



Cakrawala

Accounting & Management

Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC)

Journal homepage : <https://cakrawala.stieswadaya.ac.id/cakrawala/index.php/dsn>

Published by LP2M.INSTITUT SWADAYA in collaboration with INSTITUTE SWADAYA JAKARTA



PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM PERSONAL PERFORMANCE PLANNING: SEBUAH TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS

^a Asep Saifudin, ^b Hasanuddin

^a Faculty Economic, Institute Business And Communication Swadaya, Jatiwaringin Raya No. 36 Jakarta Timur 13620, Indonesian

^a Email : asepsaifudin@stieswadaya.ac.id

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history :

Received 1 Juni 2022
Received in revised from
20 Juni 2022
Accepted 1 Juli 2022
Vol.29 No.2 (2022)

Keywords :

experience , possessed , literature

FocusAndScope :

SettingsHuman Resource
Management.

Work experience is very necessary in improving employee performance in the company. Employee work experience shows the level of mastery of skills. Employees who have had more years of service will have various kinds of work experience in solving various kinds of problems within the company. It is expected that employees will have good quality resources in improving work performance. The purpose of this study is to describe the role of work experience in improving employee performance scientifically based on the results of the existing literature review. If employees have a lot of work experience, then the abilities possessed by employees will be in accordance with the work given, so that employees have high performance. This employee performance refers to the results of work in completing the work. This role has a positive nature which means the more work experience an employee has, the employee's performance will increase.

© 2022 Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC) All Right reserved

1. Introduction

Dalam menghadapi perkembangan jaman, perusahaan harus bertahan hidup dalam hal sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia menjadi kekuatan dalam persaingan. Selama perkembangan jaman, banyak pesaing baru dalam bisnis yang telah dijalankan sehingga persaingan akan menjadi semakin ketat.

Pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan untuk memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan (Dipang, 2013). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah yang ada didalam ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya di perusahaan untuk dapat menunjang aktifitas perusahaan demi



mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus menjamin bahwa perusahaan memiliki karyawan karyawan yang tepat dan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Husaini, 2017). Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak bisa memberikan hasil yang baik jika tidak didukung oleh sumber daya yang mempunyai kinerja yang baik juga. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas karyawan (Wirawan, Bagia, dan Susila, 2018).

Kinerja yang ada di dalam suatu perusahaan tergantung pada karyawannya. Manajer dapat berperan dalam melakukan pengendalian dan perencanaan di suatu perusahaan. Manajer harus memiliki usahanya untuk mengelola karyawannya agar mendapatkan kinerja yang baik. perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap hasil yang diperoleh dari setiap karyawan karyawan. Pemberian ini bisa dengan cara memberikan hadiah atau penghargaan agar karyawan bisa bekerja dengan penuh semangat dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga hal ini menyebabkan suatu perusahaan akan mudah dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Lina, 2014). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang harus dilakukan dalam bekerja sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan termasuk kualitas yang diberikan (Dipang, 2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan tanggung jawabnya. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan menunjukkan tingkat penguasaan

keterampilan (Leatemia, 2018). Karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih banyak akan mempunyai berbagai macam pengalaman kerja dalam memecahkan macam macam persoalan sesuai dengan kemampuan individual karyawan. Pengalaman tersebut diharapkan karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerja, dan juga pengalaman yang dimiliki karyawan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga akan meningkatkan kemampuan kerja dan hasilnya (Rahmawati, 2016).

Kinerja yang terpelihara dan berkembang akan berdampak baik bagi perusahaan. Hal itu akan memperbaiki dan meningkatkan kepercayaan, juga secara bertahap akan meningkatkan keuntungan perusahaan. jika terus dapat dipelihara maka akan menghasilkan keuntungan yang berkelanjutan. Perlu diketahui bahwa kinerja itu tidak langsung terbangun dengan mudah, tetapi harus diperjuangkan, bangun dengan fondasi yang baik agar dapat bertahan (Abdullah, 2014).

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur, baik secara teoritis maupun empiris terhadap peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Martoyo (dalam Wirawan et al., 2018), pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Sutrisno (dalam Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, dan Erlangga, 2021), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas

dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut (Rahmawati, 2016). Pengalaman kerja merupakan suatu modal dari karyawan itu sendiri yang di dapat dari suatu proses pembentukan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Situmeang, 2017).

Menurut Handoko (dalam Khairani, 2019), faktor faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

1. Latar belakang pribadi. Mengenai setiap individu bertakitan tentang pendidikan, latihan, atau pekerjaan seseorang. Hal ini bisa menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
2. Bakat dan minat. Berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan. Mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang. Sikap ini mencerminkan perilaku dalam menjalankan sebuah tugas.
4. Kemampuan analisis. Berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik. Berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat indikator pengalaman kerja menurut Foster (dalam Sasongko, 2018), ada beberapa indikator untuk menentukan pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu atau masa kerja. Mengenai tentang ukuran lama waktu kerja yang

telah ditempuh seseorang karyawan agar karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kemampuan ini tentang penguasaan dalam aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaannya.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (dalam Situmeang, 2017), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai seorang karyawan di perusahaan berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut. Menurut Rivai (dalam Wirawan et al., 2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pengetahuan dan keterampilan. Dengan hal itu, Karyawan bisa melaksanakan sebuah pekerjaan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Terdapat indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (dalam Suciati, Sihombing, dan Kennedy, 2016), ada beberapa indikator untuk menentukan kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan di dalam perusahaan.
2. Kuantitas kerja. Kuantitas kerja berkaitan dengan seberapa lama seorang karyawan dalam bekerja di dalam perusahaan.
3. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Pelaksanaan tugas berkaitan dengan seberapa jauh karyawan mampu

melaksanakan pekerjaan dengan baik, akurat dan penuh tanggung jawab dengan kewajiban karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Resti Lutfitasari (dalam Laksono dan Wilasittha, 2021) mengatakan bahwa terdapat indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan. Jumlah pekerjaan yang akan dilakukan oleh karyawan. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan maka karyawan akan terbiasa dalam tekanan pekerjaan yang dihadapi. Karyawan juga bisa mengatur waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.
2. Hadir tepat waktu. Hadir tepat waktu dalam bekerja di perusahaan akan membuat karyawan menjadi disiplin dan juga akan membuat kinerja mereka meningkat.
3. Kehadiran. Karyawan yang selalu masuk akan membuat karyawan menjadi pribadi yang baik dalam pekerjaan.
4. Terjalannya kerja sama. Kerja sama antar rekan kerja akan membuat karyawan bisa mendapatkan hal hal baru dari rekan kerja yang ada di dalam pekerjaan tersebut.

Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018), faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Motivasi, suatu pendorong penting bagi seorang karyawan yang bisa menyebabkan karyawan tersebut bekerja dan juga adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
2. Kepuasan kerja, hal ini berkaitan dengan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut menyukai pekerjaan yang dilakukan.
3. Tingkat stres, suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi karyawan. Kondisi ini bisa seperti emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang.
4. Kondisi pekerjaan, seperti lingkungan lingkungan yang ada didalam pekerjaan

dan situasi situasi yang ada didalam perusahaan.

5. Kompensasi, suatu tingkat balas jasa yang akan diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Kompensasi ini bisa berbentuk uang atau tidak berbentuk uang.
6. Desain pekerjaan, mengenai suatu penetapan kegiatan kerja yang akan dijalankan bagi seorang karyawan atau kelompok karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Sutermeister (dalam Wicaksono, Suyatin, Sunarsi, Affandi, dan Herling, 2021), terdapat juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu latihan dan pengalaman kerja, pendidikan, sikap kepribadian, organisasi, para pemimpin, kondisi sosial, kebutuhan individu, kondisi fisik tempat kerja, kemampuan, motivasi kerja dan sebagainya.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suciati et al. (2016) dengan judul “Hubungan Pengalaman Kerja Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mayora Indah Tbk)” diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi dan Kadarni (2018) dengan judul “Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram” diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Perdani (2020) dengan judul “Hubungan Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di PD. BPR BKK Kabupaten Tegal” diketahui bahwa didapatkan hasil hubungan yang cukup kuat antara variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pengalaman kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu

acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat menambah teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan.

2. Research Methods

Penelitian pada kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dan bertujuan untuk menyampaikan atau menjabarkan suatu keadaan atau kenyataan yang terjadi (Sugiyono, 2015). Penelitian ini merupakan penelitian kajian literatur yang bertujuan untuk menggambarkan

3. Results and Discussion

Berdasarkan hasil analisis studi literatur sistematis mengenai peran pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hal pertama yang harus dilakukan adalah mengidentifikasi dalam menentukan kinerja karyawan yang baik. Terdapat empat hal dalam menentukan kinerja karyawan yang baik yaitu kompetensi, pemberdayaan, kompensasi dan pembinaan karyawan (Abdullah, 2014). Kinerja karyawan dengan kompetensi, kompetensi itu sebagai karakteristik dari seseorang yang berkaitan dengan menjalankan pekerjaannya. Kompetensi sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan dengan kriteria yang dijadikan kinerja di tempat karyawan itu bekerja. Salah satu yang dapat membentuk kompetensi seseorang adalah pengetahuan dan keterampilan, dimana hal tersebut bisa didapatkan dari pengalaman seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman dalam melaksanakan pekerjaan akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan.

Kinerja karyawan dengan pemberdayaan, pemberdayaan dapat mendorong terjadinya inisiatif terhadap masalah masalah yang akan dihadapi di dalam perusahaan, sehingga masalah masalah tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Karyawan yang sudah terberdayakan pada dasarnya akan menjadi

peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan secara ilmiah berdasarkan hasil kajian literatur yang ada. Data yang digunakan adalah data sekunder yang diperoleh dari hasil analisis kajian literatur yang sudah ada mengenai peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.

mudah dalam beraktivitas atau menjalankan pekerjaan, karena pola kerjanya sudah terarah pada sikap yang penuh tanggung jawab. Masalah masalah yang dihadapi dan diselesaikan oleh karyawan bisa diselesaikan dengan cepat dan tepat apabila karyawan memiliki pengalaman terhadap pekerjaan yang akan dilakukannya. Pengalaman tersebut akan membuat karyawan bisa lebih memahami sebab akibat dari masalah yang pernah selesaikan sebelumnya.

Kinerja karyawan dengan kompensasi, kompensasi bisa berbentuk uang dan tidak berbentuk uang. Tujuan utama dari kompensasi itu adalah agar tercipta rasa keadilan. Kompensasi harus diperhitungkan dengan baik agar tidak mengurangi rasa keadilan bagi para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Wibowo (dalam Abdullah, 2014) menyatakan bahwa seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan, dan sebagai hasil dari prestasinya maka perusahaan memberikan imbalan yang bentuknya bisa bermacam macam. Seorang karyawan yang sudah lama bekerja atau memiliki pengalaman di perusahaan bisa mendapatkan jumlah kompensasi yang berbeda dengan karyawan yang baru bekerja diperusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dengan pembinaan karyawan, pembinaan adalah suatu proses yang bisa membantu setiap

karyawan untuk mencapai hasil kerjanya. Pembinaan sebagai bagian dari pengembangan karyawan. Hal ini bisa mendapatkan banyak manfaat yaitu karyawan yang berprestasi akan lebih banyak, mengurangi turn over yang terjadi di perusahaan dan meningkatkan hubungan antar pribadi. Ketika karyawan memiliki latar belakang dengan pengalaman yang banyak dalam pekerjaan maka pembinaan akan menjadi mudah dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Selanjutnya untuk dapat mengetahui peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan ditinjau melalui literatur yang ada dan hasil dari penelitian terdahulu. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Aristarini,

Kiryana, dan Yulianthini, 2014). Hal ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan Mangkunegara (Ratulangi dan Soegoto, 2016) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Teori yang dinyatakan Handoko (Wirawan et al., 2018) bahwa kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zakaria dan Prasetyaningtyas (2018) dengan judul “Peranan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember” diketahui bahwa pengalaman kerja berperan positif terhadap kinerja karyawan. Peranan ini bersifat positif, artinya semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

4. Conclusions

Kesimpulan

Pengalaman kerja merupakan sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami pekerjaannya dan dapat menjalankan pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan

sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa faktor seperti kompetensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi perusahaan dalam hal pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang berkualitas bisa terbentuk dari pengalaman kerja karyawan. Sudah saatnya para pemimpin perusahaan bisa menyadari bahwa pengalaman kerja karyawan bisa memberikan keuntungan bagi perusahaan, memiliki karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang tinggi juga.

Saran

Peneliti menyarankan kepada peneliti lain yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan tentang kinerja karyawan bisa

untuk mencoba fokus pada variabel lain selain pengalaman kerja, misalnya loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan atau disiplin kerja karena penelitian ini memiliki

keterbatasan yaitu hanya berfokus pada peran pengalaman kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Reference

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS (Jurnal Ilmu Administrasi Negara Dan Ilmu Administrasi Bisnis)*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.31227/osf.io/v62c3>
- Aristarini, L., Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 2.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Hadi, K., & Kadarni, L. (2018). Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Mataram. *Valid: Jurnal Ilmiah*.
- Husaini, A. (2017). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta*.
- Khairani, Y. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10. Retrieved from <https://ojs.unpatti.ac.id/index.php/manis/article/view/326>
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Perdani, L. K. (2020). Hubungan Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di PD. BPR BKK Kabupaten Tegal. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal*.
- Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1–15.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v4i3.13727>
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>

- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Suciati, Sihombing, C. N., & Kennedy, P. S. J. (2016). Hubungan Pengalaman Kerja Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Mayora Indah Tbk). *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. In Bandung: CV Alfabeta.
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38– 44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Zakaria, M. R., & Prasetyaningtyas, S. (2018). Peranan Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember (The Role Of Motivation , Work Environment , And Work Experiences Of The Performances Of Employees Department Of Local R. V(1), 194–199.