

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/7 2024  
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA  
OSMOSIS SAMPURNA**



**Skripsi Oleh :**

**NATASYA WANELIA PUTRI**

**01011182025006**

**Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PT TIRTA OSMOSIS SAMPURNA**

Disusun oleh :

Nama : Natasya Wanelia Putri  
NIM : 01011182025006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : S1 Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal: 06 Mei 2024



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2/7 2024  
FAKULTAS EKONOMI

## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

### PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA OSMOSIS SAMPURNA

Disusun oleh :

Nama : Natasya Wanelia Putri  
NIM : 01011182025006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : S1 Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada 7 Juni 2024 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif,

Indralaya, 27 Juni 2024

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP.196312031989122001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Natasya Wanelia Putri  
NIM : 01011182025006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : S1 Manajemen  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna”

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

Tanggal Ujian : 7 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Indralaya, 28 Juni 2024

Pembuat Pernyataan,



Natasya Wanelia Putri

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

**(QS. Al-Insyirah : 5-6)**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

**(QS. Al-Baqarah : 286)**

“Long story short, I survived”

**(Taylor Swift)**

“Mambangkik batang tarandam”

**(Penulis, Natasya)**

Kupersembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tua tercinta
2. Keluarga
3. Sahabat dan rekan-rekan
4. Almamater

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas semua limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna”. Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Ekonomi Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen, serta motivasi dari orang tua dan teman-teman. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak memiliki kesalahan dan kekurangan, untuk itu segala bentuk saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk kemajuan penelitian di masa yang akan datang.

Demikian skripsi ini dibuat. Penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan, upaya dan kerja sama dari semua pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Indralaya, 27 Juni 2024

Penulis, . . . . .



Natasya Wanelia Putri

NIM.01011182025006

## UCAPAN TERIMA KASIH

Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik berkat rahmat, nikmat, kelancaran, kemudahan dan kesehatan yang Allah SWT berikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna”. Dalam penyusunan skripsi ini, sermata-mata tidak hanya usaha penulis sendiri, namun ada berbagai pihak yang memberikan bantuan dengan tulus. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih atas bimbingan, bantuan dan dorongan serta motivasi yang diberikan oleh berbagai pihak baik bersifat moral maupun material. Oleh karena itu, ucapan terima kasih ini ditujukan kepada:

1. Allah SWT karena dengan berkat rahmat, nikmat, kelancaran, kemudahan dan kesehatan yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kedua orang tua tercinta, papa Ridwan Antoni dan mama Helmi Yani. Terima kasih atas segala pengorbanan yang telah diberikan, doa yang senantiasa selalu dipanjatkan, motivasi, semangat serta nasihat yang selalu dilontarkan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya hingga sarjana.
3. Saudara dan saudari yang kusayangi, uni Phuja Divtia Prima dan M Bayu Rafelno. Terima kasih atas segala motivasi serta semangat yang diberikan kepada penulis dalam proses pendidikan selama ini. Semoga kita dapat lebih bertumbuh lagi, menjadi versi terbaik dalam diri ini.
4. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.

7. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberi arahan selama masa perkuliahan penulis.
8. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, nasehat dan saran kepada penulis dari awal proposal skripsi hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Ibu Parama Santati, S.E., M. Kom selaku dosen penguji skripsi yang telah membantu penulis dengan memberikan arahan, kritik dan saran untuk skripsi ini agar menjadi skripsi yang layak.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen, yang berjasa dalam perjalanan perkuliahan penulis memberikan bekal ilmu serta bimbingan.
11. Ibu Ambar, Kak Adi, Kak Helmi dan Mba Ita serta seluruh Admin Manajemen yang selalu memberikan bantuan dalam pengurusan administrasi selama masa perkuliahan dan skripsi.
12. Pimpinan serta karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna yang telah memberikan izin serta membantu penulis dalam melakukan penelitian sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Partner kuliahku Shahwah, Indri, Adisty, Fikri, Arnada, Vani, Vinny, Mersika, Nadia dan Zaskya serta masih banyak lagi yang tidak dapat disebutkan. Terima kasih telah banyak membantu dan mewarnai masa perkuliahan dan magang penulis.
14. Teruntuk orang-orang yang selalu penulis repotkan dan sebagai tempat bertanya hingga tempat berkeluh kesah. Terima kasih karena kalian selalu ada dan selalu dapat penulis andalkan.
15. Teman-teman Manajemen Angkatan 2020, walaupun pertemuan kita hanya sebentar dikarenakan perkuliahan online terima kasih sudah banyak membantu penulis dalam hal apapun yang berkaitan dengan perkuliahan.
16. Terima kasih untuk orang-orang yang pernah menyakiti, tanpa mereka mungkin penulis tidak akan menjadi orang yang sekuat ini, tanpa mereka



mungkin penulis tidak akan pernah tahu rasanya sakit, dan karena mereka penulis ingin menjadi pribadi yang lebih baik lagi.

17. Terakhir, apresiasi kepada Natasya Wanelia Putri. Terima kasih kepada diri sendiri karena dapat bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai. Mampu sabar dan mengendalikan diri dari segala tekanan, cacian dan ujian serta tak pernah menyerah sesulit apapun proses yang bisa dibilang tidak mudah. Terima kasih sudah bertahan. Skripsi ini merupakan pencapaian diri sendiri yang patut dibanggakan.

Indralaya, 27 Juni 2024

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'NSP' with a stylized flourish at the end.

Natasya Wanelia Putri

## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA OSMOSIS SAMPURNA

Oleh:

**Natasya Wanelia Putri**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Osmosis Sampurna. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang bekerja pada shift I sehingga diperoleh karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna yang sesuai dengan kriteria berjumlah 70 responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna.

**Kata Kunci : Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen**

**Pembimbing Skripsi**



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M**  
**NIP. 198907112018031001**



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M**  
**NIP. 198907112018031001**

**ABSTRACT****THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK EXPERIENCE ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE PT TIRTA OSMOSIS SAMPURNA****By:*****Natasya Wanelia Putri***

*This study aims to determine the effect of training and work experience on employee performance at PT Tirta Osmosis Sampurna. The method used in this research is quantitative method. The sample in this study was taken using purposive sampling technique with the criteria of permanent employees who work on shift I so that the employees of PT Tirta Osmosis Sampurna who fit the criteria were 70 respondents. This study uses primary data obtained through questionnaires and interviews. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that training has a positive and significant effect on employee performance and work experience has a positive and significant effect on the performance of PT Tirta Osmosis Sampurna employees.*

**Keywords: Training, Work Experience, Employee Performance***Approved by,**Head of Management Department**Advisor***Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M**  
**NIP. 198907112018031001****Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M**  
**NIP. 198907112018031001**

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 2 / 2024  
FAKULTAS EKONOMI 7

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Saya dosen pembimbing skripsi telah menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama : Natasya Wanelia Putri  
NIM : 01011182025006  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : S1 Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna

Telah saya periksa penulisan grammar maupun susunan tensesnya dan saya setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Mengetahui,

Pembimbing Skripsi,

Ketua Jurusan,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M  
NIP. 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, M.M  
NIP. 198907112018031001

## **RIWAYAT HIDUP**

### **DATA PRIBADI**

Nama : Natasya Wanelia Putri  
NIM : 01011182025006  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 23 April 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Perumnas Talang Kelapa Blok. VI Kec. Alang-  
Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan  
Alamat Email : [natasyawaneliaputri@gmail.com](mailto:natasyawaneliaputri@gmail.com)

### **PENDIDIKAN FORMAL**

SD : SD Negeri 137 Palembang  
SMP : SMP Negeri 54 Palembang  
SMA : SMA Negeri 22 Palembang

### **MAGANG**

- PT PLN (Persero) UIWS2JB UP3 Palembang Unit Pelayanan Pelanggan (ULP) Rivai
- PT Jala Bumi Perkasa

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
RIWAYAT HIDUP .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10

2.1	Landasan Teori .....	10
2.1.1	Teori <i>Human Capital</i> .....	10
2.1.2	Komponen Human Capital .....	11
2.2	Pelatihan.....	12
2.2.1	Pengertian Pelatihan .....	12
2.2.2	Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	13
2.3	Pengalaman Kerja .....	14
2.3.1	Pengertian Pengalaman Kerja.....	14
2.3.2	Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja .....	15
2.4	Kinerja Karyawan .....	16
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.4.2	Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	16
2.4.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	17
2.5	Hubungan Antar Variabel .....	18
2.5.1	Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.5.2	Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	19
2.6	Penelitian Terdahulu.....	19
2.7	Kerangka Penelitian .....	23
2.8	Hipotesis.....	24
BAB III .....		25
METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Ruang Lingkup Penelitian.....	25
3.2	Rancangan Penelitian .....	25
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	26
3.3.1	Jenis Data.....	26

3.3.2 Sumber Data .....	26
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.4.1 Kuesioner (Angket).....	27
3.4.2 Wawancara.....	27
3.5 Populasi dan Sampel .....	28
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	29
3.6.1 Uji Validitas .....	30
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.6.3 Tranformasi Data Ordinal ke Data Interval (Method of Successive Interval - MSI).....	31
3.7 Teknik Analisis Data .....	31
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	31
3.7.1.1 Uji Normalitas .....	31
3.7.1.2 Uji Multikolinieritas .....	32
3.7.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	32
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	33
3.7.3 Koefisien Korelasi (Uji r) .....	34
3.7.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	34
3.7.5 Uji Hipotesis .....	35
3.7.5.1 Uji F (Simultan).....	35
3.7.5.2 Uji t (Parsial).....	35
3.8 Definisi Operasional Variabel .....	35
BAB IV .....	38
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	38
4.1 Gambaran Umum dan Objek Penelitian .....	38



4.1.1	Profil Perusahaan .....	38
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	38
4.1.3	Struktur Organisasi .....	39
4.2	Hasil Penelitian .....	40
4.2.1	Deskripsi Data Profil Responden.....	40
4.2.1.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
4.2.1.2	Usia Responden .....	41
4.2.1.3	Pendidikan Terakhir Responden .....	42
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	43
4.2.2.1	Analisis Deskripsi Variabel Pelatihan.....	43
4.2.2.2	Analisis Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja .....	49
4.2.2.3	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	54
4.2.3	Uji Instrumen Penelitian .....	61
4.2.3.1	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	61
4.2.3.2	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	63
4.2.3.3	<i>Method Of Successive Interval</i> (MSI).....	64
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	65
4.2.4.1	Uji Normalitas .....	65
4.2.4.2	Uji Multikolinearitas.....	65
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas .....	66
4.2.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
4.2.6	Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	69
4.2.6.1	Hasil Koefisien Korelasi.....	69
4.2.6.2	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	69
4.2.7	Hasil Uji Hipotesis.....	70

4.2.7.1 Hasil Uji F.....	70
4.2.7.2 Hasil Uji t .....	71
5.3 Pembahasan Penelitian.....	73
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	73
4.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
BAB V.....	77
KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
5.1 Kesimpulan .....	77
5.2 Saran .....	77
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	86
PENGANTAR KUESIONER .....	87
KUESIONER PENELITIAN.....	88

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Produksi PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2021-2022.....	4
Tabel 1. 2 Pelatihan yang dilaksanakan PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2021-2022.....	5
Tabel 1. 3 Masa Kerja Karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2023.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	19
Tabel 3. 1 Bobot Nilai Kuesioner.....	27
Tabel 3. 2 Komposisi Karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna.....	28
Tabel 3. 3 Pedoman Interpretasi Koefisien Reliabilitas.....	31
Tabel 3. 4 Koefisien Korelasi.....	34
Tabel 3. 5 Definisi Operasional Variabel.....	36
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Usia Responden.....	41
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan.....	43
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Pengalaman Kerja.....	50
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pelatihan (X1).....	61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja (X2).....	62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengalaman Kinerja Karyawan (Y).....	63

Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian.....	64
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas.....	65
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	66
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	67
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda.....	67
Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Korelasi .....	69
Tabel 4. 16 Hasil Koefisien Determinasi .....	70
Tabel 4. 17 Hasil Uji F (Simultan).....	71
Tabel 4. 18 Hasil Uji t (Hipotesis) .....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2024.....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	87
Lampiran 2. Hasil Olah Data Primer.....	93
Lampiran 3. Frekuensi Jawaban Responden.....	94
Lampiran 4. Data Tabulasi Kuesioner.....	103
Lampiran 5. Metode Suksesi Interval (MSI).....	110
Lampiran 6. Hasil Uji Validitas.....	118
Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas .....	125
Lampiran 8 T-tabel .....	127
Lampiran 9. Hasil Uji Analisis Linear Berganda, Uji F dan Uji Hipotesis.....	128

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal terpenting dan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan, dimana SDM dimanfaatkan untuk menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut (Mondy & Martocchio, 2016). Keberhasilan setiap perusahaan dalam aktivitas operasional tidak luput dari peran sumber daya manusia sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi yang memadai. Karyawan dengan kualifikasi yang memadai akan dapat menjalankan perusahaan dengan efektif dan seefisien mungkin, karena diyakini akan mencapai hasil kerja yang baik dan dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Darmawan, 2022).

Kinerja karyawan adalah pencapaian dari hasil kerja seorang karyawan saat menyelesaikan tugas – tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut (Kasmir, 2019). Pemberian tugas bergantung pada kemampuan, pengalaman, dan keunggulan karyawan serta singkatnya waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil kerja yang baik. Kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam mencapai suatu pekerjaan tertentu, dimana hasilnya akan secara langsung tercermin dari output yang dihasilkan karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas (Leatemia, 2018).

Seiring perkembangan dan kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten, perusahaan mengadakan pelatihan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (I. Setiawan et al., 2021). Pelatihan didefinisikan sebagai proses yang bertujuan agar keahlian tenaga kerja dapat dikembangkan

sesuai dengan bakat dan kemampuan seseorang sehingga dapat berfungsi dengan baik serta optimal bagi perusahaan (Hayati & Yulianto, 2021). Tujuan dari adanya pelatihan karyawan yaitu untuk memperbaiki kinerja karyawan yang kurang memuaskan karena kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh karyawan (Safitri, 2019). Peran penting pelatihan dalam suatu perusahaan sebagai elemen kunci untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas agar kehidupan perusahaan dapat berlangsung sesuai dengan keinginan. Pelatihan memungkinkan perusahaan untuk menempatkan sumber daya manusia dengan tepat, sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan dan hasil kerja secara keseluruhan. Pelatihan juga berfungsi untuk meningkatkan tenaga kerja agar dapat lebih efektif dalam mengerjakan tugas telah diberikan oleh perusahaan (Hanafiah & Juhadi, 2020).

Pengalaman kerja juga menjadi salah satu kunci untuk meningkatkan hasil kerja seorang karyawan sehingga dapat mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan (Pitriyani, 2020). Menurut Marwansyah (2019) pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan yang di limpahkan kepadanya. Apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, maka hal tersebut akan menjadi modal bagi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan. Berbeda dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja akan menghasilkan output yang tidak sesuai dengan standar perusahaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya pengalaman kerja yang didapat oleh karyawan akan membantu karyawan dalam penyelesaian tugas tanpa perlu adanya



intruksi dari atasan (Andrey R.H et al., 2019). Seseorang yang memiliki pengalaman kerja dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuni akan menguntungkan bagi perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

PT Tirta Osmosis Sampurna merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak pada pengelolaan Air Mineral dalam Kemasan (AMDK). Didirikan sejak 21 Juni 1991 oleh Bapak Sofyan Chandrajaya, S.E, dan memulai aktivitas produksi di tahun 1994 hingga sekarang. PT Tirta Osmosis Sampurna, selalu berupaya memastikan produk yang dihasilkan sehat dan juga berkualitas. Saat ini perusahaan telah memperluas wilayah distribusi produk air mineral yaitu Alfa One, tidak hanya di kota Palembang tetapi di wilayah luar Palembang seperti Lahat, Prabumulih, Muara Enim , Baturaja dan sekitarnya. Pada penelitian ini, penulis memilih PT Tirta Osmosis Sampurna sebagai objek penelitian.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, PT Tirta Osmosis Sampurna memproduksi air mineral dalam kemasan dengan berbagai macam ukuran sesuai dengan kebutuhan konsumen. Ukuran produk yang diproduksi oleh PT Tirta Osmosis Sampurna antara lain: Gallon, Cup 220 ml, Botol (330 ml, 600ml, dan 1500 ml). Berikut merupakan data hasil produksi air mineral dalam kemasan berbagai ukuran dari tahun 2021-2022.

**Tabel 1. 1 Hasil Produksi PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2021-2022**

<b>Tahun</b>	<b>Produk</b>	<b>Target Produksi</b>	<b>Satuan</b>	<b>Realisasi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>2021</b>	Gallon	1.000.000	Gallon	918.450	91,9
	Cup 220 ml	1.800.000	Dus	1.650.650	91,7
	Botol 330 ml	18.000	Dus	16.325	90,7
	Botol 600 ml	150.000	Dus	140.100	93,4
	Botol 1500 ml	150.000	Dus	153.200	102,1
<b>2022</b>	Gallon	1.100.000	Gallon	1.182.000	107,4
	Cup 220 ml	1.800.000	Dus	1.610.100	89,5
	Botol 330 ml	18.000	Dus	15.885	88,2
	Botol 600 ml	150.000	Dus	149.000	99,3
	Botol 1500 ml	150.000	Dus	139.100	92,7

*Sumber : PT Tirta Osmosis Sampurna (diolah peneliti),2024*

Data Tabel 1.1 mengenai hasil produksi PT Tirta Osmosis Sampurna tahun 2021 – 2022 belum mengalami kenaikan produksi yang merata. Hal ini menunjukkan bahwa produksi air mineral dalam kemasan yang dilakukan oleh PT Tirta Osmosis Sampurna belum dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2021 produksi air mineral yang mencapai target perusahaan yaitu hanya ada pada produksi botol 1500 ml sedangkan pada tahun 2022 produksi air mineral yang mencapai target yaitu hanya pada produksi gallon.

Fenomena masalah yang terjadi pada kinerja karyawan yang didasarkan pada hasil wawancara bersama Manajer Produksi, tidak terealisasinya target produksi yang telah ditetapkan perusahaan disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa bahan baku, kerusakan mesin, serta kekurangan tenaga kerja yang handal. Adapun faktor eskternal berupa permintaan konsumen dan distribusi / pengiriman yang cenderung lama.

Kondisi ini menunjukkan bahwa PT Tirta Osmosis Sampurna mengalami penurunan kinerja karyawan dimana realisasi produksi air mineral tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini berkaitan dengan kurangnya kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan sehingga membuat kurang maksimalnya hasil produksi karyawan yang akan memengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kinerja di PT Tirta Osmosis Sampurna masih perlu ditingkatkan agar dapat memenuhi target produksi yang ditetapkan.

Pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan kualitas karyawan. PT Tirta Osmosis Sampurna biasa mengadakan pelatihan untuk keseluruhan karyawan minimal dua pelatihan dalam satu tahun. Adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan diberikanya pelatihan perusahaan bisa dapat mengukur kinerja karyawan dan dapat mengevaluasi apa yang dibutuhkan karyawan setelah mengikuti pelatihan. Berikut data pelatihan yang diadakan oleh PT Tirta Osmosis Sampurna pada tahun 2021-2022.

**Tabel 1. 2 Pelatihan yang dilaksanakan PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2021-2022**

<b>No.</b>	<b>Pelatihan yang diadakan</b>	<b>Tahun</b>	<b>Departement</b>
1.	<i>Good Manufacturing Product</i>	2021	<i>All departement</i>
2.	Training APAR	2021	<i>All departement</i>
3.	Workshop SNI ISO 19011:2018	2021	<i>All departement</i>
4.	<i>Personal Hygiene</i>	2021	<i>All departement</i>
5.	<i>Leader &amp; teamwork</i>	2022	<i>All departement</i>
6.	Pelatihan K3	2022	<i>All departement</i>
7.	Pengendalian hama	2022	<i>All departement</i>
8.	Pengendalian produk yang tidak sesuai SOP	2022	<i>All departement</i>

*Sumber : PT Tirta Osmosis Sampurna (diolah peneliti),2024*

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat 8 pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Tirta Osmosis Sampurna pada tahun 2021-2022 untuk seluruh karyawan (*all departement*) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara bersama Bagian Personalia pada bulan November tahun 2023 disebutkan bahwa ada beberapa pelatihan yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak memperoleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelatihan yang tidak sesuai dengan kebutuhan ini tentunya akan memengaruhi karyawan sehingga berdampak pada penurunan kinerjanya.

**Tabel 1. 3 Masa Kerja Karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna Tahun 2023**

<b>Masa Kerja (Tahun)</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1 – 5	13	7,6
6 – 10	55	32,4
11 – 15	31	18,2
> 15	71	41,8
<b>Total</b>	<b>170</b>	<b>100</b>

*Sumber : PT Tirta Osmosis Sampurna (diolah peneliti),2024*

Berdasarkan Tabel 1.3 masa kerja karyawan di PT Tirta Osmosis Sampurna, terlihat bahwa PT Tirta Osmosis Sampurna memiliki jumlah karyawan yang variatif. PT Tirta Osmosis Sampurna didominasi oleh karyawan dengan masa kerja > 15 tahun dengan persentase sebesar 41,8 %. Dapat disimpulkan pada umumnya para karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna memiliki masa kerja > 15 tahun. Masa kerja karyawan yang terbilang lama, hal ini dapat memengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan. Indikator dalam pengalaman kerja juga dapat dilihat dari berapa lamanya karyawan tersebut bekerja atau berkontribusi terhadap perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2020) menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan dan juga pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Yi Shen Industrial. Artinya, apabila pelatihan dan pengalaman kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Hanafiah & Juhadi (2020) terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung. Adapun Penelitian yang dilakukan oleh Leatemia (2018) menyimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja namun variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Badan Pusat Statistik di Maluku. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sitompul & Simamora (2019) menyebutkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tirta Osmosis Sampurna”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan informasi yang telah dibahas dalam latar belakang masalah, peneliti kemudian merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna?

2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari konteks dan masalah yang telah diuraikan di latar belakang dan rumusan masalah, dapat diidentifikasi tujuan dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna
2. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Tirta Osmosis Sampurna

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis pada penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi rujukan dan referensi bagi peneliti lainnya dengan topik penelitian yang sama yaitu pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sehingga pada akhirnya penelitian ini akan terus berkembang.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak manajemen PT Tirta Osmosis Sampurna agar dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk mengambil

suatu kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan akan menjadi masukan bagi penelitian di masa yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator* (2nd ed.). Zanafa Publishing.
- Alan, K. M. A., Altman, Y., & Roussel, J. (2008). Employee training needs and perceived value of training in the Pearl River Delta of China. *Journal of European Industrial Training*, 32(1), 19–31. <https://doi.org/10.1108/03090590810846548>
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Andrey R.H, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 07(01), 361–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22376>
- Anggraini, L., Puji, K., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Bandar Lampung. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 532–541.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2022). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 6(1), 33–43.
- Darmawan, D. (2022). Motivasi, Kemampuan, Pengalaman, Keterlibatan, Kedisiplinan Sebagai Faktor Internal Karyawan Dan Pembentukan Kinerja Karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 05(01), 18–29. <http://www.ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha/article/view/345>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Dewanti, H. E., & Artaya, I. P. (2019). The Influence of Training, Work Experience, and Competence on Employee Performance at Surabaya Husada Utama Hospital. *Journal of World Conference (JWC)*, 1(1), 93–101. <https://doi.org/10.29138/prd.v1i1.27>



- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris Safi, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Umur, Jenis Kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Frank, R. ., & Bernanke, B. . (2007). *Principles of Microeconomics* (3rd ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giday, D. G., & P., E. (2023). A study on the effect of training on employee performance in the case of Mekelle City, Tigray, Ethiopia. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1), 100567. <https://doi.org/10.1016/J.SSAHO.2023.100567>
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 72–82. <https://doi.org/https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4435>
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia ). *Jemsi*, 3(6), 657–666.
- Hanafiah, & Juhadi. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(1), 333–349.
- Handoko, H. T. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFPE.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- Hidayat, A. A. (2017). *Metode penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*.

Salemba Medika.

- Hirzi, A. F., Karimudin, Y., & Hadjri, M. I. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Human Capital dan General Service di PT Pamapersada Nusantara Site MTBU Tanjung Enim. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(3), 1279–1290. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i3.3744>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Karim, M. M., Choudhury, M. M., & Latif, W. Bin. (2019). The Impact Of Training And Development On Employees' Performance: An Analysis Of Quantitative Data. *Noble International Journal of Business and Management Research*, 03(02), 25–33. [www.napublisher.org](http://www.napublisher.org)
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (5th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2), 91. <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.931>
- Kirani, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Komitmen Organisasi, dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i1.5>
- L. Mathis, R., & H. Jackson, J. (2008). Human Resource Management. In *Thomson* (12th ed., Issue 51). <http://ci.nii.ac.jp/naid/40017412209/>
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 01(02), 49–58. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/manis/>
- Lestari, D. E., Gunawan, J., & Sapruwan, M. (2022). Achievement Motivasi Training, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Cikarang. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 61–72. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.426>

- Maizar, Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The Influence Of Compensation, Training, Competence and Work Discipline on Employee Performance PT. Luas Retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences*, 1(4), 291–303.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Manulang. (2004). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mayo, A. (2000). The role of employee development in the growth of intellectual capital. *Personnel Review*, 29(4), 521–533. <https://doi.org/10.1108/00483480010296311>
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management. In *Pearson Education Limited* (14th ed.). Pearson Education. <http://80.82.78.13/get.php?md5=1e50ce6ce17857b2fc907fce76c60f57&key=D0JLX65VTU0MIMFO&mirr=1>
- Nurkholis, A. (2016). Teori Pembangunan Sumberdaya Manusia: Human Capital Theory, Human Investment Theory, Human Development Theory, Sustainable Development Theory, People Centered Development Theory. *INA-Rxiv 8trv7, Center for Open Science*, 1–16.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). The Effect Of Environmental Work, Training, and Empowerment of Human Resources on Employees Job Satisfaction PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 6(3), 1828–1837.
- Parta, I. K. W., Ismail, D., & Wijaya, N. S. (2023). The Influence of Training and Work Discipline on Employee Performance. *Paris (Jurnal Pariwisata Dan Bisnis)*, 2(8), 1751–1771. <https://doi.org/10.22334>
- Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1(1), 60–68.

<https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/ebma/article/view/1900>

- Pramono, A. C., & Prahiawan, W. (2021). Effect Of Training On Employee Performance With Competence And Commitment As Intervening. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 142–150. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i2.1742>
- Pranata, H. (2018). Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Kabupaten Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawjiaya*, 6(2).
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 69–75. <https://doi.org/10.56444/psgj.v5i1.1219>
- Rastogi, P. . (2002). Knowledge management and intellectual capital as a paradigm of value creation. *Human Systems Management*, 21(4), 229–240. <https://doi.org/10.3233/HSM-2002-21402>
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8 September), 109–116.
- Ratu, R., Koleangan, R. A. ., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 450–458.
- Riani, S. O., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2424–2429. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1851>
- Rivai, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosen, H. S., & Gayer, I. T. (2007). *Public Finance* (8th ed.). McGraw-Hill.
- Rosmi, & Syamsir. (2020). The Influence Of Integrity And Work Experience On Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews*, 7(1), 789–794.

- Runtuuwu, S. M., Mananeke, L., & Sendow, G. M. (2019). The Effect of Education, Training and Work Experience on Tour Guide Service Performance. *Jurnal EMBA*, 7(2), 2551–2560.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Santi, S. (2020). The Positive Impact of Education, Training, and Work Experience to Influencing Employee Performance. *International Journal of Social Science and Bussiness*, 4(4), 438–444. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/28629>
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 25(1), 43. <https://doi.org/10.31941/jebi.v25i1.1928>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292. <https://doi.org/10.51544/jmm.v7i1.2529>
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. dhyan. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186–195. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.32>
- Setiawan, Y., Junaedi, A. T., & Chandra, T. (2021). The Effect Of Employee Work Ethics and Training On Employee Performance and Service Quality at PT XL Axiata Riau. *Journal of Applied Business and Technology*, 2(3), 194–205.
- Sitio, V. S. S. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Supra Primatama Nusantara. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12(2), 150–162. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v12i2.909>
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience,

- And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taufik, A., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan di PT. North Sumatera Hydro Energy. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(2), 512–519.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Yasin, N. S., Gunawan, Fattah, M. N., & Parenden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17–28. <https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/91/27>