

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV BWS TRANS LINTANG**



Skripsi Oleh:

TIARA PUTRI PATRIANSYHRANI

01011382126184

MANAJEMEN

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2025

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BWS TRANS LINTANG**

Disusun Oleh :

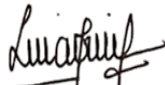
Nama : Tiara Putri Patriansyahrani
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126184
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 6 Mei 2025


Lina Dameria Siregar S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BWS TRANS LINTANG

Disusun Oleh :

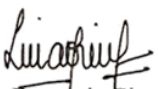
Nama : Tiara Putri Patriansyahrani
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382126184
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 Mei 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 25 Juni 2025

Dosen Pembimbing

Dosen Penguji


Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021


Nia Meitisari, S.E., M.Si.
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen


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

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Putri Patriansyahrani

NIM : 01011382126184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul:

“PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BWS TRANS LINTANG”

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.

Penguji : Nia Meitisari, S.E., M.Si.

Tanggal Ujian : 27 Mei 2025

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 ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 25 Juni 2025



Tiara Putri Patriansyahrani

NIM. 01011382126184

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tidak ada Tuhan selain Engkau, Maha Suci Engkau. Sungguh, aku termasuk orang-orang yang zalim.”

(QS. Al Anbiya : 87)

“There is no knowing what will come, but hard work will get us somewhere.”

(Jeon Jungkook)

“You’re only one defining decision away from a totally different life.”

(Mark Batterson, The Circle Maker)

**Skripsi ini saya
Persembahkan untuk:**

- **Tuhan**
- **Orang Tua**
- **Keluarga**
- **Almamater**

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV BWS Trans Lintang" sebagai salah satu syarat kelulusan program sarjana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Saya berharap hasilnya dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Dengan penuh kesadaran akan keterbatasan dalam penyusunan ini, saya terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun. Terima kasih saya sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, bimbingan, serta motivasi dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa syukur yang sebesar-besarnya dan ucapan terima kasih kepada:

1. Kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, petunjuk, serta kekuatan yang telah diberikan kepada penulis selama pelaksanaan dan penyelesaian penelitian ini.
2. Papa tercinta, Hermansyah, S.H., dengan penuh rasa terima kasih penulis mengucapkan apresiasi atas segala bentuk dukungan, doa, nasihat, motivasi, perhatian, dan didikan yang diberikan, terutama selama proses penulisan skripsi ini. Setiap tantangan dapat dilalui berkat bimbingan dan semangat beliau yang tak pernah putus.

3. Kepada almarhumah mama tercinta, Yeane Hartati, S.Pd, terima kasih atas cinta, pengasuhan, dan ketulusan dalam merawat serta menyayangi penulis sepenuh hati selama hidupnya.
4. Ibunda tersayang, Fitri Agustini, S.K.M, penulis mengucapkan terima kasih atas bimbingan, wejangan, dan semangat yang tak henti diberikan dalam setiap keadaan, yang menjadi sumber kekuatan dan inspirasi bagi penulis.
5. Terima kasih kepada kakakku, Arya Putra Hermendo dan adikku, Muhammad Rizki Ari Wardana, yang selalu setia mendengarkan segala keluh kesah dan memberi dukungan tanpa henti kepada penulis.
6. Kepada **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.** selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
7. Kepada **Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
8. Kepada Bapak **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., S.M., M.M.,** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. Kepada **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.,** selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
10. Ibu **Parama Santati S.E., M.Kom.** Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
11. **Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.,** selaku Dosen Pembimbing, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga selama penyusunan proposal skripsi ini.

12. Ibu **Nia Meitisari, S.E., M.S.i.** selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan ilmu yang sangat berharga bagi penulis dalam memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.
13. **Seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya** khususnya Kak Adi yang telah membantu administrasi penulis selama masa perkuliahan.
14. Kepada sahabat tim Moeru (Zulistiya, Emak, Pipit, Cece), penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kebersamaan yang begitu berharga, dukungan yang tulus, serta kasih sayang yang tiada henti. Dalam berbagai situasi, baik suka maupun duka, serta di sepanjang proses dan perjuangan, kalian senantiasa hadir membawa semangat, tawa, dan kehangatan yang menguatkan.
15. Kepada teman-teman geng Imut (Mojul, Caya, Shelly, Pira, Wahyu, Andanu, Aan, Rapi) yang selalu mengisi hari-hari penulis, menjadi tempat berbagi tawa, kebahagiaan, dukungan, dan memberikan semangat yang tiada henti.
16. Teman-teman dan rekan mahasiswa, khususnya Ziva, Liza, Salsa, Delviro dan Septriadi, yang telah memberikan bantuan, semangat, serta kebersamaan yang telah terjalin selama menempuh studi di Universitas Sriwijaya. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini, terutama dalam menghadapi suka duka dan perjuangan bersama dalam menyelesaikan skripsi ini.

17. Kepada BTS, terutama Jungkook, serta LANY, Lauv, dan One Direction yang telah menjadi sumber semangat dan motivasi bagi penulis melalui karya-karyanya yang setia menemani selama proses penyusunan skripsi.
18. Terakhir, penulis menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri atas ketangguhan dalam menjalani setiap proses hingga mencapai tahap ini, serta kesadaran untuk senantiasa bersyukur atas setiap pencapaian yang diraih.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya.

Palembang, 14 April 2025

Penulis

ABSTRAK

PENGARUH PENGETAHUAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV BWS TRANS LINTANG

Oleh :

Tiara Putri Patriansyahrani¹, Lina Dameria Siregar², Nia Meitisari³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV BWS Trans Lintang. Adapun metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV BWS Trans Lintang. Teknik sampel yang digunakan yaitu metode sensus dengan jumlah sampel sebanyak 72 orang responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis, disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), begitu pula variabel Pengalaman Kerja (X_2) yang turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV BWS Trans Lintang.

Kata kunci : Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

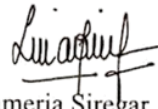
Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen



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

Dosen Pembimbing



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

ABSTRACT

**THE INFLUENCE OF KNOWLEDGE AND WORK EXPERIENCE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV BWS TRANS LINTANG**

By:

Tiara Putri Patriansyahrani¹, Lina Dameria Siregar², Nia Meitisari³

This study aims to examine the effect of knowledge and work experience on employee performance at CV BWS Trans Lintang. This research employs a quantitative approach. The population consists of all employees of CV BWS Trans Lintang. The sampling technique used is the census method, involving a total of 72 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis, it can be concluded that the Knowledge variable (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y). Similarly, the Work Experience variable (X_2) also has a positive and significant effect on the performance of employees at CV BWS Trans Lintang.

Keywords : Knowledge, Work Experience, Employee Performance

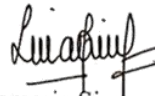
Approved by,

Head of Management Department

Advisor



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



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

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

Nama : Tiara Putri Patriansyahrani

NIM : 01011382126184

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV BWS Trans Lintang

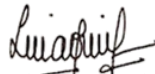
Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



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



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Tiara Putri Patriansyahrani
NIM : 01011382126184
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang/11 April 2003
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jalan Srijaya Negara No 01 RT 24 RW 08, Ilir
Barat I, Kota Palembang
Alamat E-mail : tiaransyy@gmail.com

Pendidikan Formal

- SD : SD Negeri 02 Palembang
- SMP : SMP Negeri 18 Palembang
- SMA : SMA Negeri 02 Palembang

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN	10
2.1 Landasan Teori	10
2.2 Kinerja Karyawan.....	10
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	12
2.3 Pengetahuan.....	13
2.3.1 Definisi Pengetahuan	13
2.3.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengetahuan	14
2.3.3 Dimensi dan Indikator Pengetahuan	16
2.4 Pengalaman Kerja.....	16
2.4.1 Definisi Pengalaman Kerja.....	16

2.4.2	Faktor-faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja	17
2.4.3	Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja	18
2.5	Penelitian Terdahulu	19
2.6	Kerangka Konseptual	24
2.7	Hubungan Antar Variabel	25
2.7.1	Hubungan Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan	25
2.7.2	Hubungan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	25
2.8	Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	26
3.2	Rancangan Penelitian.....	26
3.3	Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1	Jenis Data.....	26
3.3.2	Sumber Data	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1	Populasi	28
3.4.2	Sampel	28
3.5	Teknik Pengumpulan Data	28
3.6	Metode Suksesi Interval (MSI).....	29
3.7	Teknik Analisis Data	29
3.7.1	Uji Instrumen	29
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	31
3.7.3	Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.7.4	Uji Korelasi (r).....	33
3.7.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	34
3.7.6	Uji F (Kelayakan Model).....	34
3.7.7	Uji t (Secara Parsial).....	35
3.8	Definisi Operasional Variabel	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		41
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	41
4.1.1	Profil Perusahaan	41
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	42
4.1.3	Struktur Organisasi	43
4.1.4	Logo Perusahaan.....	43
4.2	Hasil Penelitian	44
4.2.2	Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	46
4.2.3	Metode Suksesif Interval (MSI)	63
4.2.4	Uji Instrumen Penelitian	64
4.2.5	Uji Asumsi Klasik	66
4.2.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
4.2.7	Hasil Uji Korelasi (r)	72

4.2.8	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.2.9	Hasil Uji F	73
4.2.10	Hasil Uji t (Parsial)	74
4.3	Pembahasan dan Hasil Penelitian	75
4.3.1	Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.3.2	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		80
5.1	Kesimpulan.....	80
5.2	Saran	80
DAFTAR PUSTAKA		82
LAMPIRAN		89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi CV BWS Trans Lintang	43
Gambar 4.2 Logo Perusahaan.....	43
Gambar 4.3 Diagram Boxplot Deteksi Outlier	68
Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	69

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2023-2024	4
Tabel 1.2	Latar Belakang Pendidikan Karyawan CV. BWS Trans Lintang	4
Tabel 1.3	Masa Kerja Karyawan CV. BWS Trans Lintang	5
Tabel 1.4	Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dan Posisi Karyawan CV BWS Trans Lintang	6
Tabel 2.1	Rangkuman Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel	46
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengalaman Kerja (X_2)	51
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengetahuan (X_1).....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja (X_2).....	65
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian	66
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Sebelum Menghapus Outlier	67
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Setelah Menghapus Outlier.....	68
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas	70
Tabel 4.15	Hasil Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
Tabel 4.17	Hasil Uji Korelasi	72
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	72
Tabel 4.19	Hasil Uji F	73
Tabel 4.20	Hasil Uji t (Parsial).....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	90
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	97
Lampiran 3 Karakteristik Responden	104
Lampiran 4 Metode Suksesi Interval (MSI)	105
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	112
Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas....	120
Lampiran 7 Hasil Uji Analisis Linear Berganda, Uji F dan Uji t	123

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan perkembangan ekonomi saat ini, persaingan semakin ketat, terutama dengan hadirnya banyak perusahaan sejenis. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi yang digunakan atau fasilitas yang tersedia, melainkan oleh kualitas sumber daya manusia. Mereka berperan sebagai perencana, pelaksana, dan penentu dalam mencapai tujuan perusahaan (A. R. Sari et al., 2024). Sumber daya manusia yang berkualitas adalah mereka yang mampu menciptakan nilai komparatif serta nilai kompetitif, generatif, dan inovatif dengan mengandalkan kecerdasan, kreativitas, dan imajinasi. Maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada pengelolaan yang efektif guna meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia (Saraswati & Praptiestrini, 2021).

Efektivitas sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya untuk terus meningkatkan kinerja karyawan demi menjaga keberlangsungan dan kemajuan perusahaan (Herawati et al., 2024). Kinerja adalah kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditentukan, serta hasil yang diperoleh sesuai standar pekerjaan dalam periode waktu tertentu. Melalui peningkatan kinerja setiap karyawan, perusahaan bisa mencapai tujuan yang lebih besar (Wirawan et al., 2019). Sedangkan menurut (Akmalia et al., 2022) Kinerja karyawan adalah tolak

ukur bagi perusahaan untuk menilai pengetahuan dan keterampilan karyawan. Hal ini dapat memengaruhi hasil kerja dan kualitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Namun, menciptakan kinerja yang baik bisa sulit karena banyak karyawan yang belum menguasai keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan (Pitriyani, 2020).

Perusahaan perlu memperhatikan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut (Pitri, 2020), pengetahuan adalah informasi dan keterampilan yang diperoleh seseorang melalui indra. Semua yang dipahami melalui proses pembelajaran merupakan bagian dari pengetahuan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang karyawan, semakin banyak pengetahuan yang mereka miliki. Adapun pendapat lain dari (Setyorini et al., 2021) pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil dari pemahaman seseorang yang diperoleh setelah mengamati atau merasakan suatu objek. Pengetahuan membantu menjawab pertanyaan dasar seperti "apa itu" terkait dengan hal-hal seperti air, manusia, atau alam, dan menjadi hasil dari proses penginderaan yang dilakukan oleh manusia terhadap objek tertentu.

Selain pengetahuan, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, menurut (Dewi et al., 2022) pengalaman kerja adalah gambaran tentang keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dari pekerjaan sebelumnya, dan juga seberapa lama mereka sudah bekerja. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, karyawan akan menjadi lebih terampil dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut (Basyit et al., 2020) pengalaman kerja adalah periode waktu yang dihabiskan seseorang untuk mendapatkan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan jenis dan frekuensi tugas yang telah dijalankan. Dapat disimpulkan bahwa semakin lama seseorang bekerja, semakin baik pula kualitas kerjanya. Oleh karena itu, perusahaan cenderung mempertahankan karyawan berpengalaman untuk tetap bekerja di perusahaan.

Hal ini juga berlaku di industri logistik, di mana pengalaman dan pemahaman mendalam terhadap proses operasional menjadi kunci keberhasilan layanan, seperti pada CV BWS Trans Lintang yang merupakan perusahaan jasa ekspedisi yang fokus pada pengiriman angkutan darat, melayani rute Jakarta - Palembang dan sebaliknya (PP). Perusahaan ini menawarkan berbagai layanan logistik yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pengiriman pelanggan, baik dalam skala kecil maupun besar. Mereka juga menyediakan penyewaan mobil truk untuk pengangkutan barang dalam jumlah besar atau yang memerlukan penanganan khusus. CV BWS Trans Lintang telah memiliki dua cabang, di Palembang dan Jakarta. Memiliki visi menyediakan solusi logistik yang aman dan terpercaya, perusahaan ini bertujuan membantu kemajuan bisnis pelanggan.

Sebelum menjadi perusahaan ekspedisi dan logistik, CV BWS Trans Lintang awalnya adalah perusahaan yang menjual produk hasil bumi, seperti beras, padi, dan dedak. Perusahaan ini pertama kali didirikan pada tahun 2010, saat itu hanya fokus pada perdagangan produk-produk tersebut. Seiring berjalannya waktu, jumlah produk yang mereka jual semakin banyak, sehingga memerlukan transportasi sendiri untuk mengangkut barang. Akhirnya pada tahun 2019, perusahaan ini berkembang dan berubah menjadi perusahaan ekspedisi untuk kebutuhan logistik mereka sendiri serta kebutuhan pengiriman barang pelanggan.

Terkait dengan kinerja diperoleh hasil pengamatan bahwa penilaian kinerja di CV BWS Trans Lintang mengalami penurunan, dibuktikan dengan data penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2023-2024

No.	Penilaian	Hasil Penilaian (%)	
		2023	2024
1.	Sangat baik	16%	19%
2.	Baik	23%	25%
3.	Cukup	25%	24%
4.	Kurang Baik	36%	32%

Sumber: CV BWS Trans Lintang, 2025

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada tahun 2023 mendapatkan penilaian "kurang baik" sebesar 36%, diikuti "cukup" sebesar 25%, "baik" 23%, dan "sangat baik" terendah 16%. Pada tahun 2024, terdapat penurunan dalam kategori "kurang baik" menjadi 32%, sementara "cukup" 24%, "baik" meningkat menjadi 25%, dan "sangat baik" naik menjadi 19%. Secara keseluruhan terdapat sedikit perbaikan dalam kinerja karyawan, terutama pada kategori "sangat baik" dan "baik", meskipun penilaian "kurang baik" tetap mendominasi.

Berikut ini adalah data terkait latar belakang pendidikan karyawan di CV BWS Trans Lintang:

Tabel 1.2 Latar Belakang Pendidikan Karyawan CV. BWS Trans Lintang

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	Sekolah Dasar (SD)	13	18
2.	Sekolah Menengah Pertama (SMP)	18	25
3.	Sekolah Menengah Atas (SMA)	33	46
4.	Sarjana (S1)	8	11
Jumlah		72	100

Sumber: CV BWS Trans Lintang, 2025

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa terdapat karyawan yang berlatar belakang pendidikan SD sebesar 18%, SMP sebesar 25%, SMA 46%, dan Sarjana sebesar 11%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan CV BWS Trans Lintang berlatar belakang pendidikan SMA. Rendahnya tingkat pendidikan ini dapat menyebabkan kurangnya pengetahuan karyawan, sehingga beberapa dari mereka kurang memahami tugas yang harus dilaksanakan, hal ini berpotensi mempengaruhi kualitas kerja dan efisiensi operasional perusahaan (Anggita & Indayani, 2022). Selain itu, faktor masa kerja juga memegang peranan penting dalam penilaian kinerja karyawan. Berikut adalah data masa kerja karyawan CV BWS Trans Lintang:

Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan CV. BWS Trans Lintang

Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan
0-3 Tahun	25
4-6 Tahun	13
7-11 Tahun	18
12-14 Tahun	16
Jumlah	72

Sumber: CV BWS Trans Lintang, 2025

Berdasarkan tabel 1.3, dapat dilihat bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang bervariasi bahkan ada yang telah bekerja selama hampir 14 tahun. Hal ini terjadi karena CV BWS Trans Lintang masih mempertahankan beberapa karyawan yang bekerja sejak CV BWS Trans Lintang berdiri. Pengalaman kerja yang panjang juga berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja, yang menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang kelancaran operasional perusahaan (A. R. Sari & Ubaidillah, 2022). Seiring dengan itu, penting untuk melihat apakah latar belakang pendidikan karyawan sesuai dengan posisi yang mereka jalani. Berikut

disajikan data kesesuaian latar belakang pendidikan dan posisi karyawan CV BWS

Trans Lintang:

Tabel 1.4 Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dan Posisi Karyawan CV BWS Trans Lintang

No.	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
1.	Kepala Lapangan	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki pengalaman 3-5 tahun	Memiliki pengalaman 2 tahun	Belum sesuai
2.	Koordinator Pengiriman	Pendidikan D3 atau S1 Manajemen	Pendidikan S1 Ilmu Komunikasi	Belum Sesuai
		Memiliki pengalaman 2-3 tahun	Memiliki pengalaman 2 tahun	Sesuai
3.	Staf <i>Marketing</i>	Pendidikan S1 Manajemen	Pendidikan S1 Manajemen	Sesuai
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 3 tahun	Sesuai
4.	Mandor	Pendidikan SMA/SMK	Pendidikan SMA/SMK	Sesuai
		Memiliki pengalaman 3 tahun	Memiliki pengalaman 3 tahun	Sesuai
5.	Staf Administrasi	Pendidikan D3 atau S1 Administrasi Bisnis	Pendidikan S1 Administrasi Bisnis	Sesuai
		Memiliki pengalaman 1-2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Sesuai
7.	Teknisi Pemeliharaan Kendaraan	Pendidikan SMA/SMK	Pendidikan SMA/SMK	Sesuai
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 1,5 tahun	Belum Sesuai

No.	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
8.	Driver Ekspedisi	Pendidikan SMA/SMK	Pendidikan SMA	Sesuai
		Memiliki pengalaman 2 tahun	Memiliki pengalaman 3 tahun	Sesuai
9.	Buruh (Pekerja Bongkar Muat)	Pendidikan SMA/SMK	Pendidikan SD dan SMP	Belum sesuai
		Tidak membutuhkan pengalaman	Tidak memiliki pengalaman	Sesuai

Sumber: CV BWS Trans Lintang, 2025

Berdasarkan tabel 1.4, dapat dilihat bahwa adanya ketidaksesuaian antara persyaratan dan realisasi pada beberapa posisi. Dari sembilan posisi, hanya empat posisi yang memenuhi kriteria persyaratan pendidikan dan pengalaman, yaitu Staf Marketing, Mandor, Staf Administrasi, dan Driver Ekspedisi. Sementara itu, posisi Kepala Lapangan, Koordinator Pengiriman, Staf Customer Service, Teknisi Pemeliharaan Kendaraan, dan Buruh (Pekerja Bongkar Muat) menunjukkan ketidaksesuaian baik dalam hal latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja. Ini berarti bahwa perusahaan perlu lebih teliti dalam menetapkan kriteria yang sesuai dengan pengetahuan dan pengalaman kerja yang dibutuhkan untuk setiap posisi dengan memastikan bahwa calon karyawan memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman yang sesuai.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu di antaranya penelitian yang dilakukan oleh (Saraswati & Praptiestrini, 2021) yang menunjukkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun ada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Akmalia et al., 2022)

menunjukkan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV BWS Trans Lintang”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV BWS Trans Lintang?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV BWS Trans Lintang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan CV BWS Trans Lintang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV BWS Trans Lintang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan menjadi acuan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menjadi tambahan referensi bagi perusahaan mengenai pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, N. H., Asi, L. L., & Ahmad, M. (2024). Pengaruh Kualifikasi Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Pabrik Gula Tolangohula Gorontalo. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 50–60. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/7063/4725>
- Achram, R. A., Supriaddin, N., & Asraf, A. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Administasi Pimpinan Provinsi Sulawesi Tenggara. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 4(2), 408. [https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4\(2\).408-417](https://doi.org/10.21927/ijma.2023.4(2).408-417)
- Airyq, I. M., Hubeis, A. V. S., & Sukmawati, A. (2023). Pengaruh kompetensi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 285–295.
- Akmalia, N., Conoras, M. I. Y., & Yulia. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. *Journal of Management and Accounting (JMA)*, 1(1), 67–80. <https://jma.uni.ac.id/ojs/index.php/jma/issue/view/jmav1n1>
- Anastasya, Y. A., Safarina, N. A., & Safuwan, S. (2021). Hubungan antara Manajemen Waktu dengan Kecenderungan FoMO selama Pandemi COVID-19 pada Ibu Bekerja. *Jurnal Diversita*, 7(1), 36–42. <https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4530>
- Anggita, V., & Indayani, L. (2022). The Influence of Education Level, Work Experience and Work Environment on Employee Performance. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 16. <https://doi.org/https://doi.org/10.21070/ijler.v16i0.793>
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PG. Asembagoes. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 7(1), 386–392. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i1.349>
- Arifin, S., & Putra, A. R. (2020). Employee Performance Development through Work Experience , Work Ethic , Compensation. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 22(7), 39–45. <https://doi.org/10.9790/487X-2207023945>
- Arynagara, C. (2022). The Influence of Knowledge, Attitude, and Experience on Rewards with Performance as Mediating Variable: The Case of MNC Pictures Employee. *Business and Entrepreneurial*, 22(2), 289–310. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25105/ber.v22i2.14902>

- Asril, Hajia, M. C., Abdu, M., & SR, H. K. (2024). Evaluasi Kompetensi Pekerja pada Proyek Pembangunan Kantor Camat Pasarwajo Tahun 2020. *SCEJ (Shell Civil Engineering Journal)*, 9(1), 27–34.
- Assa, A. F., & Suwondo, C. (2018). *Human Capital Management Strategi dan Implementasi* (C. S (ed.)). Halaman Moeka Publishing.
- Ayni, N., Qomariah, N., & Sanosra, A. (2024). The Influence of Work Experience and Employee Competency on Nurse Performance. *International Journal of Management and Economics Invention*, 10(8), 3467–3473. https://doi.org/https://www.researchgate.net/deref/https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.47191%2Fijmei%2Fv10i8.08?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIiwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19
- Bashori, K., & Sari, E. Y. D. (2022). Menakar Work Engagement Karyawan Restoran Selama Pandemi. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 14(1), 22–33.
- Basyit, A., Sutikno, B., & Joes, D. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Boerman, B., & Nisya, H. (2019). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja Melaksanakan Standard Operational Procedure di PT Semen Padang. *Journal of Religion and Public Health*, 1(1), 7–12.
- Chairunnisa, D. P., Hutagalung, S. L. H., Kinanti, V., & Situmeang, R. R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 186–194. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.35517>
- Daud, D., Zulkifli, & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Personal Knowledge dan Job Procedure terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kota Ternate. *Cakrawala Management Business Journal*, 6(2), 180–188.
- Dewi, I. G. A. A., Agung, A. A. P., & Atmaja, N. P. C. D. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Catur Yoga Mas Denpasar. *Jurnal Emas*, 3(5), 144–157.
- Ervanni, O. W. (2024). Perspektif Al-Quran dan Hadits dalam Peningkatan Kinerja SDM Modern. *Jurnal Management Bisnis*, 1(1), 65–72.
- Fadilah, T. (2019). The Influence of Educational Background and Work Experience on Employees Performance at PT. Three Cast Indonesia. *Atlantis Press*, 377(Icaess), 187–191. <https://doi.org/10.2991/icaess-19.2019.35>
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed). London: Sage Publications.

- Gah, D. Z. R., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Balai Latihan Masyarakat Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 123–136. <https://doi.org/10.37531/mirai.v6i2.1392>
- Ghassani, N., & Adi, A. N. (2024). Pengaruh Manajemen Waktu, Worklife Balance, dan Stres Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 97–110.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, T., Nainggolan, D., Giawa, E., Yuniar, R., & Agung, D. (2020). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 9(2), 64–75.
- Halimah, H., & Sudigdo, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. IPSOS Jakarta Selatan. *Journal of Economics and Business UBS*, 11(1), 24–36. <https://doi.org/10.52644/joeb.v11i1.77>
- Hasibuan, P. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan Kota Medan. *Journal Economics and Strategy*, 4(2), 47–54. <https://journal.utnd.ac.id/index.php/jes>
- Herawati, A. S., Ariani, G. M. G., Nurhayati, N., & Purboyo. (2024). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. *YUME : Journal of Management*, 7(3), 599–607. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/yum.v7i3.7196>
- Jhon, F. (2024). Penerapan SOP dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bakery di Kota Palembang. *Madani : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 516–525.
- Jufrizen, Khair, H., & Loviky, F. B. (2023). Work Engagement and Emotional Intelligence on Personnel Performance : The Mediating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Business Economics*, 5(1), 77–91.
- Kardo, K., Wilujeng, S., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan di Transformer Center Kabupaten Batu. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(1), 1–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4466>
- Kariyanti, K. R. D., Handayani, S., & Handayani, M. N. (2021). Penguasaan Soft Skills Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknologi Agroindustri Sebagai Calon Guru Vokasional Di Era Revolusi Industri 4.0. *Edufortech*, 6(2), 84–98. <https://doi.org/10.17509/edufortech.v6i2.39291>
- Krisnawati, & Bagia. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

- Leonardo, T. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Galaxy Jaya Teknik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 1(1).
- Muslim, M., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 11(21), 1–7. <https://doi.org/10.55178/jkb.v11i21.172>
- Nuariningsih, N. K., & Widiastini, N. M. . (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 160–168. <http://dx.doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.523>.
- Nur'aeni, & Sudirman, M. (2019). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Bandung Suniaraja. *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 3(1), 15–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.32627/maps.v3i1.139>
- Octavia, D. H., & Budiono. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954–965.
- Owuor, O. S., Benedict, T. J., & Kevin, O. O. (2022). Outlier Detection Technique for Univariate Normal Datasets. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20221101.11>
- 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, 60–68.
- Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2019). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Researchgate*, 12(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>
- Putri, I. A. J. (2020). The Effect Of Work Experience And Characteristics Of Jobs On Employee Work Achievement In Shipping Company. *Social Sciences and Education Research Review*, 7(1), 285–302.
- Putri, I., Rifqy, M., & Hasibuan, A. (2024). Keterlibatan Karyawan Dalam Proses Pengambilan Keputusan Memperkuat Kinerja Perusahaan Industri. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 6(2), 1–6.
- Ramadhan, R. F., & Wiyogo. (2020). Pemanfaatan Peralatan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Praktikum Proses Produksi. *Steam Engineering*, 1(2), 64–70. <https://doi.org/10.37304/jptm.v1i2.565>

- Ramadhani, T., & Komala, D. (2024). *Optimizing Employee Success Through Quality, Professionalism, and Commitment*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.21070/acopen.9.2024.7776>
- 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), 109–116.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (Jilid 1 Ed). Erlangga.
- Rohim, A., & Irayanti, D. (2022). Peran Keterampilan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JMD : Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.26533/jmd.v5i1.958>
- Saraswati, M. D., & Praptiestrini. (2021). Pengaruh pengetahuan, pengalaman dan kemampuan terhadap kinerja karyawan pt. cahaya sakti karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta*, 19(4), 302–308.
- Sari, A. R., & Ubaidillah, H. (2022). *The Influence of Education Level , Work Experience And Work Placement on Employee Performance at PT . Fajar Putra Plasindo Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Fajar Putra Plasindo*. 1–13.
- Sari, A. R., Ubaidillah, H., & Firdaus, V. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan , Pengalaman Kerja Dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Fajar Putra Plasindo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4633–4647.
- Sari, D. A. K. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kali Telu Teknik Tulungagung. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 116–133.
<https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.407>
- Sari, N. P., Yanti, S., & Raymond. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Ketelitian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Batu Ampar. *Zona Manajerial : Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 14(1), 18–27. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3043>
- Sariawanto, Hajar, I., & Nur, M. (2021). The Influence of Knowledge, Attitudes, and Skills on Employee Performance at Baito Sub-District Office, South Konawe Regency. *Global Scientific Journals*, 9(5), 1652–1659.
- Satriawan, M., Arafat, Y., & Salmah, N. N. A. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional II Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(4), 732–744.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Refika Aditama.

- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 6-Bu). Salemba Empat.
- Setyorini, W., Khotimah, S., & Rafi', M. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun. *Jurnal Magenta*, 9(2), 45–52.
- Simamora, M., Siregar, M., & Siregar, N. A. (2022). Effect of Education Level and Work Experience on Performance of Rantauprapat Hospital Employees. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(4), 534–547. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems992>
- Sitorus, D. R. H., Agustian, D., & Anggraini, T. (2024). Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan. *Journal of Administration and Educational Management*, 7(1), 240–250.
- Sondakh, J. J., & Londa, T. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan. *Urnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 5031–5040.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sun, L., Mok, L., Sen, S., & Sarrafzadeh, B. (2023). *Rhythm of Work: Mixed-methods Characterization of Information Workers Scheduling Preferences and Practices*. 1–34. <https://doi.org/10.1145/3686895>
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ekonomedia*, 09(02), 21–36.
- Suryowibowo, K., & Syakarofath, N. A. (2024). Peran Job Autonomy Terhadap Workengagement pada Karyawan. *Cognicia*, 12(2), 149–158. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22219/cognicia.v12i2.37223>
- Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan Sebagai Kunci Utama Dalam Mempersiapkan Generasi Muda Ke Dunia Kerja Di Era Globalisasi. *Prosiding Pendidikan Ekonomi*, 1–12.
- Suwatno, & Yunarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Tanny, J. F. (2017). Sumber Daya Organisasi dan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan di Perdana Elektronik. *Agora: Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 5(2).
- Vargas, R., Eifler, N., & Curral, L. (2019). Employee adaptive performance and job satisfaction during organizational crisis: the role of self-leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 85–100.

- Wardani, A. S., Adrian, & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP : Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 110–124. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Wardhani, R. K., Ratih, M., & Wardhani, K. (2023). *Economics and Digital Business Review Pengaruh Pengetahuan Kerja , Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Serbaguna Prima Samberejo Pare*. 4(1), 59–64.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(1), 17–24. <https://scholar.archive.org/work/4j6oucl3wjcwdcawxiany2mui/access/wayback/http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/download/5058/pdf>
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.
- Yani, D. A., & Suyarti, S. (2023). The influence of knowledge and work experience on employee performance with work motivation as a moderating variable. *Enrichment : Journal of Management*, 13(1), 193–203