

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPETENSI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TRAVESINDO MULTI ELEKTRIK

Firman Efendi^{1*}, Ramdani Bayu Putra², Marta Widian Sari³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

firman21efendi@gmail.com, ¹ramdani@upiypk.ac.id²

martawidiansari@upiypk.ac.id³

Diterima: 20-02-2025

Direvisi: 15-03-2025

Disetujui: 15-04-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan angket kepada 49 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT. Travesindo Multi Elektrik. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square PLS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kompetensi kerja. (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi kerja (3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Pelatihan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (6) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja sebagai variabel intervening. (7) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: Pengalaman kerja, Pelatihan kerja, Kinerja Karyawan, Kompetensi Kerja

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan harus mempunyai suatu sistem untuk mengumpulkan dan memelihara data yang menjelaskan sumber daya manusia, mengubah data menjadi informasi dan menyampaikan informasi tersebut kepada pemakai. Manajemen sistem informasi berarti suatu sistem informasi yang bersifat integratif. Sistem informasi yang integratif adalah suatu sistem dimana semua unit organisasi memiliki suatu kerangka informasi tunggal untuk pengumpulan dan penggunaan informasi yang diperlukan.

Aktivitas organisasi memerlukan berbagai sumber daya, salah satu diantaranya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peran penting sekaligus pemegang kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang direncanakan, sehingga maju mundurnya suatu organisasi akan sangat tergantung sampai seberapa jauh kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [1]. Hal ini dikarenakan kinerja Pegawai sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup rumahsakit. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Hal ini harus didukung dengan kinerja yang baik pula karena tanpa kinerja yang baik, organisasi tidak akan mencapai tujuannya.

Menurut [2] menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah: 1. Variabel Individu, Meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman. Demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin. 2. Variabel Psikologis, Meliputi persepsi,

sikap, kepribadian, belajar, Gaya Kepemimpinan.3. Variabel Organisasi, Meliputi sumber daya, Gaya Kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menunjukkan hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan kinerja karyawan. [3] menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. [4] menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. [5] menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini : a). apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik, b). apakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik, c). apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik, d). apakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik, e). apakah pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Travesindo Multi Elektrik, f). apakah pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik, g). apakah pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja pada PT. Travesindo Multi Elektrik.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [6]. Menurut [7], mengatakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja Pegawai. Hal ini menjadi dasar semua kegiatan penggambaran karir lainnya. Karena kemajuan karir sangat tergantung pada prestasi kerja yang dihasilkan, seperti kenaikan pangkat, kesempatan untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi, fasilitas perumahan, kesehatan dan lain-lain fasilitas bagi menunjang kelancaran pekerjaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja Pegawai adalah kemampuan Pegawai atas keberhasilan Pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut [2] menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai adalah:1. Variabel Individu, Meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental, latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman. Demografi menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.2. Variabel Psikologis, Meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, Gaya Kepemimpinan.3. Variabel Organisasi, Meliputi sumber daya, Gaya Kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang [8]. Pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik [9]. 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. Dari beberapa pendapat di

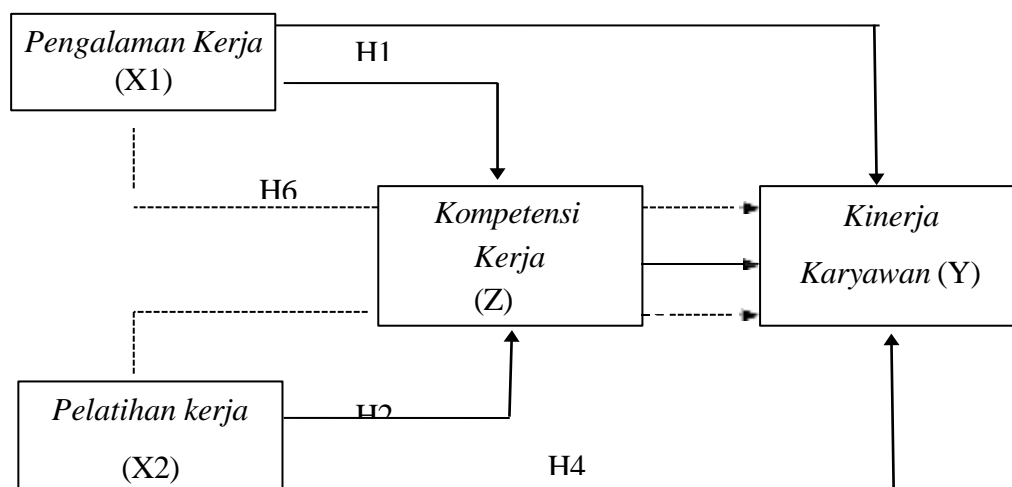
atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan banyak keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam bereaksi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas dan kualitas.

Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan atau keterampilan atau sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas berbagai kegiatan [10]. Pelatihan kerja adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang. Pelatihan mempunyai orientasi sekarang dan dapat membantu karyawan untuk mencapai keahlian serta kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, [11]. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja adalah sebuah metode yang sistematis dalam upaya meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja, pengetahuan kerja, sikap kerja, dan keahlian kerja pada suatu perusahaan sehingga diharapkan dapat memperbaiki serta meningkatkan hasil kerja karyawan ke arah positif.

Kompetensi Kerja

Menurut [12] kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut [13], kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas- tugas. Berikut gambaran kerangka pikir dari penelitian:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kompetensi Kerja.
2. Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kompetensi Kerja.
3. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. Kompetensi Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening.
7. Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

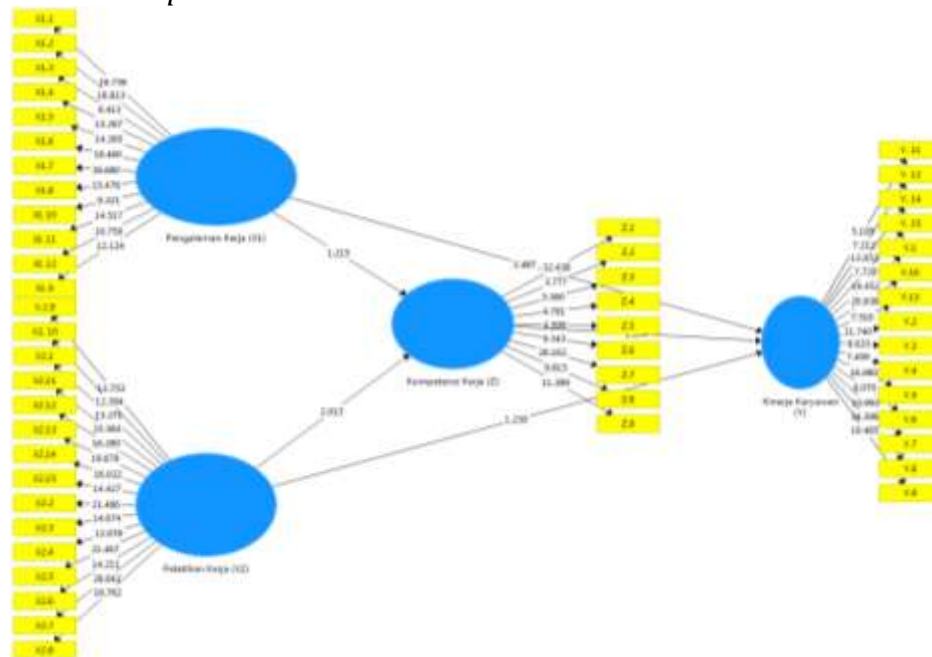
Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tatap yang ada pada PT. Travesindo Multi Elektrik sebanyak 49 orang karyawan. Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Penelitian memiliki dua variabel independent yaitu Pengalaman Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2), satu variabel intervening yaitu Kompetensi Kerja (Z) dan satu variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja atau prestasi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pada PT. Travesindo Multi Elektrik , yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Nafisatur, (2024), yang terdiri dari 15 (Lima belas) item pernyataan. Variabel Pengalaman Kerja adalah Pengalaman kerja adalah rekam jejak seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di suatu pekerjaan, baik secara formal maupun informal. Ini mencakup keterampilan, pengetahuan, dan pencapaian yang diperoleh selama bekerja di suatu bidang atau industry pada PT. Travesindo Multi Elektrik, dimana pengukuran juga menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Nafisatur, (2024), yang terdiri dari 12 (Dua belas) pernyataan. Selanjutnya variabel Pelatihan Kerja, Pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi seseorang dalam menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu pada PT. Travesindo Multi Elektrik, dimana pengukuran juga menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Nafisatur, (2024), yang terdiri dari 15 (Lima belas) pernyataan. Sedangkan untuk variabel Kompetensi Kerja, Kompetensi kerja adalah kombinasi dari keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan secara efektif dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi ini mencakup aspek teknis, manajerial, dan perilaku yang relevan dengan bidang pekerjaan tertentu pada PT. Travesindo Multi Elektrik, yang mana pengukurannya juga menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Nafisatur, (2024), yang terdiri dari 9 (Sembilan) pernyataan.

Model penelitian ini menggunakan model *Structural Equation Modeling* dengan teknik analisis *Partial Least Square (PLS)* alat bantu *SmartPLS 3*. Menurut Musyaffi et al. (2022) *Partial Least Square (PLS)* merupakan metode analisis yang *powerful* dikarena tidak didasarkan banyak asumsi. Beberapa keunggulan yang dimiliki *Partial Least Square (PLS)* diantaranya: data tidak harus berdistribusi *normal multivariate*, indikator dapat dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model

yang sama) dan ukuran sampel tidak harus besar. Penilaian hipotesis penelitian dilakukan melalui penilaian nilai t-Statistik atau t hitung dibandingkan dengan nilai t Tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar alpha 5%. Jika nilai t Statistik > dari 1,96 maka hipotesis diterima dan jika nilai t Statistik < dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian data dengan menggunakan *SmartPLS* secara umum, memiliki 2 tahap, tahap pertama adalah pengujian outer model yaitu pengujian untuk menyaring semua item pernyataan yang membangun suatu variable atau uji validitas dan reliabilitas. Dimana tahap ini semua item yang tidak memenuhi nilai *convergen validity* atau *loading factor* > 0.7, maka item itu dieliminasi atau dikeluarkan dari model. Setelah itu baru dinilai tingkat reliabilitasnya dengan memperhatikan nilai *Cronbach's alpha* besar dari 0.7. Tahap kedua adalah dapat dalam 2 bagian yaitu: dalam bentuk *struktural inner model* dan tabel. Dimana kedua *output* ini akan menjelaskan hubungan antar variabel independent terhadap variabel dependent baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut *output SmartPLS*:



Gambar 2
Structural/Inner Model

Tabel 1 Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja.	0,05 > 0,202	Ditolak
H2	Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi Kerja.	0,05 > 0,035	Diterima
H3	Terdapat pengaruh positif yang signifikan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	0,05 < 0,010	Diterima

Hipotesis	Pernyataan	P-Value	Keterangan
H4	Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	$0,05 > 0,234$	Ditolak
H5	Terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.	$0,05 > 0,023$	Diterima
H6	Kompetensi Kerja tidak memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	$0,05 > 0,391$	Ditolak
H7	Kompetensi Kerja memediasi pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	$0,05 > 0,026$	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2025

- Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan nilai TCR di 83,5 %, maka variabel kompetensi baik. Nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 atau $1,279 < 1,96$ nilai P-Value $0,202 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja.
- Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi Kerja

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan nilai TCR di 82,7 %. Maka di simpulkan bahwa variabel beban kerja baik. Nilai t-statistik $> t$ -tabel 1,96 atau $2,110 > 1,96$ nilai P-Value $0,035 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* menemukan terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan nilai TCR di atas 83,7 %, maka variabel pengalaman kerja baik. Nilai t-statistik $< t$ -tabel 1,96 atau $2,572 > 1,96$ nilai P-Value $0,010 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh [16] hasil Penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan nilai TCR di atas 82,7 %. Nilai t-

statistik $> t$ -tabel 1,96 atau 1,192 $< 1,96$ nilai P-Value 0,234 $> 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [17] hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian data dengan program *SmartPLS* ditemukan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan TCR di atas 82,5 %. Maka dapat di simpulkan variabel kompetensi kerjabaik. Nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 atau 2,273 $> 1,96$ nilai P-Value 0,023 $< 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] hasil penelitian diperoleh Adanya pengaruh signifikan antara kompetensi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh [18] hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang tidak signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan nilai TCR di atas 80%,. Nilai t -statistik $< t$ -tabel 1,96 atau 0,858 $> 1,96$ nilai P-Value 0,391 $< 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 diterima dan H_6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja.

7. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi Kerja

Pada hasil hasil uji pengaruh tidak langsung terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja. Berdasarkan distribusi frekuensi jawaban dengan nilai TCR di atas 80%. Nilai t -statistik $> t$ -tabel 1,96 atau 2,236 $> 1,96$ nilai P-Value 0,026 $< 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H_0 ditolak dan H_7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3] hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan pengalaman kerja terhadap kompetensi kerja.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja.
7. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. N. Adha, N. Qomariah, and A. H. Hafidzi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, p. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [2] A. Rozi, F. Agustin, R. Hindriari, D. Rostikawati, and I. R. Akbar, "The Effect of Leadership on Employee Performance at PT. Stella Satindo in Jakarta," *Humanit. Sci. Proc.*, vol. 1, no. 1, pp. 55–61, 2020.
- [3] Y. S. Mohamad Varis Purnomo, Badia Perizade, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Kepala Unit Pelaksana Teknis Pt. Kereta Api Indonesia," *Syntax Lit. J. Ilm. Indones.*, vol. 7, no. 10, pp. 1–23, 2022.
- [4] R. Saputra and S. Yulianty, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nestle Padang Dengan Kompensasi Yang Diberikan Perusahaan Sebagai Variabel Intervening," *J. Matua*, vol. 2, no. 4, pp. 211–234, 2020.
- [5] C. Anam, R. Winarko, and W. Budiarto, "Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sampang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Manag. Creat. Bus.*, vol. 1, no. 4, pp. 119–139, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1399>
- [6] E. Sugiono and R. P. Ardiansyah, "the Influence of Organizational Culture on Employee Performance: Job Satisfaction As an Intervening," *Bus. Account. Res. Peer Rev. J.*, vol. 5, no. 3, pp. 1143–1151, 2021.
- [7] Setiawan, "1 – 081260994489," vol. 11, no. 1, pp. 19–33, 2019.
- [8] M. Ilham, "PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS Jurnal Magister Manajemen Unram," vol. 11, no. 1, pp. 13–20, 2022, doi: 10.29303/jmm.v11i1.695.
- [9] P. Kurniawan and N. Susanto, "Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 273, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12365.
- [10] S. Lestari and D. Afifah, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi)," *KINERJA J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2020, [Online]. Available: <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- [11] G. W. Sartono Sinambela*, Parel Naibaho, Erwin Simanjuntak, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Kinerja*, vol. 3, no. 1, pp. 93–110, 2021, doi: 10.34005/kinerja.v3i1.1279.
- [12] S. A. P. dan R. I. Permatasari, "Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia," *J. Ilm. M-Progress*, vol. 11, no. 1, pp. 38–47, 2021, doi:

- 10.35968/m-pu.v11i1.600.
- [13] D. L. Sinaga, R. Felicia, A. Pasaribu, R. Pandiangan, Enjelina, and S. Simarmata, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Sosro Medan (Produksi the Botol Sosro)," *J. Ilm. Socio Secretum*, vol. 9, no. 1, pp. 159–167, 2019.
 - [14] M. Nafisatur, "Metode Pengumpulan Data Penelitian," *Metod. Pengumpulan Data Penelit.*, vol. 3, no. 5, pp. 5423–5443, 2024.
 - [15] A. M. Musyaffi, E. Gurendrawati, U. Purwohedi, and A. Zakaria, "Peningkatan Literasi Keuangan Digital Melalui Program Praktisi Mengajar," *J. Perduli*, vol. 3, no. 2, pp. 55–66, 2022.
 - [16] M. Yunus, "Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan," 2020.
 - [17] S. Subroto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama," *J. Ekon. dan Kewirausahaan*, vol. 12, no. 1, p. 18, 2018, [Online]. Available: [file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 \(10\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article%20Text-4154-1-10-20181219%20(10).pdf)
 - [18] S. R. M. C. O. Charly2 and G. I. P. H. F. R. L. Irsa5, "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan," *J. Manag. Creat. Bus.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–12, 2024.