

PROYEK AKHIR

**ANALISIS TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TRUNTUM KUTA HOTEL**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Serjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali**

Oleh :
MUTIARA KRISTIANI SUTEJA
NIM. 2115744147

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI
BADUNG
2025

PROYEK AKHIR

**ANALISIS TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TRUNTUM KUTA HOTEL**



POLITEKNIK NEGERI BALI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Serjana Terapan Program Studi
Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Bali**

Oleh :

MUTIARA KRISTIANI SUTEJA

NIM. 2115744147

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

POLITEKNIK NEGERI BALI

BADUNG

2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Truntum Kuta Hotel. Meskipun perusahaan modern sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan di hotel ini belum optimal, meskipun memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang beragam. Penelitian ini mengajukan pertanyaan mengenai kontribusi pendidikan formal dan pengalaman praktis terhadap kinerja individu. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 61 responden karyawan tetap, yang dipilih melalui teknik simple random sampling dari total populasi 154 karyawan. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh dominan dengan koefisien beta 0,845 dan signifikansi 0,000, sedangkan pengalaman kerja menunjukkan koefisien beta 0,761 dan signifikansi 0,002. Secara simultan, nilai Determinasi (r^2) diperoleh sebesar 63,1% dan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Implikasi praktisnya adalah pentingnya hotel untuk mendorong peningkatan jenjang pendidikan dan mengembangkan program OJT kepada karyawan.

Kata Kunci : Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan

POLITEKNIK NEGERI BALI

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of education level and work experience on employee performance at Truntum Kuta Hotel. Although modern companies rely heavily on the quality of human resources, there are indications that employee performance at this hotel is not optimal, despite having diverse educational backgrounds and experiences. This study asks questions about the contribution of formal education and practical experience to individual performance. The method used is quantitative by distributing questionnaires to 61 permanent employee respondents, selected through simple random sampling techniques from a total population of 154 employees. Data were analyzed using multiple linear regression and validity, reliability, normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests. The results showed that education level and work experience had a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Education level has a dominant influence with a beta coefficient of 0.845 and a significance of 0.000, while work experience shows a beta coefficient of 0.761 and a significance of 0.002. Simultaneously, the Determination value (r^2) was obtained at 63.1% and the remaining 36.9% was influenced by other factors outside the study. The practical implication is the importance of hotels to encourage increased education levels and develop OJT programs for employees.

Keywords: Education Level, Work Experience and Employee Performance

DAFTAR ISI

PROYEK AKHIR	ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5 Sistematika Penulisan	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Telaah Teori	8
2.1.1 Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Karyawan	9
2.1.3 Tingkat Pendidikan	10
2.1.4 Pengalaman Kerja	17
2.1.5 Kinerja Karyawan	20
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik)	26
2.3 Kerangka Konseptual dan Teoritis	29

2.3.1 Kerangka Konseptual	29
2.3.2 Teoritis	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Tempat Penelitian.....	32
3.2 Populasi dan sampel.....	32
3.3 Variabel Penelitian	33
3.3.1 Pengertian Variabel Penelitian.....	33
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	35
3.4 Sumber Data.....	36
3.4.1 Data Primer	36
3.4.2 Data sekunder	36
3.5 Jenis Penelitian.....	36
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7 Teknik Analisis Data	38
3.7.1 Uji Instrumen.....	38
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	39
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
3.8 Uji Hipotesis.....	43
3.9 Analisis Koefisien Kolerasi	44
3.10 Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Gambaran Umum perusahaan.....	47
4.1.1 Sejarah Hotel Truntum Kuta.....	47
4.1.2 Bidang Usaha	48
4.1.3 Struktur Organisasi	53
4.2 Hasil Analisis Data.....	63
4.2.1 Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Truntum Kuta Hotel	63
4.2.2 Statistik Deskriptif.....	68
4.2.3 Hasil Uji Instrument	72
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	74
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.2.6 Analisis Koefisien Kolerasi (r)	81

4.2.7 Koefisien Determinasi (r^2).....	82
4.3 Hasil Uji Hipotesis	83
4.3.1 Uji t (Parsial)	83
4.3.2 Uji F (Simultan).....	85
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	86
4.4.1 Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Kinerja Karyawan	86
4.4.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	87
4.4.3 Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	88
4.5 Implikasi Hasil Penelitian	89
4.5.1 Implikasi Teoritis	89
4.5.2 Implikasi Praktis	90
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Simpulan	92
5.2 Saran	93
5.2.1 Saran Bagi Truntum Kuta Hotel	93
5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya	93
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAM	

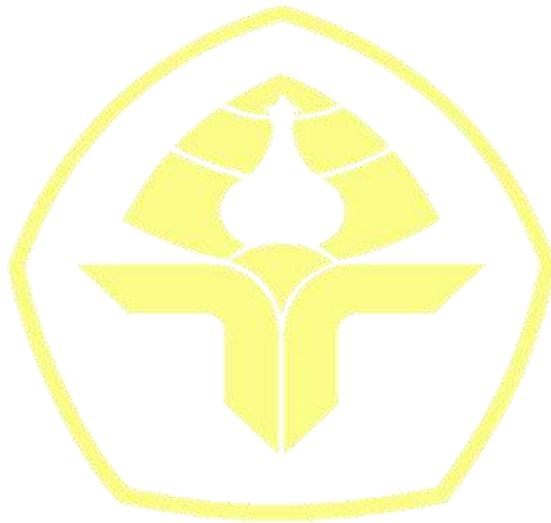


DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pendidikan Terakhir Karyawan Truntum Kuta	2
Tabel 2. 1 Kajian Empirik	26
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	35
Tabel 3. 2 Skala Likert	38
Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi	44
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Usia	65
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	66
Tabel 4. 4 Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	67
Tabel 4. 5 Tabel Klasifikasi Penilaian	68
Tabel 4.6 Deskripsi Statistik Menurut Mean (Rata-rata) Variabl Tingkat Pendidikan	69
Tabel 4. 7 Deskripsi Statistik Menurut Mean (Rata-rata) Variabel Pengalaman Kerja	70
Tabel 4. 8 Deskripsi Statistik Menurut Mean (Rata-rata) Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	74
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas	75
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	77
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Liner Berganda	80
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r)	81
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Determinasi (r^2)	82
Tabel 4. 17 Hasil Uji t (Parsial)	83
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (simultan)	86

DAFTAR GAMBAR

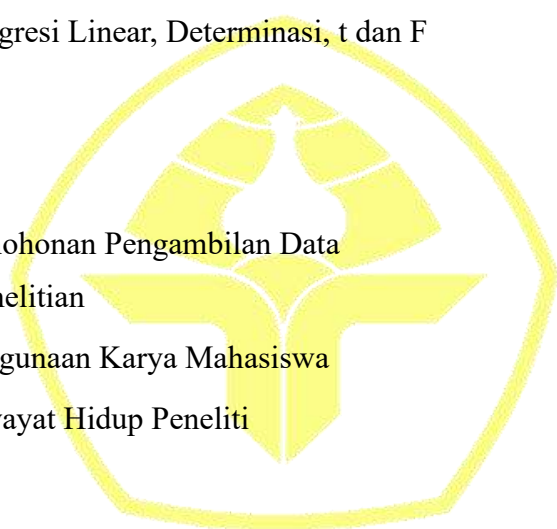
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4. 1 Logo Truntum Kuta Hotel.....	47
Gambar 4. 2 Struktut Organisasi Truntum Kuta	53
Gambar 4. 3 Grafik P-Plot	76
Gambar 4. 4 Grafik Scatterplots	79



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner
- Lampiran 2. Tabulasi Data
- Lampiran 3. Analisis Deskriptif
- Lampiran 4. Uji Validitas Dan Reabilitas
- Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6. Analisis Regresi Linear, Determinasi, t dan F
- Lampiran 7. R Tabel
- Lampiran 8. t Tabel
- Lampiran 9. F Tabel
- Lampiran 10. Surat Permohonan Pengambilan Data
- Lampiran 11. Luaran Penelitian
- Lampiran 12. Surat Penggunaan Karya Mahasiswa
- Lampiran 13. Daftar Riwayat Hidup Peneliti



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
POLITEKNIK NEGERI BALI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat dunia kita berubah dengan sangat cepat, banyak perusahaan yang mulai beroperasi secara modern dan global. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut untuk terus berkembang dalam hal peningkatan sumber daya manusia. Ketika merekrut staf baru, banyak bisnis memiliki standar tertentu yang ingin mereka capai terkait kualitas sumber daya manusia. Kualifikasi yang dimaksud di sini adalah gabungan antara pengalaman kerja dan pendidikan. Saat ini, persyaratan untuk tingkat pendidikan dan pengalaman kerja sangatlah penting. Hal ini menjadi krusial karena merupakan faktor yang dapat meningkatkan kualitas perusahaan dan juga sumber daya manusia. Faktanya, jumlah pencari kerja dengan tingkat pendidikan rendah (dalam hal ini tingkat SMA/SMK) dan pengalaman kerja yang minim sangat tinggi. Dengan jumlah yang besar namun kebutuhan akan tenaga kerja pada tingkat tersebut tidak banyak, hal ini dapat meningkatkan angka pengangguran yang cukup signifikan. Oleh karena itu, para pencari kerja dengan latar belakang tersebut

dituntut untuk memiliki keterampilan yang berkualitas. Namun, apakah kualitas kinerja dipengaruhi oleh peran pendidikan dan pengalaman kerja? Apakah kesuksesan departemen sumber daya manusia perusahaan sangat bergantung pada kandidat yang memiliki gelar sarjana dan pengalaman kerja yang relevan? Di sini, kinerja berfungsi sebagai tolok ukur di mana pekerja dapat mengevaluasi upaya mereka sendiri selama periode tertentu dan dampak dari upaya tersebut terhadap keuntungan perusahaan. Kinerja juga menjadi aspek yang menentukan kualitas bagi karyawan untuk meningkatkan potensi dan prestasi dalam menjalani pekerjaan mereka. Jika kinerja dihasilkan oleh orang-orang yang berkualitas tinggi, maka perusahaan akan mengalami perkembangan ke arah yang lebih positif. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan, tingkat pendidikan sangatlah penting. Hal ini juga dapat menjadi komponen utama dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan observasi awal Tingkat Pendidikan pegawai pada Truntum Kuta yaitu:

Tabel 1.1 Pendidikan Terakhir Karyawan Truntum Kuta

NO	Pendidikan Terakhir	Jumlah Pegawai
1	SMA	40 Orang
2	D1	49 Orang
3	D2	21 Orang
4	D3	14 Orang
6	S1	30 Orang

Sumber : Truntum Kuta

Selain pendidikan, pengalaman kerja juga sangat relevan di sini karena mempengaruhi kualitas pekerjaan. Sumber Daya Manusia yang memiliki banyak keahlian di berbagai bidang serta gelar yang sesuai sangat penting untuk kesuksesan bisnis. Lalu, apa yang akan terjadi jika perwakilan SDM tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup? Secara umum, teori manajemen sumber daya manusia menyatakan bahwa tingkat pendidikan meningkat biasanya berkaitan dengan kemampuan yang semakin baik juga, pada akhirnya, kinerja karyawan yang lebih unggul. Keyakinan ini muncul dari anggapan bahwa pendidikan formal memberikan individu pengetahuan, keterampilan berpikir, dan kemampuan beradaptasi yang bermanfaat. Demikian pula, pengalaman kerja yang luas sering dianggap sebagai faktor penting yang membantu karyawan menguasai tugas, menghadapi tantangan, dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya mendukung kinerja mereka. Pentingnya penelitian ini adalah untuk memperbaiki kesalahan tersebut dengan melakukan analisis yang lebih mendalam dan sesuai konteks. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pengalaman kerja dan pendidikan memengaruhi kinerja karyawan di Truntum Kuta Hotel, tetapi juga dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Hotel Truntum Kuta merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di bidang pariwisata dengan 154 karyawan tetap yang beragam dalam hal pengalaman akademik dan pekerjaan. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa kinerja karyawan di Hotel Truntum Kuta belum mencapai tingkat optimal. Sebagai

contoh, meskipun terdapat karyawan dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi, kinerja yang dihasilkan tidak selalu sebanding dengan pengalaman akademik dan profesional mereka. Data menunjukkan bahwa meskipun 30 karyawan memiliki gelar S1, kinerja mereka tidak selalu lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pendidikan yang cukup. Ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi **“Analisis Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Truntum Kuta Hotel”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang identifikasi, dan batasan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Truntum Kuta Hotel?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Truntum Kuta Hotel?
3. Apakah Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Truntum Kuta Hotel?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan Truntum Kuta Hotel
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Truntum Kuta Hotel
3. Untuk mengetahui pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Truntum Kuta Hotel

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibedakan menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan menjadi pedoman dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi penelitian selanjutnya yang membahas pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan menjelaskan bagaimana tingkat pendidikan karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja, serta menggambarkan pentingnya pendidikan dalam membentuk kompetensi dan produktivitas di lingkungan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Sebagai bagian dari prasyarat penyelesaian studi S1 Terapan di Politeknik Negeri Bali, mahasiswa diharapkan mampu mengonfrontasikan pengalaman dan

pengetahuan yang diperoleh di lapangan dengan teori serta praktik yang telah diasah selama perkuliahan di kampus.

b. Bagi Politeknik Negeri Bali

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi mahasiswa Politeknik Negeri Bali yang akan melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang.

c. Bagi Truntum Kuta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengkaji hubungan antara tingkat pendidikan dan kinerja karyawan. Melalui kajian tersebut, perusahaan dapat memahami sejauh mana latar belakang pendidikan karyawan memengaruhi efektivitas dan produktivitas kerja. Lebih dari itu, temuan penelitian ini juga bertujuan memperluas wawasan perusahaan mengenai karakteristik dan respons karyawan yang berkaitan erat dengan jenjang pendidikan yang mereka miliki.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini akan dibahas hal-hal berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijabarkan sejumlah uraian yang mencakup latar belakang permasalahan, perumusan pokok persoalan, maksud dan tujuan penelitian signifikansi penelitian, serta susunan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini memuat pemaparan konseptual mengenai definisi tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kinerja karyawan, serta landasan teoritik dan konstruksi konseptual yang melandasi penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini disajikan jenis pendekatan penelitian, unit analisis beserta teknik penarikan sampel, sumber perolehan data, tata cara pengumpulan data, definisi operasional variabel, perangkat instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta metode pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan profil umum perusahaan, analisis deskriptif, pengolahan data empiris, serta elaborasi pembahasan terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup ini berisi rangkuman simpulan yang diperoleh dari penelitian beserta rekomendasi atau saran yang diajukan..

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil data analisis dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan yang dimana dapat dilihat sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis data penelitian ini, dapat disimpulkan Tingkat pendidikan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Truntum Kuta Hotel. Ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4.570 dan nilai signifikansi 0.000, artinya semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, semakin baik kinerja yang dihasilkan
2. Pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Truntum Kuta Hotel. Hal ini didukung oleh nilai hasil uji parsial dengan nilai t hitung sebesar 3.282 dan nilai signifikansi 0.002, hal ini menunjukkan bahwa semakin lama dan luas pengalaman Kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya.
3. Secara bersama-sama, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Truntum

Kuta Hotel. Dengan hasil uji simultan, dengan menunjukan nilai F hitung sebesar 52.229 dan nilai signifikansi sebesar 0.000. Dari kedua variabel tersebut tingkat pendidikan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran yang penulis tarik dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi Truntum Kuta Hotel

Diharapkan kepada hotel untuk terus mendorong peningkatan jenjang pendidikan karyawan atau menyediakan program pelatihan yang setara dengan pendidikan formal untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. pengalaman kerja, hotel dapat mempertimbangkan sistem mentorship atau transfer pengetahuan dari karyawan senior ke junior untuk mempercepat peningkatan kinerja karyawan baru.

5.2.2 Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Kepada Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menambahkan variabel lainya yang dapat mempengaruhi tinggi kinerja yang terjadi pada Truntum Kuta Hotel. Alokasikan waktu lebih panjang untuk pengumpulan data dan analisis mendalam, bahkan bisa dengan kombinasi metode peneliti

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Basyit, B. S. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMA: Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 17(1), 10–19.
- Abubakar, M. (2021). *Pengantar metodologi penelitian*. Yogyakarta: Digilib UIN Suka.
- Abd Rahman, B. P., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., & Yumriani, Y. (2022). Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1-8.
- Agnes Febyyana Halim, A. V. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bank Kota Palembang. *Jurnal Dialogika: Manajemen dan Administrasi*, 5(1), 20–30.
- Daud Wiliam Marihot Tua, A. M. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Padang Sidimpunan. *Jasmien: Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Ekonomi*, 3(1), 51–60.
- Dr. Fitria Wulandari, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Universitas Gunadarma.
- Eka Millennia Umiarti, I. B. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Krida Mandiri (MKM) Jimbaran - Badung. *Jurnal Emas*, 2(2), 61–70.
- Halim, A. F., Vionika, A., & Ningrum, F. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA: Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38-45.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Indonesia, P. R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. Pemerintah Republik Indonesia.
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 13, 42.
- Isni Tarwiyah, I. P. (2022). The influence of education level and work experience on employee performance at Taman Selini Hotel Pemuteran. *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 5(2), 101–110.
- Lasmi Niswati Zakiah, R. O. (2021). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja guru MTS Negeri 1 Ende. *Jurnal Pendidikan Nalisis*, 4(1), 121–130.
- Lestari Anggraini, K. P. (2023). The influence of work experience, education level, and job training on Generation Z employee performance in Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 131–140.
- Maringan, N. (2015). *Tinjauan Yuridis pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara Sepihak oleh perusahaan menurut undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan* (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Putra, A. S., Santoso, B., & Widodo, R. (2022). The role of human resource management in achieving organizational performance. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(1), 45–56.
- Pasaribu, S. B., Goestjahjanti, F. S., Srinita, S., Novitasari, D., & Haryanto, B. (2022). The role of situational leadership on job satisfaction, organizational citizenship behavior (OCB), and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 896539.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- S. Nurfitriani Yasin, G. M. (2021). The effect of work, education and training experience and level of education on employee performance at the Soppeng

District Education Office. *Bata Ilyas Education Management Review*, 6(2), 191–200.

Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170-182.

Sahyadi, M. A. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 10(1), 129–141.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 2(2), 201–210.

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.

Sugiyono, M. (2008). Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.

Sugiyono, P. D. (2019). metode penelitian pendidikan (kuantitatif, kualitatif, kombinasi, R&D dan penelitian pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*, 67, 18.

Wildan, M. (2017). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12(4), 833-841.

Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (mixed method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 211–220.

Widodo, S., Ladyani, F., Ode Asrianto, L., & Rusdi. (2023). *Buku ajar metode penelitian*. Bandung: Pustaka Ilmu.