

## PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. LATINUSA. TBK

Muhamad Ari Yanuar<sup>1</sup>, Ihwan Satria Lesmana<sup>2</sup>, Ombi Romli<sup>3</sup>, Muhammad Angga Anggriawan<sup>4</sup>, Mira Nurhimat<sup>5</sup>  
Universitas Bina Bangsa<sup>1-4</sup>  
Universitas Faletehan<sup>5</sup>

Email: [m.ariyanuar1301@gmail.com](mailto:m.ariyanuar1301@gmail.com), [ihwansatrialesmana@gmail.com](mailto:ihwansatrialesmana@gmail.com),  
[ombiromli250282@gmail.com](mailto:ombiromli250282@gmail.com), [muhammadanggaanggriawan@gmail.com](mailto:muhammadanggaanggriawan@gmail.com),  
[nurhikmat.mira24@gmail.com](mailto:nurhikmat.mira24@gmail.com)

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to determine the Influence of Educational Background and Work Experience on the Performance of Production Employees at PT. Latinusa. Tbk. In this study, the author used a survey research method with a quantitative approach and descriptive research methods. Respondents in this study were employees in the Production department at PT. Latinusa. Tbk as many as 71 respondents. Based on the results of statistical testing, it can be clearly seen that both partially and simultaneously all independent variables affect the dependent variable.*

**Keywords** : Educational Background, Work Experience, Employee Performance.

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Latinusa. Tbk. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dan metode penelitian deskriptif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk sebanyak 71 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa baik secara parsial maupun simultan semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

**Kata Kunci** : Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan.

### Article history

Received: Agustus 2025  
Reviewed: Agustus 2025  
Published: Agustus 2025

Plagirism checker no 933  
Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.359  
**Copyright** : author  
**Publish by** : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menyebabkan kegiatan perekonomian dunia mengalami perkembangan yang sangat pesat. Pembangunan di sektor industri merupakan salah satu prioritas pembangunan yang diharapkan mampu membawa perubahan mendasar dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga kemajuan yang dicapai sektor industri akan diikuti oleh kemajuan sektor lainnya. Indonesia merupakan salah satu negara yang ikut berkecimpung dalam kancah pembangunan dalam sektor industri.

PT Pelat Timah Nusantara Tbk, disingkat PT. Latinusa, Tbk. merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi tinplate berkualitas tinggi dengan standar internasional. Di mana, Pay of Reel adalah alat yang berfungsi sebagai tempat gulungan TMBP dan merupakan

awal dari proses pembuatan tinplate, dengan diameter tertutup 390 mm dan diameter terbuka 415 mm. Perusahaan memiliki 2 unit Coil Car dan Pay of Reel di entry section yang dimanfaatkan secara bergantian untuk memastikan proses produksi dapat berjalan secara berkesinambungan. Proses tersebut berjalan sampai pada peralatan yang berfungsi untuk memotong tepi strip TMBP untuk mendapatkan ukuran sesuai dengan pesanan pelanggan. Side Trimmer terdiri dari dua buah pisau pemotong di sisi kiri dan kanan strip TMBP serta sebuah Scrap Baller untuk menampung sisa potongan.

Emiten logam PT. Pelat Timah Nusantara Tbk (NIKL) atau Latinusa memproyeksikan kenaikan volume penjualan hingga 19% pada tahun 2024 ini. Presiden Direktur Pelat Timah Nusantara, Jetrinaldi mengatakan bahwa tahun ini perusahaan berharap banyak seiring momen pemilihan presiden 2024 yang telah berakhir. Beliau mengatakan tahun ini perusahaan akan memanfaatkan momentum demi mengerek kenaikan. Tak hanya penjualan, Jetrinaldi juga membidik kenaikan laba sebanyak 60-70% pada 2024. Beliau juga mengatakan bahwa perusahaan akan menggenjot dari sisi produksi. Akan tetapi, pada kenyataannya berdasarkan laporan keuangannya, Latinusa membukukan rugi tahun berjalan sebanyak US\$ 3,66 juta atau setara Rp 57,41 miliar (kurs Rp 15.686 per dolar AS). Nilai tersebut longsor 151,45% dari raihan tahun 2023 yang membukukan laba US\$ 7,12 juta atau senilai Rp 111,96 miliar.

Hal tersebut terjadi karena tidak tercapainya target produksi, di mana terlalu tingginya target yang ditetapkan perusahaan. Selain itu, tidak tercapainya target juga mungkin disebabkan oleh kualitas karyawan sebagai sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut, khususnya di bagian produksi. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan dan keahliannya dalam pekerjaannya. Salah satu penyebabnya antara lain adalah latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu aspek penilaian perusahaan kepada seorang calon karyawan, apabila seorang calon karyawan memiliki pendidikan yang tinggi, secara tidak langsung perusahaan melihat bahwa karyawan tersebut mempunyai intelektual yang tinggi, karena itu karyawan sebagai sumber daya manusia yang besar peranannya dalam menunjang pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di perusahaan perlu diperhatikan oleh pimpinan dari perusahaan (Pitriyani, 2020). Sebab, latar belakang pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi dari segi pola pikir, sehingga calon karyawan yang akan bergabung ke dalam perusahaan dapat memberikan kontribusi yang besar dan berpengaruh bagi perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo dalam jurnal Worotitjan, menyatakan kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Worotitjan et al., 2017).

Kinerja berasal dari pengertian performance, ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik sesuai dengan tujuan organisasi (Putri & Ratnasari, 2019).

“Performance is the embodiment of work performed by employees who are generally used as a basis for assessment of employees or organizations”. Kinerja adalah perwujudan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang umumnya digunakan sebagai dasar penilaian karyawan atau organisasi (Juliani & Windu, 2017). Sedangkan menurut Sedarmayanti bahwa, kinerja (Performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas mengenai definisi kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan cerminan prestasi kerja karyawan berupa hasil pekerjaan selama periode tertentu. Kinerja juga termasuk proses dari hasil kualitas dan kuantitas yang dihasilkan serta tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

## Latar Belakang Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu (Hasibuan, 2017).

Pendidikan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya adalah peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan untuk mencapai tujuan (Darayanti & Armanu, 2021).

Dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan tahapan pendidikan yang ditetapkan sesuai dengan tingkat perkembangan, kemauan yang ingin diraih dan tujuan yang akan dicapai, serta menjadi salah satu aspek yang diperhatikan oleh perusahaan untuk menerima calon karyawan yang baru bagi perusahaan.

## Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 2009). Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2000). Menurut Foster dalam jurnal Novalasari, pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Novalasari & Pitri, 2021).

Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Soetrisno, 2017).

Penulis menyimpulkan pengalaman kerja merupakan salah satu proses pembentukan kepribadian seseorang melalui pengetahuan dan keterampilan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang pada saat dia bekerja yang berkaitan dengan kegiatan segala sesuatu yang pernah dialami seseorang tersebut dan diyakini mampu membawa kepada suatu pola tingkah laku yang lebih baik lagi.

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dan metode penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2015). Jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Deskriptif

#### a. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

		Statistics		
		Kinerja Karyawan	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		59.9155	39.0000	56.7324
Std. Error of Mean		.90644	.79940	.66228
Median		60.0000	39.0000	58.0000
Mode		57.00	50.00	60.00
Std. Deviation		7.63778	6.73583	5.58047
Variance		58.336	45.371	31.142
Range		40.00	25.00	30.00
Minimum		30.00	25.00	30.00
Maximum		70.00	50.00	60.00
Sum		4254.00	2769.00	4028.00

Sumber: Output IBM SPSS v.25 (diolah, 2024)

Dapat dilihat pada tabel di atas, hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor variabel kinerja karyawan berada pada interval 30 - 70, sehingga rentangnya adalah 40 (30 - 70). Sementara nilai rata-rata = 59,92 median = 60,00 modus = 57 standar deviasi = 7,638 dan varians = 58,336.

#### b. Latar Belakang Pendidikan (X1)

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Latar Belakang Pendidikan

		Statistics		
		Kinerja Karyawan	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		59.9155	39.0000	56.7324
Std. Error of Mean		.90644	.79940	.66228
Median		60.0000	39.0000	58.0000
Mode		57.00	50.00	60.00
Std. Deviation		7.63778	6.73583	5.58047
Variance		58.336	45.371	31.142
Range		40.00	25.00	30.00
Minimum		30.00	25.00	30.00
Maximum		70.00	50.00	60.00
Sum		4254.00	2769.00	4028.00

Sumber: Output IBM SPSS v.25 (diolah, 2024)

Dapat dilihat pada tabel di atas, hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor variabel latar belakang pendidikan berada pada interval 25 - 50 sehingga rentangnya adalah 25 (25 - 50). Sementara nilai rata-rata = 39,00 median = 39,00 modus = 50 standar deviasi = 6,736 dan varians = 45,371.

## c. Pengalaman Kerja ( $X_2$ )

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Pengalaman Kerja

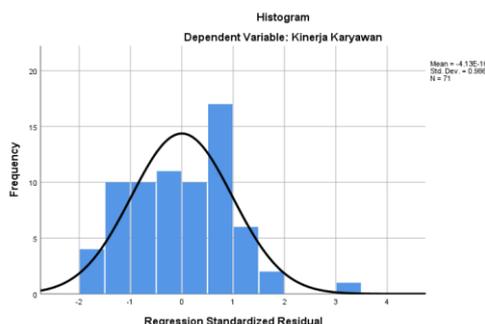
		Statistics		
		Kinerja Karyawan	Latar Belakang Pendidikan	Pengalaman Kerja
N	Valid	71	71	71
	Missing	0	0	0
Mean		59.9155	39.0000	56.7324
Std. Error of Mean		.90644	.79940	.66228
Median		60.0000	39.0000	58.0000
Mode		57.00	50.00	60.00
Std. Deviation		7.63778	6.73583	5.58047
Variance		58.336	45.371	31.142
Range		40.00	25.00	30.00
Minimum		30.00	25.00	30.00
Maximum		70.00	50.00	60.00
Sum		4254.00	2769.00	4028.00

Sumber: Output IBM SPSS v.25 (diolah, 2024)

Dapat dilihat pada tabel, hasil perhitungan statistik deskriptif menunjukkan bahwa skor variabel Pengalaman kerja berada pada interval 30 - 60, sehingga rentangnya adalah 30 (30 - 60). Sementara nilai rata-rata = 56,73 median = 58,00 modus = 60 standar deviasi = 5,580 dan varians = 31,142.

## Analisis Data Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Berdasarkan tampilan grafik histogram di atas, dapat disimpulkan bahwa kurva berbentuk lonceng serta data berdistribusi normal dan berbentuk simetris tidak miring ke kanan atau ke kiri.

### b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas

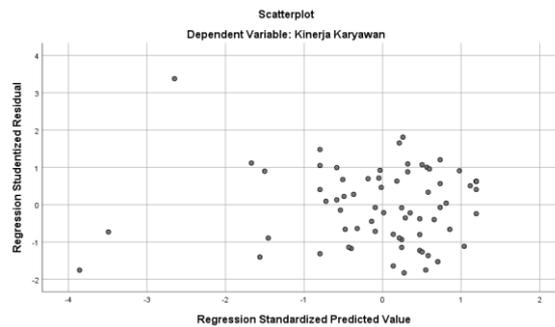
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Latar Belakang Pendidikan	.627	1.596
	Pengalaman Kerja	.627	1.596

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM SPSS v.25 (diolah, 2024)

Berdasarkan tabel coefficient di atas, menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) adalah sebesar 1,596 untuk semua variabel bebas yang berarti nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Selain itu, jika dilihat dari nilai Tolerance semua variabel tersebut bernilai 0,627 yang berarti nilai Tolerance > 0,1. Dengan demikian, hasil pengolahan dengan software IBM SPSS v.25 tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## c. Uji Heteroskedastisitas



Dari scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas dan di bawah 0. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui terdapat pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan. Di mana, hal ini bisa dibuktikan oleh jumlah responden terbanyak yang memiliki jenjang pendidikan sarjana, ini membuktikan bahwa pekerjaan yang ada di Bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk sesuai dengan kebutuhan kerja perusahaan. Dengan kata lain, hipotesis di awal dengan pernyataan bahwa diduga terdapat pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin lama masa kerja atau semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil karyawan bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk dalam menjalankan perkerjaannya. Hal ini berarti hipotesis awal yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan.
3. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan secara simultan dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk. Hal ini ditunjukkan melalui tabel ANOVA yang menghasilkan nilai uji  $F_{hitung}$  adalah sebesar 56,403 lebih besar dari ketentuan, yakni  $F_{tabel}$  sebesar 3,13. Dalam hal ini kemungkinan pengalaman kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk. Artinya semakin lama masa kerja atau semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil karyawan Bagian Produksi pada PT. Latinusa. Tbk dalam menjalankan perkerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I., & Syarkani, Y. (2019). Statistika Terapan dengan Sistem SPSS. Bandung: ITB Press.
- Arfan, I. L., & Ishak, M. (2009). Akuntansi Keperilakuan, Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Bill, F. (2001). Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung Tbk.
- Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20 (Cetakan Ketujuh). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan ke XXI*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi II*. Bandung: Politeknik Negeri Bandung.
- Moehersono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Neolaka, A. (2016). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi, edisi bahasa indonesia*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke)*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, S. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: Alfabeta. Cv.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke-8*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Darayanti, S., & Armanu. (2021). *Pengaruh Konsistensi Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Syariah Cabang Malang. Klinicheskaia Laboratornaia Diagnostika*.
- Djamaluddin, A. (2014). *Filsafat Pendidikan (Educational Phylosophy)*. Istiqra'.
- Fatari, F., & Firmansyah, S. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Polyplex Films Indonesia. National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*.
- Juliani, T., & Windu, F. S. (2017). *Education Levels That Influence Employee Performance. Journal of Applied Management*.
- Kunartinah, & Sukoco, F. (2011). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Pembelajaran Organisasi Terhadap Kompetensi Sebagai Mediasi Kunartinah. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.
- Novalasari, & Pitri, T. (2021). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Ikonoa Warehouse. Mahasiswa Manajemen*.
- Pitriyani, A. H. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. Jurnal EBMA*.
- Priatama, B. (2020). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Seleksi Terhadap Kompetensi dan Kinerja di Moderasi Pengawasan Pada Program BSPS Provinsi Riau. Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*.
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, dan Kantor Cabang Panglima Polim)*. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*.
- Sari, N. N. (2016). *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda. EJournal Administrasi Bisnis*.

- Slamet. (2014). Hubungan Koordinasi Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Seponti kabupaten Kayong Utara. *Governance: Jurnal Ilmu Pemerintahan*.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*.
- Worotitjan, F. C., Adolfina, & Walangitan, M. D. (2017). (Studi Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Amanul Fiqra. 2020. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bengkel AHASS Malang, Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. *Demographic Research*.