

Effect Of Work Experience On Employee Performance In Banjaran District Office

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran

Neneng Lela^{1*}, Syahrul Hidayat², Widwi Handari Adji³

Politeknik Piksi Ganेशha^{1,2,3}

Nenglela30@gmail.com*

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine employee work experience, employee performance and the influence of work experience on employee performance at the Banjaran District office. The method used in conducting this research is a quantitative method with techniques and instruments taken through observations and questionnaires. The data analysis techniques used are data quality test, normality test and descriptive. The results of this study prove that employee performance is influenced by work experience which can improve employee performance at the Banjaran District office.

Keywords: work experience; Employee Performance; performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengalaman kerja pegawai, kinerja pegawai dan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjaran. Metode yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik dan instrumen yang diambil melalui pengamatan (observasi) dan kuisioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji normalitas dan deskriptif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Banjaran.

Kata kunci : Pengalaman kerja; Kinerja Pegawai; Kinerja.

1. Pendahuluan

Kualitas SDM yang rendah merupakan isu dasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi masyarakat. Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan, dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi output (hasil kerja). Peran dan kinerja pegawai atau karyawan sangat penting bahwa mencapai tujuan dari sebuah asosiasi, sehingga berubah menjadi tempat atau wadah bagi pegawai untuk menyelesaikan kewajiban dan kemampuannya sesuai dengan bidangnya. Para pekerja dituntut untuk menyelesaikan tugas atau bekerja dengan cepat, tepat dan hati-hati. Supaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan sungguh-sungguh dan efektif tanpa mengurangi kualitas, jumlah dan mutu yang diberikan kepada masyarakat umum. Pelayanan suatu organisasi bisa dikatakan bagus karena SDM memiliki kualitas, jumlah dan mutu yang baik juga

Dengan memperoleh pengalaman ini, setiap karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan kualitas tinggi, dan keterampilan mereka akan lebih mudah untuk bekerja secara efisien dengan alat dan pemikiran. Karyawan dalam suatu organisasi membutuhkan pengalaman kerja yang dapat meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan mereka dan memberikan manfaat bersama.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul "*Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran*".

Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengalaman Kerja di Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?
2. Bagaimana Kinerja di Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung?
3. Seberapa Besar Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Banjaran?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Pengalaman Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjaran.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjaran.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjaran.

2. Tinjauan Pustaka

Pengalaman kerja

Dalam rangka penempatan karyawan atau pegawai seorang pimpinan perlu mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin dapat berpengaruh dalam penilaian kemajuan suatu organisasi. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu pengalaman kerja.

Pengalaman kerja menurut santoso adalah "proporsi rentang waktu atau waktu kerja yang telah diambil seseorang dapat membantu memahami pelaksanaan tugas dan telah dilakukan dengan baik."(Santoso, 2017). Pengalaman kerja menurut Wariati adalah "suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya" (Wariati et al., 2015).

Dalam arti lain, "pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dirasakan dalam suatu lingkungan kerja". Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dapat diwujudkan dalam jumlah masa kerja akan memperluas kapasitas dan kemampuan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan meningkat (Bili et al., 2018). Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan atau keterampilan semakin dikuasi dengan mudah.

Dari uraian diatas bisa disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dan kemampuan individu dalam pekerjaan yang dapat diperkirakan dari masa kerja, dari tingkat pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Pengalaman pegawai harus dilihat sebagai aset yang diharapkan dan akan terus dikembangkan.

Kinerja Pegawai

Kinerja Hasibuan (2013: 100) berpendapat "Pekerjaan yang diselesaikan masing-masing karyawan dengan tujuan agar mereka dapat membuat komitmen positif terhadap organisasi". Dari hasil penilaian kinerja pegawai cenderung terlihat apakah seorang pegawai dapat bekerja dengan baik atau tidak dilihat dari klasifikasi penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi dan kinerja pegawai (dalam Paramarta, 2019).

Kinerja menurut Mangkunegara (2000) adalah "hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya"(dalam Supardi, 2016).

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dari berbagai aspek dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja oleh pegawai itu sendiri, dan ada langkah-langkah untuk mencapainya. Oleh karena itu, kinerja merupakan faktor terpenting yang dapat dilihat melalui atau selama pendidikan. Mereka yang bekerja di bidang pendidikan atau organisasi dapat mengambil inisiatif, berinovasi, dan memberikan wawasan luas untuk memengaruhi kinerja.

Hubungan pengalaman kerja dengan kinerja pegawai

Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Karyawan memiliki pengalaman di bidangnya, sehingga dapat dengan mudah dan cepat beradaptasi dengan pekerjaan atau prestasi kerjanya (Pitri, 2020).

Setiap faktor memiliki pengaruh yang besar, salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja adalah wawasan kerja. Yang di mana pengalaman kerja akan mampu membuat pegawai dapat bekerja lebih kreatif dan inovatif, sehingga dapat mengatasi masalah dan kendala dalam menyelesaikan tugasnya. Jika berbicara organisasi maka tidak terlepas dari berbagai macam masalah, salah satu masalah yang tidak ada habis-habisnya untuk dibahas adalah masalah kinerja pegawai. maka dari itu, penilaian terhadap pegawai yang memiliki prestasi atau pengalaman kerja sangat penting bagi organisasi. Karena organisasi juga adalah alat pendorong untuk meningkatkan kemampuan pegawai.

Berdasarkan dari teori-teori yang telah diuraikan di atas dengan hasil kajian terhadap variabel terikat, yaitu setiap variabel sebagai variabel bebas yang perlu dikembangkan secara parsial berdasarkan kinerja yaitu pengalaman kerja.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di tempat Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung, jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif untuk tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan uraian tersebut, karena penelitian kuantitatif merupakan penelitian kausal, maka terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Banjaran, yang berjumlah sebanyak 32 (tiga puluh dua) orang. Maka dari itu peneliti menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiono 2006 sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi kurang dari 30 (dalam Santoso, 2017).

Oprasional Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk dapat memutuskan jenis dan indikator darivariabel terkait dalam ulasan ini. Selanjutnya, operasionalisasi variabel bertujuan untuk memutuskan ukuran estimasi setiap variabel, Sehingga pengujian hipotesis yang menggunakan peralatan harus dimungkinkan dengan sesuai. Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dalam eksplorasi ini dapat terlihat dalam tabel terlampir:

Tabel I. Oprasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Pengalaman Kerja (X)	Lama Waktu/Masa Kerja	Ordinal
	Tingkat Kemampuan Dan Keterampilan	Ordinal
	Penguasaan Terhadap Pekerjaan	Ordinal
Kinerja Pegawai (Y)	Tanggung Jawab	Ordinal
	Kedisiplinan	Ordinal
	Keahlian	Ordinal
	Loyalitas	Ordinal
	Kejujuran	Ordinal

Teknik dan Instrumen

Untuk memperoleh data tentang masalah ini, penulis melakukan serangkaian kegiatan pengumpulan data pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung di bulan November 2021 sampai dengan Januari 2022.

1) Pengamatan (Observasi)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat pola perilaku orang, objek atau kejadian-kejadian dilakukan secara sistematis (Istijanto, 2010).

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis melakukan pengamatan langsung terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Banjaran.

2) Kuesioner

Kuesioner adalah prosedur pengumpulan data melalui daftar pernyataan atau pertanyaan yang disusun untuk dijawab oleh responden. Dalam penelitian ini, kami melakukannya dengan polling online melalui google form (Santoso, 2017).

Teknik Analisis Data

Teknik Analisis data yang digunakan untuk memeriksa apakah data tersebut layak untuk diuji dalam penelitian kualitas data

1) Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Ghozali, (2011) Mengemukakan "Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner".(dalam Fatmawati & Lubis, 2020) Kriteria pengujian validitas adalah dengan membandingkan antara korelasi validitas (r hitung) dengan nilai r tabel (correlation product moment) dengan derajat kebebasan sebesar ($df = n-2$) dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=0,05$.

- jika r hitung $>$ dari r tabel, maka dapat dikatakan valid.
- jika r hitung $<$ dari r tabel, maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur tingkat keandalan dari alat ukur (indikator variabel) pada seluruh instrumen (kuesioner). Apabila alat ukur yang digunakan secara konsisten dapat menghasilkan jawaban yang sama saat digunakan dalam penelitian yang berulang, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel atau dapat di percaya. Teknik ini dilakukan dengan software SPSS yang memberikan fasilitas pengukuran Cronbach Alpha Apabila nilai cronbach alpha yang dihasilkan $> 0,60$ maka alat ukur yang digunakan di anggap reliabel atau dapat di percaya.

2) Uji Normalitas

Model regresi yang layak adalah memiliki nilai residual berdistribusi yang normal. maka uji normalitas tidak dilakukan pada setiap variabel, tetapi pada nilai yang tersisa. Untuk mengenali apakah nilai sisa terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara melihat normal probability plot dan satu sampel uji Kolmogorof Smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Normalitas dalam probability plot dapat dikenali dengan melihat penyebaran dan (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika ada (titik) menyebar di sekitar garis diagonal maka itu menunjukkan pola distribusi normal dan dalam satu sampel Kolmogorof Smirnov menguji nilai Asymp. Nilai akurasi Sig 2 (terbatas) sebesar 95% berarti nilai signifikansi / Sig 0,05. Nilai pengujian ini harus lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi biasa.

3) Deskriptif

Hidayat syah (2013:86) mengemukakan sebuah studi deskriptif adalah "studi yang dirancang untuk menemukan pengetahuan terluas tentang apa yang sedang dipelajari pada titik waktu tertentu." Sedangkan menurut Punaji Setosari (2010:15), penelitian deskriptif bertujuan untuk "menjelaskan secara verbal atau menjelaskan hal-hal yang berkaitan dengan variabel, seperti situasi, peristiwa, benda, orang, dan lain-lain, dalam kaitannya dengan kedua angka tersebut (dalam Fatmawati & Lubis, 2020)

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan rentang di mana alat ukur dapat mengukur apa yang coba diukur. Validitas diukur dengan menghitung korelasi antara skor setiap item dan skor total menggunakan teknik korelasi product-moment. Koefisien korelasi dihitung menggunakan software SPSS 22.

Kuesioner dibagi menjadi dua elemen utama (variabel). Artinya, pengalaman kerja (X) dalam 14 pernyataan dan prestasi (Y) dalam 15 pernyataan. Total pernyataan survei adalah 29 item dan di anggap valid hingga 32 responden dan dapat digunakan sebagai referensi untuk survei berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Pengalaman Kerja (X) Menggunakan rumus $df(n-2)$

Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keputusan
X1	0,847	0,361	Valid.
X2	0,798	0,361	Valid.
X3	0,649	0,361	Valid.
X4	0,748	0,361	Valid.
X5	0,684	0,361	Valid.
X6	0,939	0,361	Valid.
X7	0,691	0,361	Valid.
X8	0,767	0,361	Valid.
X9	0,703	0,361	Valid.
X10	0,897	0,361	Valid.
X11	0,687	0,361	Valid.
X12	0,943	0,361	Valid.
X13	0,864	0,361	Valid.
X14	0,829	0,361	Valid.

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan keputusan di atas, menunjukan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,361. apat diambil jika pertanyaan-pertanyaan itu digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja (x) adalah valid.

Sebagaimana penjelasan data yang baik adalah data dengan nilai indikator yang valid. Agar kita bisa melanjutkan ke fase tes berikutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja (Y) Menggunakan Rumus $df(n-2)$

Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keputusan
Y1	0,776	0,361	Valid.
Y2	0,672	0,361	Valid.
Y3	0,759	0,361	Valid.
Y4	0,584	0,361	Valid.
Y5	0,692	0,361	Valid.
Y6	0,798	0,361	Valid.

Indikator	R Hitung	R Tabel 5%	Keputusan
Y7	0,710	0,361	Valid.
Y8	0,537	0,361	Valid.
Y9	0,781	0,361	Valid.
Y10	0,521	0,361	Valid.
Y11	0,845	0,361	Valid.
Y12	0,817	0,361	Valid.
Y13	0,438	0,361s	Valid.
Y14	0,822	0,361	Valid.
Y15	0,855	0,361	Valid.

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan keputusan di atas, menunjukkan semua butir pernyataan dalam penelitian ini memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,361 dapat diambil kesimpulan jika pertanyaan-pertanyaan itu digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja (x) adalah valid.

Sebagaimana penjelasan data yang baik adalah data dengan nilai indikator yang valid. Agar kita bisa melanjutkan ke fase tes berikutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah tanggapan responden konsisten atau stabil. Variabel survei di anggap andal jika memenuhi kriteria berikut:

- Faktor alfa Cronbach > 0,6 di anggap reliable
- Untuk koefisien alpha Cronbach < 0,6 di anggap tidak reliabel

Selanjutnya, tentukan kriteria tingkat kepercayaan. mengajukan kriteria penilaian reliabilitas. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa dapat diandalkannya variabel yang diukur berdasarkan respon, (Abdulloh, 2018).

Tabel 4. Kriteria Penilaian Tingkat Reliabilitas

No	Batas Kritis	Tingkat Reliabilitas
1	0,00-0,20	Kurang Reliabel
2	0,20-0,40	Agak Reliabel
3	0,40-0,60	Cukup Reliabel
4	0,60-0,80	Reliabel
5	0,80-1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Suyatna 2010 (dalam Fatmawati & Lubis, 2020)

Berikut dapat kita lihat hasil uji reliabilitas penelitian ini:

Tabel 5. Uji Rabilitas Data

Varibel	Cronbach's Alpha 32	N of Item	Kategori Interval Reliabilitas
Pengalaman Kerja	0,950	14	Sangat Reliabel
Kinerja Pegawai	0,912	15	Sangat Reliabel

Sumber : data dolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan tabel di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa semua pernyataan sangat reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai alpha cronbach. Ini jauh lebih tinggi dari tingkat reliabilitas > 0,80. Dengan kata lain, semua pernyataan dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat digunakan untuk menganalisis penelitian ini. Hasil skor kepercayaan pada tabel di atas berarti data variabel pengalaman kerja (X) dan prestasi kerja (Y) yang diperoleh melalui penyebaran angket dinilai sangat reliabel. Dengan kata lain, responden secara konsisten menanggapi kuesioner yang diajukan dalam survei ini. Konsistensi artinya responden merespon dengan tepat seluruh pernyataan dalam satu pernyataan, tanpa

kesalahan. Data dalam survei ini diawali dengan data yang dapat menjadi alat ukur yang andal, dengan penjelasan yang relevan untuk konsistensi/kestabilan responden dalam menjawab kuesioner.

c. Uji Normalitas

Tabel 6. One Sampel Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91686300
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.146
	Negative	-.126
Test Statistic		.146
Asymp. Sig. (2-tailed)		.081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

sumber : data diolah menggunakan SPSS 22

Berdasarkan hasil uji normalitas, diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0,081 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Setelah diketahui output temuan dari penelitian ini lalu dianalisis seberapa baik data tadi buat menjawab permasalahan-permasalahan yang sebelumnya dibahas pada bab 1 dan pula mempresentasikan penelitian, terutama kemampuan pada menyebutkan seberapa baik imbas pengalaman kerja terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pembahasan terkait output temuan pada penelitian ini:

1. Pengalaman Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung
2. Lama waktu/masa kerja, Pegawai Kantor Kecamatan Banjaran memiliki cukup pegawai yang berpengalaman.
 - Tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai rata-rata sama disetiap divisi, dilihat dari hasil kerja yang selalu tepat waktu dan tidak adanya komplain.
 - Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, pegawai memiliki penguasaan terhadap pekerjaan di karenakan adanya bimbingan dan penempatan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
3. Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Banjaran memiliki cukup pegawai yang berpengalaman, dilihat dari pelaksanaan indikator-indikator Pengalaman Kerja.
4. Kinerja Pada Kantor Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung
5. Secara empiris Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Banjaran cukup baik, karena cukupnya pegawai yang memiliki pengalaman kerja. Beberapa temuan yang diambil oleh penulis saat melakukan observasi dan memperhatikan penerapan indikator kinerja sebagai berikut :
 - Tanggung jawab, setiap pegawai memiliki kewajiban yang tinggi dilihat dari daftar kehadiran pegawai yang andal hadir tepat waktu
 - Kedisiplinan, patuh pada wewenang dan konsisten melakukan pekerjaan sesuai dengan wilayah kerja ataupun yang diberikan oleh pimpinan.
 - Keahlian, setiap pegawai memiliki keterampilan yang berbeda-beda, keterampilan tersebut disusun sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai tersebut sehingga menciptakan nilai positif bagi kinerja.

- loyalitas adalah jenis loyalitas yang dimiliki karyawan rata-rata, dan luar biasa, seperti halnya karyawan yang sering pulang kerja setelah jam kerja.
- Sejujurnya, tidak ada perbedaan dalam jumlah kecil uang tunai dan peralatan di setiap departemen, dan dapat dinilai bahwa kepribadian jujur cukup baik.

Dengan melihat data yang di deskripsikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variable pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh lebih baik karena mereka memiliki *basic* pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan mereka.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan. Terbukti dengan adanya pengalaman kerja, pengetahuan yang lebih besar dan lebih mahir mengorganisir pengetahuan. Hal ini berdampak baik untuk peningkatan kinerja pegawai, khususnya pada Kantor Kecamatan Banjaran.

Daftar Pustaka

- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *E-Journal Manajemen Universitas Udayana*, 6(3), 465–474.
- Fatmawati, & Lubis, A. S. (2020). Jurnal Manajemen Bisnis. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–10.
- Istijanto. (2010). *RISET SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Pitri, T. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1). <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1680>
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.