UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

The Influence of Work Skills and Work Experience on Improving Employee Performance in the Product Creation Center at PT Adis Dimension Footwear in Tangerang Regency

Rizki Gunawan ,Sri Yulandari
Tanri Abeng University

ABSTRACT - The purpose of this study is to determine the extent to which work ability and work experience influence the performance of employees in the Product Creation Center department at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.This research uses a descriptive quantitative method with a sample of 73 respondents. The problem phenomenon identified by the researcher is based on the results of a preliminary survey, which showed suboptimal outcomes related to a lack of experience and work-related skills. As a result, employees have not been able to meet the targets set by the organization. In addition, many employees have not yet mastered the tasks assigned to them due to insufficient work experience. This has led to difficulties in making sound decisions, and their work performance has not met the expectations of their superiors and colleagues. These issues have ultimately led to a decline in employee performance. Based on the results of the study, it can be concluded that both work ability and work experience variables, either partially or simultaneously, have a significant influence on the performance of employees in the Product Creation Center department at PT. Adis Dimension Footwear, Tangerang Regency.
Key words : work skills, work experience and employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek terpenting dalam berjalannya suatu organisasi untuk mencapai visi, misi serta terciptanya tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi atau instansi, karyawan atau tenaga kerja atau sumber daya manusia dituntut untuk memberikan kontribusi dan kinerja yang baik terhadap organisasi, organisasi dapat mencapai target maupun visi, misi yang telah ditetapkan, karena tingkat keberhasilan sebuah instansi atau organisasi dapat diukur melalui kinerja yang diberikan karyawan terhadap instansi atau organisasi.Salah satu faktor yang memengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi adalah kinerja karyawan. Dengan demikian, kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT Adis Dimension Footwear adalah perusahaan yang memproduksi produk sepatu bermerk Nike yang memiliki tujuan menghasilkan produk sepatu yang berkualitas tinggi di dunia International. Salah satu divisi yang menentukan baik buruknya kualitas produk tersebut adalah bagian produksi. Namun dibalik kesuksesan yang telah diraih oleh PT Adis Dimension Footwear terdapat berbagai

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

macam permasalahan yang dihadapinya. Di antara permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan ini salah satunya terletak pada sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan masih kurang optimal, terkait kurangnya pengalaman dan kemampuan mengenai pekerjaan yang diberikan. Sehingga para pegawai masih belum dapat mengejar target yang diberikan oleh organisasi. Dan juga masih banyak pegawai yang belum menguasai pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, dikarenakan kurangnya pengalaman kerja sehingga para pegawai tidak dapat mengambil keputusan dengan baik, dan hasil kerja para pegawai masih belum memuaskan para atasan dan rekan kerjanya. Dan itu menjadi kendala pada kinerja pegawai tersebut menurun.

Dari data HRD penilaian kinerja pegawai PT Adis Dimension Footwear pada tahun 2023 sampai dengan tahun 2024 mengalami penurunan yang disebabkan karena masih kurangnya kemampuan dalam menjalankan tugas pekerjaan, rendahnya kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja seperti hal nya menunda- nunda pekerjaan dan kurangnya kerja sama serta komunikasi antar sesama pegawai, hal tersebut mengakibatkan kinerja pegawai menurun dan kurang maksimal.

Mengenai permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya dapat diketahui bahwa faktor-faktor lain seperti faktor pengalaman dan kemampuan dapat memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai tersebut akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar sesuai dengan harapan organisasi. Dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan. Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.

Saat mencapai daya produksi yang tinggi aspek manusia merupakan faktor yang begitu penting sebab sukses tidaknya suatu usaha, kebanyakan ditentukan oleh tingkah laku manusia yang menjalankan atau memegang pekerjaan. Menimbang begitu besarnya tugas dan kedudukan sumber daya manusia sebagai pegawai dalam tindakan usaha instansi, untuk itu diperlukan pengalaman kerja dan kemampuan kerja untuk kemudian dapat dijaga mekanisme kerja yang baik. Pengalaman kerja bertautan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Pengalaman kerja bukan hanya mengawasi dari keterampilan, keahlian dan kecakapan yang dimiliki saja, namun pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang sudah bekerja atau rentang waktu bekerja pada suatu organisasi. Semakin banyak pengalaman yang diperoleh akan semakin cakap dia dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk dapat mengukur tingkat pengalaman yang ada bisa melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang sudah dikuasai oleh pegawai. Dengan memiliki pengalaman yang memadai maka kapabilitas keterampilan semakin bertambah. Dengan memiliki pengalaman kerja, maka kinerja pegawai dapat meningkat.

Pengalaman kerja seseorang biasanya lebih dipandang daripada tingkat pendidikan yang tinggi. Selain pengalaman kerja, hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh- sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

berhasil guna (Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, 2018:3). Agar prestasi pegawai berkembang, para pegawai perlu memperdalam kemampuan yang pertama kemampuan teknis yaitu pemahaman terhadap peralatan kerja dan kemampuan konseptual yaitu memahami kebijakan organisasi dan kemampuan sosial yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan teman kerja tanpa konflik. Semakin meningkatnya kemampuan kerja pegawai berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Mardikaningsih et al., 2017:115; Sinambela et al., 2020:33). Dari uraian tersebut menjadi suatu fakta yang menarik untuk diteliti terkait pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kinerja pegawai untuk diketahui pengaruhnya baik secara langsung maupun tidak.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian mengenai hal-hal yang di duga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu budaya organisasi dan komunikasi. Kerangka PemikiranKerangka pemikiran merupakan suatu penjelasan yang mudah dan dimengerti. Dijelaskan hal-hal apa saja yang yang akan diterangkan didalam bab selanjutnya.Berdasarkan tabel penelitian terdahulu memiliki acuan dalam penelitian, guna memperkuat hipotesis yang diajukan penulis. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia menduduki peran penting dalam kehidupan maupun kemajuan

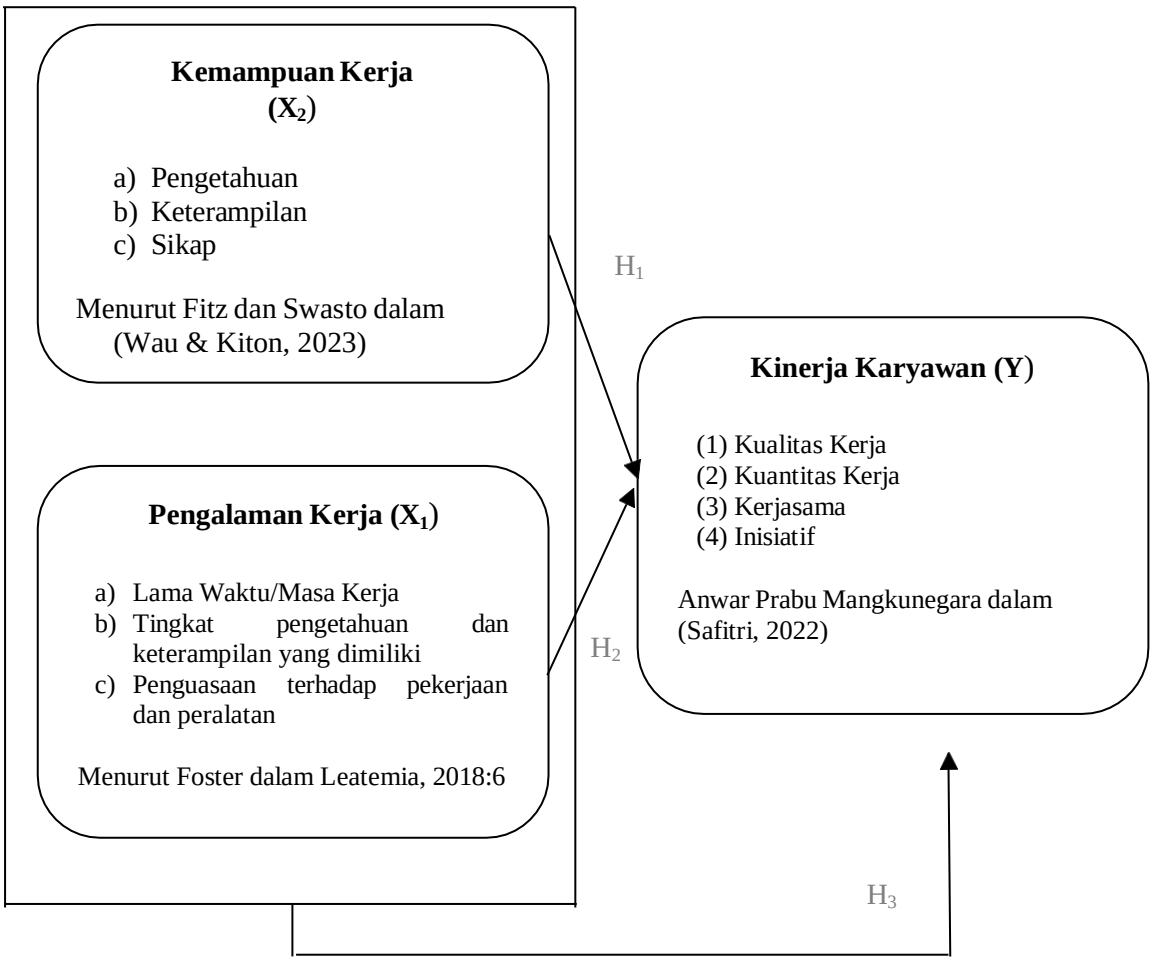
METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Secara garis besar rancangan umun yang akan dijabarkan dalam penelitian ini adalah data primer yang akan diambil pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, dan data sekunder. Data hasil penelitian ini kemudian akan di lakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji deskriptif, kemudian data yang valid dan reliabel selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik, setelah itu akan dilakukan uji korelasi, regresi baik secara sederhana maupun berganda, kemudian selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis yaitu uji *t*, dalam penelitian ini uji dilakukan dengan bantuan *software windows* SPSS versi 26. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian *Product Creation Center* PT Adis Dimension Footwear Balaraja Tangerang sebanyak 274 karyawan. Suatu perusahaan karena tercapainya tujuan sangat ditentukan oleh karyawan.

Hipotesa yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah:

1. H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
2. H_2 : Terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang
3. H_3 : Terdapat pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan pengalaman secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)



Gambar 1 Kerangka Berfikir

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian, dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh kemampuan kerja (X_1) dan penagalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Pengujian hipotesis kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

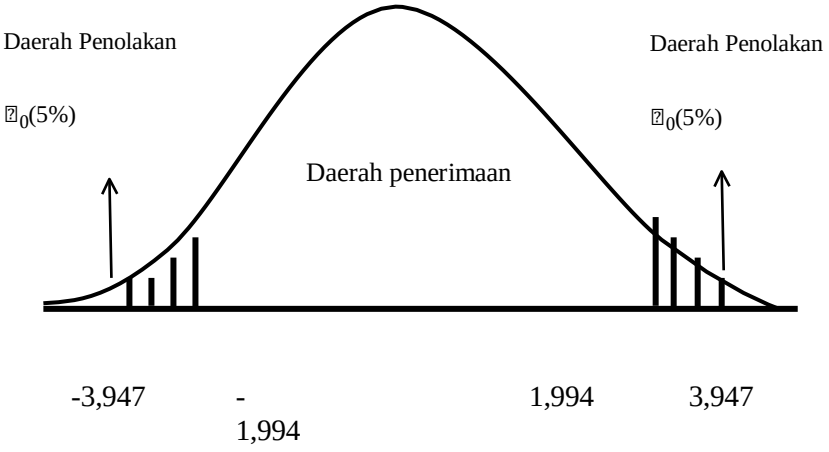
Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga kemampuan kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha : Diduga kemampuan kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} = 3,947 dengan df (*degree of freedom*) = 73-2-1 = , maka nilai t_{tabel} yaitu t (0,05;70) = 1,994 (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 70, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)



Gambar 2
Daerah Keputusan Uji-t Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,947 >1,994) sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

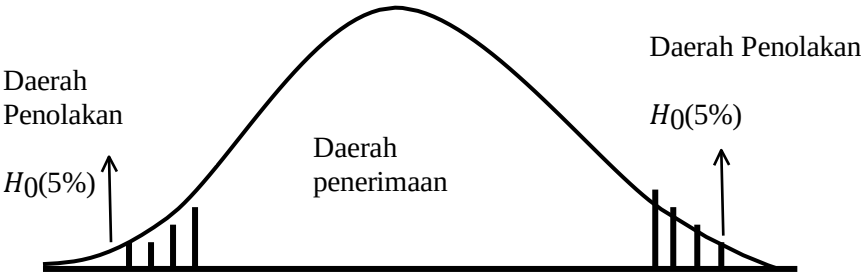
2) Pengujian hipotesis pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H_0 : Diduga pengalaman kerja tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Ha : Diduga pengalaman kerja ada pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Dari tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} = 4,746 dengan df (*degree of freedom*) = 73-2-1 = , maka nilai t_{tabel} yaitu t (0,05;70) = 1,994 (tabel distribusi t). Daerah keputusan untuk menerima H_a atau menolak H_0 dengan derajat bebas 70, taraf nyata 5% untuk uji dua arah adalah sebagai berikut:



Gambar 3

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

Daerah Keputusan Uji-t Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (4,746 >1,994) sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang.

a. Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil output spss versi 26, hasil uji t variabel kemampuan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji F

ANOVA[a]

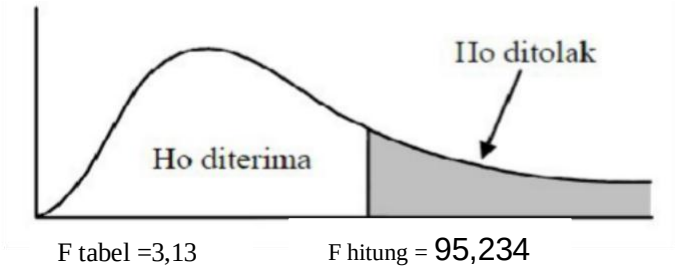
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2251.878	2	1125.939	95.234	,000
	Residual	827.601	70	11.823		
	Total	3079.479	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber: Data Olahan (2025)

Kriteria keputusan uji – F yang digunakan adalah:
H_0 : ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
H_a : diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau terima Ha

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, hasil pengolahan SPSS v.26 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 95,234 hasil ini kemudian dibandingkan dengan F_{tabel}. Dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% (0,05), dan df: n-k-1 =73-2-1 = 70 maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,13. Karena nilai F_{hitung} = 95,234 lebih besar F_{tabel} = 3,13 maka Ha diterima.



Gambar 4

Daerah Keputusan Simultan

Berdasarkan tabel 4.18 dan gambar 4.4 di atas, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ (95,234 >3,13) dan nilai sig F< α (0,000< 0,05). Maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel kinerja

UJoST
e-ISSN: 2962-9179
Universal Journal of Science and Technology
Vol. 4 No. 3 (2025)

karyawan (Y) bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang

Penelitian ini telah dilakukan dengan menggunakan prosedur metode ilmiah. Adapun pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh kemampuan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni t hitung > t tabel (3,947 >1,994) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < alpha (0,05), Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun besarnya secara persentase pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 68,9%.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H_1), diketahui bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Hasil tersebut didasarkan pada kriteria pengujian hipotesis, yakni t hitung > t tabel (4,746 >1,994) sehingga H_0 ditolak dan Ha diterima. Adapun besarnya secara persentase pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 49,8%.

Pengaruh Kemampuan Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Hasil Uji F memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari seluruh variabel independen terhadap dependen. Hal ini ditunjukkan dari besarnya nilai F hitung > F tabel (95,234 >3,13) dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang. Besarnya kontribusi besarnya kemampuan kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,1%. Hal tersebut mampu menjelaskan bahwa nilai yang dihasilkan dapat berkontribusi dalam keterikatan di antara variabel dependent dan variabel independent.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (3,947) > t tabel (1,994) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya

signifikan, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun besarnya secara persentase pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 68,9%.

2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai t hitung (4,746) > t tabel (1,994) artinya positif dan nilai p value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun besarnya secara persentase pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah sebesar 49,8%.
3. Kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *Product Creation Center* pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, diperoleh nilai f hitung (95,234) > f tabel (3,13) artinya positif dan nilai p-value pada kolom sig 0,000 < 0,05 artinya signifikan, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Adapun besarnya secara persentase pengaruh variabel kemampuan kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 73,1%.

Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka dengan ini penulis dapat memberikan beberapa saran yang mudah-mudahan dapat memberikan kontribusi pada PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang sebagai berikut:

4. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa perusahaan meningkatkan kemampuan kerja karyawannya dengan cara bekerja lebih cekatan dan tanggap, agar semua kebutuhan konsumen terpenuhi serta mampu bertahan dalam bisnisnya, selain itu juga agar kualitas kinerjanya dapat meningkat.
5. Perlu disarankan kepada pimpinan atau manajemen PT. Adis Dimension Footwear Kabupaten Tangerang, agar senantiasa memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan khususnya pada karyawan baru, sehingga seleksi perlu dilakukan agar setelah karyawan bekerja, maka pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik karena dukungan dari pengalaman kerja yang optimal.
6. Untuk karyawan sendiri diharapkan mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki dengan penuh tanggung jawab serta bersama-sama merasakan bahwa karyawan tersebut merupakan bagian dari perusahaan.
7. Pimpinan hendaknya terus menggali dan berinovasi agar karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut mampu menjawab tantangan yang ada di depan mata maupun tantangan yang akan datang seiring dengan tuntutan dunia bisnis yang berkembang dengan pesat.

DAFTAR PUSTAKA

AAnggara, A., Auliasari, K., & Agus Pranoto, Y. (2023). Metode Regresi Linier Berganda Untuk Prediksi Omset Penyewaan Kamera Di Joe Kamera. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, *7*(1), 852–858. https://doi.org/10.36040/jati.v7i1.6158

Annisa, I., Rahmani, N. A. B., & Hasibuan, R. R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkugan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Medan. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen*,

3(1), 851–896.

Atikah, R., DP, M. K., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Palembang. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, *3*(3), 1443–1455.

Berlianti, D. F., Abid, A. Al, & Ruby, A. C. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, *7*(3), 1861–1864.

Bramantri, A. S., & Arie Hendra Saputro. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(4), 2828–2836. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i4.2973

Charismana, D. S., Retnawati, H., & Dhewantoro, H. N. S. (2022). Motivasi Belajar Dan Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ppkn Di Indonesia: Kajian Analisis Meta. *Bhineka Tunggal Ika: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan PKn*, *9*(2), 99–113. https://doi.org/10.36706/jbti.v9i2.18333

Destari, N. A., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Eficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(2), 5593–5600.

Dwi Budiyatno, Subijanto, & Woro Utari. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang Yang Dimediasi Oleh Motivasi. *EKONOMIKA45 : Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *9*(2), 36–48. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.207

Feriandy, F., Wahyu, E. R., Nugraha, A., & Nurry, G. R. (2023). Pengaruh Pemberian Reward Terhadap Mutu Pelayanan Pada Kantor Pusat Bank Bni Di Jakarta Pusat. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *18*(1), 125–134. https://doi.org/10.46975/aliansi.v18i1.475

Firmansyah, D. (2022). *Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian : Literature Review General Sampling Techniques in Research Methodology : Literature Review*. *1*(2), 85–114.

Firsti Zakia Indri, & Gerry Hamdani Putra. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *2*(2), 236–252. https://doi.org/10.55606/jimek.v2i2.242

Halimah, H., & Sudigdo, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, *11*(1), 24–36. https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.77

Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, *9*(3), 549–563. https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2732

Junaedi, J., & Wahab, A. (2023). Hipotesis Penelitian dalam Kesehatan. *Jurnal Pendidikan Dan Teknologi Kesehatan*, *6*(2), 142–146. https://doi.org/10.56467/jptk.v6i2.98

Maryani, M., Moelyati, T. A., & Marlibatubara, M. (2022). Faktor-faktor yang

Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, *3*(4), 207–228. https://doi.org/10.47747/jbme.v3i4.845

Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Analysis of the Effect of Security and Trust on Customer Satisfaction in Manado City Who Shops Online At Lazada.Com. *Jurnal EMBA*, *10*(2), 900–910.

Norhadijah, Sulastini, & Ana Sofia Herawati. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasnur Riung Sinergi (Hrs) Site Agm. *Jieb : Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 158–166. http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb

Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, *1*, h. 5.

Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2), 215–228.

Patonah, I., Sambella, M., & Az-Zahra, S. M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan Kombinasi (Mix Method). *Pendas: Jurnal Ilmiah …*, *08*(1989), 5378–5392. https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/11671

Polii, C. G., Naukoko, A. T., & Siwu, H. F. D. (2023). Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia (Ipm) Dan Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kota Tomohon. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *23*(5), 13–24.

Purba, S. D., Tarigan, J. W., Sinaga, M., & Tarigan, V. (2021). Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear BergandaUntuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas SimalungunDi Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, *5*(2), 202–208.

Putra, K. R. ananda, Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, *3*(9), 126–134.

Rakata, G., Subyantoro, A., & Pujiharjanto, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi "Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 480–492. https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1622

Ramadhan, M. F., Siroj, R. A., & Afgani, M. W. (2024). Validitas and Reliabilitas. *Journal on Education*, *6*(2), 10967–10975. https://doi.org/10.31004/joe.v6i2.4885

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(2), 14–25. https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892

Sari, T., & Sugijanto. (2021). Pengaruh Seleksi Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Usaha Baru. *Journal of Sustainability Business Research*, *2*(2), 397–400.

Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen

Kepuasan Ker. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *17*(2), 51–58. https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428

Syam, F., Hayati, F., Bina, U., Getsempena, B., Pendidikan, P., Pendidikan, G., Dini, U., & Visual, M. (2022). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Volume 3 , Nomor 1 , April 2022 PENERAPAN MEDIA AUDIO VISUAL DALAM MELATIH*. *3*(1).

Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, *3*(17), 43. http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf

Tuela, M. P. S., Trang, I., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, *7*(4), 5802–5811.

Wau, F. T., & Kiton, M. A. (2023). Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, *7*(1).

Windika Putri, S., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *11*(2), 293–305.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Pada Kampus IV Kediri Poltekkes Malang). *Jurnal Ilmu Pendidikan*, *7*(2), 809–820.