilakukannya uji t (parsial) pada Unit GTM dan Marcomm Tsel diperoleh bahwa *Linearity of Educational Background* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, H1 bisa diterima. Berarti jika *Linearity of Educational Background* pada karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di Unit GTM dan Marcomm Tsel
2. Berdasarkan hasil dilakukannya uji t (parsial) pada Unit GTM dan Marcomm Tsel diperoleh bahwa *Work Experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, H2 bisa diterima. Berarti jika *Work Experience* pada karyawan semakin tinggi, maka semakin tinggi kinerja karyawan di Unit GTM dan Marcomm Tsel.
3. Berdasarkan hasil dilakukannya uji F (simultan) diperoleh bahwa *Linearity of Educational Background* dan *Work Experience* secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Unit GTM dan Marcomm Tsel. Artinya, H3 bisa diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A Permana, M. A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Bina Bangsa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Jurnal JDM*, 47-56.
- Adrian, R. (2021). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sektor Produksi di PT. Bengkalis Dockindo Perkasa. *Skripsi*, 1-108.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. (2013). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basruddin. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kota Palopo. *SKRIPSI*, 1-105.
- Berutu, I. V. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 280-285.
- Bili, W. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 465-474.
- Damanik, M. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungan Direktorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 194-212.

- Damodar, G. N., & Dawn, P. C. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Diana Luthfiyyah Salsaila, U. M. (2023). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada. *Jurnal Economina*, 1281-1294.
- F Lengkong, V. L. (2019). Pengaruh Keterampilan Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan).
- F Suhadi, D. M. (2017). The Effect of Social Capital and Motivation on Team Performance in Multicultural Teams. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 14-28.
- Fadilah, T. (2019). The Influence of Educational Background and Work experience Employees Performance at PT. Three Cast Indonesia. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 187-191.
- Faisal, N. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Shahila Jaya Food. *Journal of Accounting and Business Studies*, 25-37.
- Faruk, U. (2018). The Effect of Education and Training to Employee Performance Through Leadership as Intervening Variables at Pt. Utama Agung Jakarta Indonesia. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*.
- Fitri, I. D. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Adi Assri Hotel Pemuteran. *Skripsi*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Harto, B. (2023). *Transformasi Bisnis di Era Digital*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hengki Mangiring Parulian Smarmata, P. P. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *Jurnal Manajemen*, 85-92.
- Hyungjo Hur, J. A. (2020). The Role of Education, Occupational Match on Job Satisfaction in The Behavioral and Social Science Workforce. *Human Resource*, 407-435.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 13-20.
- Johnson, A. (2020). *The Benefits of Pursuing a Career Related to Your Colleger Major*. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.
- Kasmir, K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kelejan, R. A. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *EMBA*.
- Khalid, A. (2018). Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Pada BRI Unit Mapane. *Jurnal Ilmiah Administratie*, 43-50.
- Khandra, S. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Rawat Inap RST Wijayakusuma Purwokerto.
- L Iyam, J. J. (2022). Kajian Efisiensi dan Efektivitas Kerja Karyawan Bidang Administrasi Pada PT. Manado Media Grafika. *Jurnal MABP*, 118-132.
- Leatemia. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Bada Pusat Statistikdi Maluku). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1-21.
- Lestari. (2021). The Linearity of Teachers and Pedagogic Competency in the Developing the Innovation of History Learning in Vocational Schools during the Pandemic. *Social studies and History Education*, 243-250.
- M Gemnafle, J. B. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (JPPGI)*, 28-42.

- Maharani Dian, S. H. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Regional X Makassar. *Jurnal Manajemen*, 18-31.
- Mangkunegara, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Peran dan Pengembangan. *Jurnal Manajemen*, 1-10.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan ke 11*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munawaroh, B. (2017). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Guru di Madrasah Aliyah Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo. 1-116.
- Muzerika. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KCP. Jantho. *SKRIPSI*, 1-66.
- N Shah, V. S. (2016). Importance of Employees Education and Their Performance: A Review. *International Journal of Humanities*, 62-67.
- Novalasari. (2021). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ikonoa Warehouse. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 67-85.
- Nuridin Prayogi, L. S. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA 2019 Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 665-669.