

## THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WEST BANDUNG CULINARY

**Rivo Perenji Girsang**

Universitas Advent Indonesia  
rivofrenjigirsang@gmail.com

**Lenita Waty**

Universitas Advent Indonesia  
lenita.waty@unai.edu

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the performance of employees in the West Bandung Culinary environment, as well as previous work experience. West Bandung Culinary is the place of research for this research. The research method used is descriptive/quantitative analysis, meaning that the research only focuses on disclosing an existing problem and trying to find a solution to that problem. Slovin-based sampling. This study uses observation, interviews, and questionnaires for data collection. Information was collected from 35 respondents to the questionnaire. analyzed with the help of SPSS 21 and Microsoft Excel 2013 for testing normality, partial (T), and the coefficient of determination. The research findings are as follows: The results of the simple regression test show that there is a positive and significant effect of work experience on performance, with a correlation coefficient of 0.458 and a coefficient of determination of 0.21. In addition, the regression equation  $KK=39.00+0.41 PK$ , and the significance level T with a value of 0.006. West Bandung culinary is influenced by this work experience.*

**Keywords:** *employee performance, work experience*

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KULINER BANDUNG BARAT

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai di lingkungan Kuliner Bandung Barat serta pengalaman kerja sebelumnya. Kuliner Bandung Barat menjadi tempat penelitian untuk penelitian ini. Bahasan penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif, dimana fokusnya hanya pada penyelesaian suatu masalah yang sudah ada dan berusaha mencari solusi dari masalah tersebut. Pengambilan sampel berbasis Slovin. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner untuk pengumpulan data. Informasi dikumpulkan dari 35 responden untuk kuesioner. dianalisis dengan bantuan SPSS 21 dan Microsoft Excel 2013 untuk pengujian normalitas, parsial (T), dan koefisien determinasi. Temuan penelitian adalah sebagai berikut: Hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,458 dan koefisien determinasi sebesar 0,21.

Selain itu, persamaan regresi  $KK = 39,00 + 0,41 PK$ , dan tingkat signifikansi T dengan nilai 0,006. Kuliner Bandung Barat dipengaruhi oleh pengalaman kerja tersebut.

**Kata Kunci:** *kinerja karyawan, pengalaman kerja*

## PENDAHULUAN

Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkinerja optimal, maka sumber daya manusia itu tidak akan memberikan hasil yang optimal. Kinerja seorang karyawan diukur dengan seberapa baik mereka melakukan tugas pekerjaan mereka. Tingkat hasil yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan adalah kinerja perusahaan (Zainal, dkk, 2014). Setiap pekerja baik pemilik usaha, pegawai, pekerja, bekerja demi suatu tujuan. Upaya dilakukan dalam menjalankan kehidupan. Sebuah proses manajemen, atau serangkaian tindakan, yang terdiri dari hal-hal berikut: untuk merencanakan, mengatur, menggerakkan, dan mengendalikan dalam mencapai tujuan (Samosir, 2017).

Sumber daya manusia (SDM) adalah tak dapat dipungkiri berharga bagi perusahaan Jika mereka punya kemampuan ditambah terampil apalagi bersikap positif tentu mereka berperan sentral dalam perusahaan. (Entayani Upasuji & Satrya, 2020)

Sumber daya manusia yang baik diproduksi di tempat kerja oleh individu dengan keterampilan yang kemampuan yang dimiliki. Karyawan merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena merupakan kunci utama keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang kompeten dan profesional serta didukung oleh kinerja karyawan yang kompeten dibidangnya. (Adolfina & Octavianus 2018).

Kualitas sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mampu mengatasi hambatan dalam pekerjaannya dan memahami tujuan perusahaan adalah mereka yang mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif. Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Pengalaman kerja, menjadi satu hal dalam melihat kinerja karyawan. Akibatnya, karyawan sering dilihat dalam sudut pandang pengalaman kerja, lebih lagi kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai yang sudah lama tidak bekerja akan berbeda dengan pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja atau fairness. Pengalaman kerja merupakan cerminan dari tingkat penguasaan dan kematangan kerja seorang pegawai, yang dapat diukur dari lamanya masa kerja dan jenis pekerjaan yang telah dilakukannya. (Setiawan 2015)

Menurut Foster (2015), ukuran berapa lama seseorang telah menghabiskan waktu untuk memahami tanggung jawab pekerjaan adalah pengalaman kerja. Berbeda dengan Marwansyah dalam Wariati (2015), Kemampuan seorang karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan sebelumnya dikenal sebagai pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan komponen penting dalam setiap organisasi, baik formal maupun informal. karena pekerjaan akan lebih lancar jika sudah berpengalaman di dalamnya. Semakin lancar sebuah bisnis beroperasi, semakin banyak kemajuan dan perkembangan yang dialaminya. Sehingga semua

pekerjaan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan yang memiliki banyak pengalaman dapat meningkatkan baik kinerjanya sendiri maupun kinerja perusahaan. Kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh pengalaman kerja. Karena memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, karyawan akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat dan mudah. Oleh karena itu, hal ini akan meningkatkan baik kinerjanya maupun kinerja perusahaan.

Kinerja, menurut Wibowo (2016), terlihat dari terwujudnya rencana dengan merubah rencana menjadi tindakan. Ada banyak faktor yang dapat menjadi faktor kinerja dari sumber daya manusia di tempat kerja, antara lain adanya kemampuan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan minat bertanggung jawab atas pelaksanaan kinerja.

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tentunya dapat dilihat dari pengalaman yang dimiliki orang atau sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia di tempat kerja yang memiliki pengalaman kerja dapat dilihat dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang ia dimiliki, dan juga dapat dilihat juga dari pengalaman seseorang yang pernah bekerja di suatu instansi atau lamanya ia bekerja disana. Dengan demikian ia akan lebih mahir menyelesaikan pekerjaannya dengan pengalaman yang lebih banyak. Tingkat keahlian dan pengetahuan karyawan dapat digunakan untuk mengukur tingkat pengalaman mereka. Karyawan yang memiliki banyak pengalaman lebih baik dalam menguasai keterampilannya, dan kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sama sekali (Rahmiati, 2018).

UMKM atau usaha mikro kecil menengah, dikenal sebagai penopang ekonomi rakyat dan Indonesia dimasa krisis. Dan kuliner adalah dikenal sebagai salah satu jenis UMKM yang menyerap tenaga kerja dan juga diminati di masyarakat. Di kabupaten Bandung Barat menjamur berbagai kuliner, usaha kuliner tersebut sangat ditopang oleh kinerja karyawannya, oleh karena itu penting mengetahui faktor yang mempengaruhi kuliner di Bandung Barat.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Karyawan**

Pencapaian aktual seseorang itulah yang disebut kinerja. Ini yang orang selalu merujuk pada pencapaian atau kinerja aktual seseorang. Pengertian Kinerja adalah kualitas dan kuantitas hasil kerja seorang pegawai dalam menunaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan (Septarina, 2017).

Berikut beberapa definisi kinerja karyawan menurut beberapa ahli: Armstrong dan Baron mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. (Wibowo, 2007).

Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa Kinerja adalah catatan hasil fungsi atau kegiatan kerja tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja sebagai hasil, bukan sifat atau perilaku dari berbagai upaya yang dilakukan individu dalam pekerjaannya.

Daryanto dan Bintaro (2017) menekankan bahwa kinerja adalah sejauh mana seorang karyawan menyelesaikan tanggung jawab terkait pekerjaan. yang diukur dari segi hasil dan mencerminkan energi yang dihasilkan oleh kinerja. Dan dikatakan bahwa kinerja seseorang

merupakan hasil ketika ia menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, kemampuan, dan waktu. Keluaran perusahaan, peralatannya, fungsi manajemennya (produksi, pemasaran, keuangan), atau keluaran karyawan semuanya dapat direpresentasikan dengan menggunakan istilah "kinerja". Produktivitas karyawan seringkali disamakan dengan aspirasi visi perusahaan oleh orang awam. Kinerja adalah hasil usaha seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, sesuai dengan moral atau etika, dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. (Raymond dkk, 2018).

Kinerja seseorang sebagai karyawan diukur dengan seberapa baik dia dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan pengalaman dan ketekunan sebelumnya dalam jumlah waktu yang diberikan. Daryanto dan Bintoro (2017) menyatakan tingkat keberhasilan dari seorang karyawan merupakan kinerja karyawan tersebut yang sering menjadi perbandingan dengan standard, kriteria serta sasaran yang ditetapkan. (PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi, n.d.).

### **Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan**

Karena pengalaman adalah guru terbaik, maka perlu memiliki pengalaman kerja. Pernyataan tersebut berasal dari seseorang yang memperoleh pengetahuan melalui pengalaman. Setiap individu memiliki potensi untuk memperoleh pengalaman dengan kata lain pengetahuan dan keterampilan tentang bagaimana karyawan berpartisipasi dalam suatu metode kerja serta pengalaman yang telah dijalani. Dalam perusahaan pengalaman kerja, yang juga dikenal sebagai senioritas, karyawan menyumbangkan semua keterampilan, antusiasme, dan kekuatan mereka kepada organisasi selama masa kerja mereka.

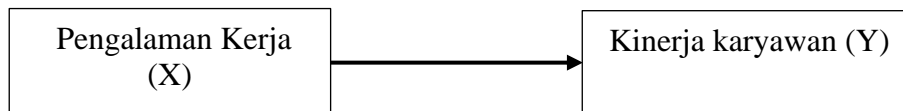
Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kinerja adalah mewujudkan rencana yang telah dibuat menjadi tindakan. Sumber daya manusia yang kompeten, berkomitmen, tertarik, dan termotivasi melaksanakan implementasi kinerja. Menurut Hersey, Blanchard dan Johnson, dalam (Wibowo, 2016:86), syarat utama kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah kapasitas untuk berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan. Seseorang dapat mewujudkan tanggung jawab terkait dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan melalui hiburan. Dan salah satu wujud adanya kompetensi adalah dengan adanya pengalaman kerja.

Keterlibatan tenaga kerja dalam pelaksanaan tugas menurut Manullang dalam Ardianto (2020) merupakan salah satu tahap dalam bagaimana pengembangan karyawan dalam pengetahuan dan juga dalam keterampilan. Bisa jadi melalui adanya metode kerja di tempat kerja. Pengalaman kerja adalah representasi umum dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seorang pekerja, yang diukur selama periode waktu tertentu. (Bella Pratiwi & Widiastuti, 2022)

Beberapa pendapat ahli tentang pengalaman kerja membawa kita pada kesimpulan bahwa lebih banyak waktu, keterampilan pekerjaan perusahaan diperlukan. Karyawan dengan pengalaman yang cukup lebih cenderung berkinerja baik dan perusahaan tidak perlu memberikan pelatihan, meskipun minimal. Akibatnya, pengusaha cenderung mempekerjakan orang yang berpengalaman. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Basyt (2020), bahwa pengalaman kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Dan

didukung juga oleh Octavianus (2018) yang menunjukkan keterikatan positif antara 2 variabel tersebut. Alias dan Serang (2018) pada tahun yang sama melihat hasil yang serupa terkait pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Demikian juga dengan Mangkat (2019) dalam ruang lingkup kinerja kepolisian Sulawesi Utara dan Basalamah (2018) dalam ruang lingkup Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

Dari Latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang di tulis oleh peneliti maka kerangka pemikiran dibentuk. Dimana Variabel (X) adalah Pengalaman kerja dan Variabel (Y) Kinerja Karyawan.



Dengan demikian hipotesa penelitian ini adalah:

Ho: Pengalaman Kerja bukan faktor signifikan dari Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan penelitian ini. Pendekatan ini menggunakan sampel populasi tertentu diteruskan dengan mengumpulkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan. Analisis data menggunakan statistik dengan menguji hipotesis dalam penelitian. Kuesioner digunakan supaya dapat memudahkan karyawan kuliner di Bandung Barat untuk mengisi. Jumlah karyawan yang di dapat oleh peneliti adalah 34 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan profil responden yang dihasilkan dari pegawai Kuliner Bandung Barat didapati 45,7% adalah Pria, dan 51,4% adalah Wanita. Dan kuliner di Bandung Barat, memiliki jumlah pegawai yang cukup berpengalaman dengan 37,1% bekerja < 1 tahun, 48,6% bekerja 1-2 tahun, dan 11,4% bekerja 3-5 tahun di bidang kuliner di Bandung Barat.

### Deskriptif Statistik

**Tabel 1**  
**Uji Deskriptif**

	N	Mean	SD	Mn	Mx
PK	34	67,47	4,21	59,00	75,00
KK	34	66,74	3,78	59,00	75,00
Valid (listwise)	34				

Tabel di atas menunjukkan hasil dari uji descriptive yang dimana nilai rata-rata untuk pengalaman kerja 67,47 dan nilai minimum 59,00, nilai maksimum 75,00 hal yang sama juga didapati pada kinerja karyawan dimana nilai rata-rata 66,74 dan nilai minimum 59,00 dan nilai maksimum 75,00.

## Uji Korelasi

**Tabel 2**  
**Uji Korelasi**

	PK	KK
PK	1,000	,458
KK	,458	1,000

Tabel diatas menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan dengan nilai  $r = 0,458$ . Hubungan itu didapati dalam kondisi sedang.

## Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas**

		PK
N		35
Normal	Mean	67,40
	Sd	4,17
MED	Absolute	,12
	Positive	,12
	Negative	-,08
Kolmogorov-Smirnov Z		69
Asymp.Sig. (2-tailed)		,722

Pengujian Kolmogorov-Smirnov menunjukkan output 0,722 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan data diterima, bahwa data terdistribusi normal dan dapat digunakan dalam model regresi linier sederhana.

## Uji Regresi

**Tabel 4**  
**Uji Regresi**

	B	SE
PK	,41	,14
Constan	39,00	9,53

Persamaan regresi yang didapat dari tabel 4 adalah:

$$KK = 39,00 + 0,41 PK$$

Dari persamaan tersebut didapati setiap peningkatan satu-satuan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,41 dengan kata semakin tinggi pengalman kerja semakin tinggi kinerja karyawan.

## Uji T

**Tabel 5**  
**Uji T hipotesis**

	T	Sig
PK	2,91	,006
Constant	4,09	,000

Tabel diatas menunjukkan hasil hipotesa penelitian yaitu didapati bahwa hipotesa diterima bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,006 pada tingkat signifikansi 5%.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 6**  
**Koefisien determinasi**

	R	RSq
PK	,46	,21

Koefisien determinasi penelitian merujuk nilai 0,21 artinya kontribusi pengalaman kerja dalam mempengaruhi perubahan pada kinerja karyawan adalah 21%.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terkait pengalaman kerja dan kinerja karyawan, usaha kuliner harus memperhitungkan pengalaman kerja ini terhadap kinerja karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat keahlian dan kemampuan penguasaan pekerjaan dan peralatan dengan menunjukkan kemampuan kinerja yang baik. Berdasarkan temuan pembahasan sebelumnya, terbukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hariandja (2002). Kemampuan atau keterampilan seseorang ditunjukkan oleh pengalaman kerjanya. Pasti akan lebih mudah bagi seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja untuk memahami posisi serupa daripada seseorang yang tidak.

Seorang pekerja dengan pengalaman kerja juga mungkin lebih akurat dan kecil kemungkinannya untuk melakukan kesalahan. sehingga pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup mempengaruhi kerjanya. Pembahasan sebelumnya memperjelas betapa pentingnya mencapai keseimbangan yang baik antara pengalaman kerja dan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengalaman kerja karyawan yang cukup dapat meningkatkan kinerja,

khususnya pada poin-poin indikator kinerja. Dengan kata lain, pengalaman kerja sebagian mempengaruhi kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Tujuan penelitian yang dilakukan di Kuliner Bandung Barat ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari analisis dan pembahasan sebelumnya. Pertama, Pengalaman bekerja karyawan kuliner di Bandung Barat. Berdasarkan bukti empiris, 11% pegawai kuliner telah bekerja di sana selama tiga hingga lima tahun. Berdasarkan data tersebut, penulis sampai pada kesimpulan bahwa tenaga kerja yang berpengalaman sudah cukup, dan manajemen perlu lebih memperhatikan penguasaan keterampilan terbaru untuk pekerjaan dan peralatan. Lebih lanjut didapati jumlah pegawai yang berpengalaman < 1 tahun 37,1%, dan 48,6% bekerja 1-2 tahun. Kedua, Kinerja Karyawan Kuliner di Bandung Barat cukup baik karena jumlah pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup untuk variabel independen sebelumnya. Mengikuti temuan penulis, amati dan perhatikan baik-baik bagaimana indikator kinerja digunakan Pengalaman Kerja dan Kinerja Dengan nilai koefisien sebesar 0,224 variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat sebesar 0,224 jika variabel pengalaman kerja dinaikkan sebesar satu satuan. Koefisien determinasi 0,21. Berdasarkan data, pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 21 persen terhadap kinerja.

## **SARAN**

Berikut adalah beberapa rekomendasi yang dibuat sehubungan dengan temuan dan kesimpulan penelitian, manajemen kuliner di Bandung Barat perlu mempertahankan kondisi kinerja yang baik. Berdasarkan hasil koefisien determinasi menunjukkan hasil yang sangat rendah sebesar 21 persen. Mungkin bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian di masa mendatang dengan judul “Pengalaman kerja dan kinerja”, lebih memperhatikan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan usaha kuliner, menanggapi keputusan yang diambil oleh manajemen, dan memberikan kontribusi positif bagi keberlangsungan usaha.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas, M. Ghazali (2010). Factors Influencing Employment Opportunities in the Manufacturing Industry Sector in Indonesia, 1995-2007. *Thesis, Makassar: Hasanudin University Undergraduate Program*, (published).
- Adolfina, & Octavianus, W.R., (2018). The Effect of Work Experience and Job Training on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Manado Branch. *Journal of Economics, Management, Business and Accounting Research*, 6(3), 1758 – 1767.



- Alias, A., & Serang, S. (2018). The Effect of Knowledge, Work Attitudes and Work Experience on Employee Performance. *PARADOX: Journal of Economics*, 1(1), 82–97. <https://doi.org/10.33096/Paradoks.V1i1.87>
- Arikunto, 2012, *Research Procedures: A Practice Approach*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Asri Laksmi Riani, 2013. *Modern Human Resource Management*, (Yogyakarta: Graha Ilmu), p. 61
- Azrul Anhar Samosir, 2017. "The Effect of Educational Level of Work Experience on Employee Performance at PT Nagali Subur Jaya in Kec. District Island City. Asahan", (*Thesis, Faculty of Islamic Economics and Business, State Islamic University of North Sumatra Medan*), p.1
- Basalamah, J. (2018). The Effect of Work Experience, Education and Training on Employee Performance at the South Sulawesi Province Education Office. *JEMMA (Journal Of Economic, Management And Accounting)*, 1(1), 54. <https://doi.org/10.35914/Jemma.V1i1.81>
- Basyit, A., & Edy. (2020). THE EFFECT OF EDUCATION LEVEL AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE. *Journal of Management Economics*, 5 (1). Pp. 12-20. ISSN 2548-938. *Journal of EMA (Economics of Management Accounting)*, 5(1), 12–20.
- Bintoro and Daryanto. 2017. *Employee Performance Assessment Management*. Print 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). The Effect of Recruitment, Training and Work Experience on Job Satisfaction and Their Impact on Employee Performance at Pt. Beautiful Marketa. *ACCELERATION: National Scientific Journal*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/Jin.V3i1.383>
- Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. (2020). The Effect of Work Experience, Training, and Performance Assessment on Employee Career Development. *Udayana University Management E-Journal*, 9(12), 3641. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I12.P02>
- Gayatri, I. A. D. S., & Sriathi, A. A. A. (2020). The Influence of Work Experience, Job Performance and Education and Training on Employee Career Development. *Udayana University Management E-Journal*, 9(4), 1358. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2020.V09.I04.P07>
- Gunawan, A. (2020). The Effect of Training and Work Experience on Employee Performance at Pt. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1). <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/4435/2041>.
- Hanafiah, & Juhadi. (2020). The Effect of Training and Work Experience on Employee Performance at the Bandung City Maternity Hospital. *MEA Scientific Journal (Management, Economics, and Accounting)*, 4(1), 333.

- Hariandja, M. T. E. (2002). *Human Resource Management*. Grasindo.
- Hidayat Shah. 2013. *Descriptive Research*. New York: Rajawali.
- Hitalessy, V., Roni, M. H., & Iswandi, I. (2018). The Influence of Level of Education, Training and Work Experience on Employee Performance. *IMAGE journal*, 7(1), 38–44.
- Istijanto. 2009. *Practical Applications of Marketing Research*. Jakarta: PT. Main Library Gramedia
- Kereh, E. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (2018). The Influence of Tenure, Work Experience, Education, Training and Competence on Employee Performance at PT. PLN (Persero) Manado Area. *EMBA Journal: Journal of Economics, Management, Business and Accounting Research*, 6(4), 3903–3912.
- Leatemia, S. Y. (2018). The Influence of Training and Work Experience On Employee Performance (Study at the Office of the Central Bureau of Statistics in Maluku). *Journal of MANAGEMENT & BUSINESS*, 01(02), 49–58.  
<https://Ojs3.Unpatti.Ac.Id/Index.Php/Manis/Article/View/5045>
- Mangkat, R. S., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). The Influence of Work Experience, Training, Personal Values and Work Ethos on THE PERFORMANCE OF POLICE MEMBERS AT THE POLICE CENTER OFFICE OF NORTH SULAWESI. *EMBA Journal: Journal of Economics, Management, Business and Accounting Research*, 7(7), 3319–3328.
- Manihuruk, J., & Susilawati, E. (2021). Work Experience, Job Training, Organizational Climate And Its Influence On Employee Performance Pt. Trengginas Jaya. *Journal Of Economics, Management, Business and Accounting*, 1(1), 196–208.  
<https://doi.org/10.34010/Jemba.V1i2.5987>
- Septarina, M. (2017). The Influence of Education Level and Length of Work on Employee Performance at PT. Pawnshop Syariah Simpang Patal Palembang. (*Thesis, FEBI UIN Raden Patah, Palembang*), p. 42.
- Octavianus, W. R., Management, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). The Effect of Work Experience and Job Training on Employee Performance at Pt. Telkom Indonesia Manado Branch The Influence Of Work Experience And Job Training On Employee Performance Of Pt. Telkom Indonesia Manado Branch. *EMBA Journal: Research Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 6(3), 1758–1767.
- Pohan, M. (2022). The Effect of Training and Work Experience on Employee Performance at Pt. Bank Sumut Medan Head Office. *National Seminar Multidiscipline of Science Multidisciplinary Collaboration to Rise Stronger in the Era of Freedom to Learn*, 3(1), 621–635. <http://Repository.Umsu.Ac.Id/Handle/123456789/6611>
- Pratiwi, D. B., & Widiastuti, E. (2022). The Effect of Work Experience, Training, and Human Resources Quality Management on Employee Performance at Surakarta's Environmental DEPARTMENT. *Surakarta Management Journal*, 4(1), 101–107.

- Rahmiati, "The Influence of Competence and Work Experience on Employee Performance at PT. Finansia Multi Finance in Makassar City", (*Thesis, FEBI UIN Alauddin Makassar, Makassar, 2018*), p. 4.
- Rangkuti, P. A. F. (2018). The Effect of Work Experience and Training on Employee Performance at PTPN III (Persero) Medan. in Thesis.
- Readi, R., Sedyastuti, K., & Graha, A. N. (2012). EMPLOYEES IN PDAM CITY MALANG Work Experience. *Management Student Research Journal (JRMM)*, 6(2), 1–5.
- Salindeho, A. R., Trang, I., & Dotulong, L. (2021). Analysis of human Resources Development, Work Training, and Work Experience on Employee Performance at Pt. Hasjrat Abadi Kotamobagu. *EMBA Journal: Journal of Economics, Management, Business and Accounting Research*, 9(3), 23–31. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/34529>
- Sedarmayanti. (2017). *Human Resource Management: To improve Competency, Performance and Work Productivity*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Yogi. (2015). Effect of educational background and work experience on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF) Group Singaraja Branch. *Journal of the Department of Economics (JJPE) Vol.5 No. 1 2015*
- Sugiyono. 2010. *Educational Research Methods Quantitative, Qualitative, and R&D Approaches*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rival Zainal, et al, 2014. *Human Resource Management for Companies From Theory to Practice*, (Jakarta: Rajawali Pers), h. 406. 2
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja (Edisi Ke 5)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.