

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN
KERJA DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. NUSANTARA JAYA TEKNIK**



Diajukan oleh :

ZYAHGITHA SRI HARTA WIDARI

NPM. 2001110085

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

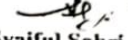
2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Zyahgitha Sri Harta Widari
Nomor Pokok/NIM : 2001110085
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Proposal : PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN
KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. NUSANTARA JAYA TEKNIK

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 3-4-2024 Pembimbing I 
Syaiful Sahri, SE., M.Si
NIDN:0220085901


Tanggal 3-4-2024 Pembimbing II 
Herlan Djunadi, SE., M.Si
NIDN:0219086101


Mengetahui,

Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi




D. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401


Mariyam/Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

154/PS/DFEB/24

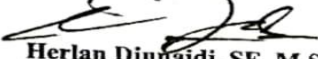
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Zyahgitha Sri Harta Widari
Nomor Pokok/NIM : 2001110085
Jurusan/Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Proposal : PENGARUH KOMPETENSI, PENGALAMAN
KERJA, PENEMPATAN KERJA DAN PRESTASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. NUSANTARA JAYA TEKNIK

Pembimbing Skripsi:


Tanggal 3-4-2024 Ketua Penguji 
Syaiful Sahri, SE, M.Si
NIDN:0220085901

Tanggal 3-4-2024 Penguji I 
Herlan Djunaedi, SE, M.Si
NIDN:0219086101

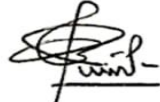
Tanggal 3-4-2024 Penguji II 
Lusia Nargis, SE, M.Si
NIDN:0222036101

Mengetahui,



Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si, Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN:0222096301

154 / PS / DFEB / 24

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zyahgitha Sri Harta Widari

Nomor Pokok/NIM : 2001110085

Jurusan/Prog. Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan
Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di
PT. Nusantara Jaya Teknik.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh data, informasi, pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam skripsi ini kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian serta pemikiran saya dengan arahan dari pembimbing yang ditetapkan dan tidak ada hasil penjiplakan karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan diatas, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan skripsi ini dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 26 Maret 2024



Zyahgitha Sri Harta Widari
NIM. 2001110085

MOTO DAN PERSEMBAHAN

- ❖ Tidak akan habis harta seorang anak yang membahagiakan orang tuanya dan tidak akan pernah miskin seorang anak yang memuliakan orang tuanya.
- ❖ Allah tidak akan menguji hambanya di luar batas kemampuan yang kita miliki. Kelak apa yang kita tangisi hari ini akan kita syukuri suatu saat nanti.
- ❖ Apa yang kamu tanam itulah yang akan kamu tuai maka pelakukannya orang lain sebagaimana kamu ingin diperlakukan.
- ❖ Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja Lelah itu, lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar tapi gelombang itu yang nanti akan bisa kau ceritakan.

KU PERSEMBAHKAN KEPADA :

- ❖ Papa Cinta Pertamaku
- ❖ Mama surgaku
- ❖ Saudari Perempuan
- ❖ Seluruh Keluarga besar
- ❖ Teman-Teman di Universitas Tridianti
- ❖ Almamaterku, Universitas Tridianti
Palembang

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas segala berkah dan Rahmatnya lah sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Kompetensi,Pengalaman kerja,Penempatan kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik”

Peneliti membuat skripsi ini untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak,melalui kesempatan ini izinkan peneliti menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal, AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial, SE., M.Si,Ak.CA.CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Mariyam Zanariah S.E,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si Selaku wakil dekan I FakultasEkonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
5. Bapak Syaiful Sahri, SE, MSi. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

6. Bapak Herlan Djunaidi, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Kepada Seluruh Staff atau Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
8. Kepada Direktur dan Staff Karyawan di PT. Nusantara Jaya Teknik yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
9. Kepada Papa Cinta Pertamaku, Panutanku, Terima Kasih selalu berjuang untuk kehidupanku sehingga tidak kekurangan apapun dan menjadi sandaran terkuatku dari kerasnya dunia. Terima Kasih untuk support dan menjadi motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada Surgaku, Wanita hebatku. Terimakasih untuk setiap doa yang selalu dipanjatkan untuk mengiringi perjalanan peneliti dan kesabaran serta support yang selalu mama berikan, Skripsi ini saya persembahkan untuk papa dan mama yang telah mengiringi perjuangan dan pencapaian yang akan peneliti capai nanti.
11. Kepada diri sendiri, terima kasih tetap bertahan dan selalu berusaha melakukan yang terbaik, Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tetap memutuskan untuk tidak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini sebaik mungkin merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri dan Terima kasih sudah membuktikan bahwa diri sendiri bisa mencapai di titik ini.

12. Kepada Saudari Perempuan Lina Karlina yang sudah memberikan support selama penulisan skripsi ini.
13. Kepada sahabatku Agnes Marsheila yang sudah memberi support, menjadi tempat cerita dan berkeluh kesah dari awal perkuliahan sampai selesainya penulisan skripsi ini.
14. Kepada sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan support dan dukungan dalam penyelesaian skripsi.
15. Kepada seseorang yang telah memberikan support serta penuh kesabaran menemani selama proses skripsi ini dan memberikan kesan serta Pelajaran di masa kuliahku ini.
16. Kepada Almaterku tercinta Universitas Tridianti Palembang.
17. Kepada Teman Seperjuangan jurusan Manajemen Angkatan 2020.

Dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang membantu menyelesaikan skripsi ini, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga Allah SWT selalu melimpahkan berkah, Rahmat dan karunia-nya kepada kita semua.

Palembang, 1 Desember 2023

Peneliti

ZYAHGITHA SRI HARTA WIDARI

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
ABSTRAK.....	x
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	8
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Kajian Teoritis	11
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	12
2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	14
2.1.2. Kompetensi	16
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi.....	16
2.1.2.2. Dimensi Kompetensi.....	17
2.1.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi.....	18
2.1.2.4. Indikator Kompetensi.....	19
2.1.3. Pengalaman Kerja.....	21
2.1.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja.....	21

2.1.3.2. Dimensi Pengalaman Kerja	23
2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	23
2.1.3.4. Indikator Pengalaman Kerja	24
2.1.4. Penempatan Kerja.....	25
2.1.4.1. Pengertian Penempatan Kerja.....	25
2.1.4.2. Dimensi Penempatan Kerja	26
2.1.4.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	28
2.1.4.4. Indikator Penempatan Kerja	28
2.1.5. Prestasi Kerja	29
2.1.5.1. Pengertian Prestasi Kerja.....	29
2.1.5.2. Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja.....	30
2.1.5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	31
2.2 Penelitian Relevan	33
2.3 Kerangka Berpikir.....	39
2.4. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB III METODELOGI PENELITIAN	45
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.1.1 Tempat Penelitian	45
3.1.2 Waktu Penelitian.....	45
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.2.1 Sumber Data	46
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.3 Populasi, Samping dan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi	51
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Rancangan Penelitian.....	52
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	52
3.5.1 Variabel Penelitian.....	52
3.5.2 Definisi Operasional Variabel.....	53
3.6 Instrumen Penelitian	56
3.6.1 Uji Validitas	58
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	58

3.7 Teknik Analisa Data	58
3.7.1. Uji Asumsi Klasik	59
3.7.1.1. Uji Normalitas Data	59
3.7.1.2. Uji Multikolinieritas	60
3.7.1.3. Uji Heteroskedastisitas	60
3.7.2. Metode Analisis Data	62
3.7.2.1. Analisis Regresi Linier Berganda	62
3.7.2.2. Analisa Koefisien Kolerasi.....	62
3.7.3. Uji Hipotesis	63
3.7.3.1. Uji Parsial (Uji T)	63
3.7.3.2. Uji Simultan (Uji F)	63
3.7.3.3. Koefisien Determinasi	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	65
4.1. Hasil Penelitian	65
4.1.1. Gambaran PT Nusantara Jaya Teknik Palembang	65
4.1.2. Karakteristik Responden.....	67
4.1.3. Uji Instrumen	69
4.1.3.1. Uji Validitas.....	69
4.1.3.2. Uji Reliabilitas	71
4.1.4. Uji Asumsi Klasik	72
4.1.4.1. Uji Normalitas Data	72
4.1.4.2. Uji Multikolinieritas	73
4.1.4.3. Uji Heteroskedastisitas	74
4.1.5. Analisis Statistik Deskriptif	75
4.1.6. Analisis Statistik Inferensial.....	77
4.1.6.1. Regresi Linier Berganda	77
4.1.6.2. Regresi Korelasi.....	79
4.1.6.3. Koefisien Determinansi	82
4.1.7. Uji Hipotesis	83
4.1.7.1. Uji F (Simultan)	83
4.1.7.2. Uji T (Parsial)	83
4.2. Pembahasan	86

4.2.1. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Penempatan Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.2.2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	88
4.2.3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	89
4.2.4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
4.2.5. Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	93
5.1. Kesimpulan.....	93
5.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Relevan	34
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	40
Tabel 3.2 Penentuan skor menggunakan skala likert	45
Tabel 3.3 Operasional Variabel	49
Tabel 3.4 Skala Likert Kuesioner.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	69
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian.....	69
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian	71
Tabel 4.6 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	73
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	74
Tabel 4.8 Analisis Statistik Deskriptif.....	76
Tabel 4.9 Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.10 Regresi Korelasi	79
Tabel 4.11 Uji F (Simultan).....	82
Tabel 4.12 Uji hipotesis I pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	83
Tabel 4.13 Uji hipotesis II pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	84
Tabel 4.14 Uji hipotesis III pengaruh Penempatan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).	84
Tabel 4.15 Uji hipotesis IV pengaruh Prestasi Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	85
Tabel 4.16 Koefisien Determinansi.....	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Nusantara jaya Teknik Palembang.....	67
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas	75

ABSTRAK

Zyahgitha Sri Harta Widari, 2001110085. Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusantara Jaya Teknik. Dengan Pembimbing I Syaiful Sahri, S.E., M.Si. dan Pembimbing II Herlan Djunaidi, S.E., M.Si. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti. 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nusantara Jaya Teknik. Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Nusantara Jaya Terknik yang berjumlah 50 orang karyawan. Dari hasil penelitan yang dilakukan pada Uji F (Simultan) diperoleh nilai Signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti variabel Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, dan Prestasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Pada Uji T (Parsial) Variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan $0,025 < 0,05$. Variabel Pengalaman Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan $0,510 > 0,05$. Variabel Penempatan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan $0,003 < 0,05$. Variabel Prestasi Kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Signifikan $0,007 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja, Prestasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Zyahgitha Sri Harta Widari, 2001110085. The Influence of Competency, Work Experience, Job Placement and Work Performance on Employee Performance at PT Nusantara Jaya Teknik. With Supervisor I Syaiful Sahri, S.E., M.Si. and Supervisor II Herlan Djunaidi, S.E., M.Si. Faculty of Economics and Business, Tridinanti University. 2024.

This research aims to determine the influence of competency, work experience, work placement and work performance on employee performance at PT Nusantara Jaya Teknik. The sample in this research was PT Nusantara Jaya Terknik employees, totaling 50 employees. From the results of research conducted on the F Test (Simultaneous), a significant value of $0.000 < 0.05$ was obtained, which means that the Competency, Work Experience, Work Placement and Work Achievement variables together (simultaneously) have a positive influence on Employee Performance. In the T Test (Partial) the Competency Variable (X1) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.025 < 0.05$. The Work Experience variable (X2) does not have a significant influence on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.510 > 0.05$. The Job Placement variable (X3) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.003 < 0.05$. The Job Performance variable (X4) has a significant influence on Employee Performance (Y) with a significant value of $0.007 < 0.05$.

Keywords: Competency, Work Experience, Job Placement, Job Performance, and Employee Performance.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Zyahgitha sri Harta Widari, 2001110085. Lahir di Palembang, 27 Agustus 2001, Anak kedua dari dua bersaudara dari Bapak M. Saleh dan Ibu Arina. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD Negeri 180 Palembang pada tahun 2013, pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 10 Palembang dan menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2016 kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 5 Palembang dan menyelesaikan pendidikannya pada tahun 2019. Lalu peneliti memilih *Gap Year* selama satu tahun dan melanjutkan pendidikan Perguruan Tinggi tepatnya di Universitas Tridinanti Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen pada tahun 2020. Peneliti menyelesaikan kuliah strata I (SI) pada tahun 2024.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini,sesuai dengan kebutuhan Perusahaan segala aspek dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik dan akan di pilih untuk bersaing dalam Perusahaan.Dalam menghadapi perkembangan tersebut, Perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerjanya sehingga mampu bersaing dengan arus Globalisasi yang semakin pesat.

Menurut Fery Irfansyah (2019) Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya.

Menurut Fery Irfansyah (2019) sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang memadai dalam mendorong kinerja karyawan. Setiap perusahaan

dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai dapat dikatakan berhasil.

Menurut Simanjuntak (2015) Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi perlu dikelola atau dimanajemenkan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik agar perusahaan atau organisasi dapat menghasilkan hal yang positif bagi perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2017 : 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Jefri Sumendap (2015) Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja

karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian empirik menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Seorang pengusaha dibekali banyak pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik cukup meyakinkan. Faktor kemampuan seseorang tidak cukup jika dilihat hanya dari segi Pendidikan dan pelatihan saja namun bisa

juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi Perusahaan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu organisasi melalui pengetahuan,keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi Perusahaan.

Menurut Handoko (2017:240) Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya,tentu akan lebih mengerti dalam menghadapi suatu masalah yang muncul,selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat beradaptasi dengan tugas yang dihadapinya karena sudah memilikipengalaman kerja sebelumnya.Selain itu juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang optimal bagi Perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan Perusahaan.

Menurut Elpuji Rampiandy (2020:4)Penempatan Karyawan dari sebuah Perusahaan adalah untuk mendapatkan tenaga kerja baru yang memenuhi kualifikasi (*job specification*). Setiap organisasi harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan, dengan pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat dan akurat akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Suparyadi (2015:149) Perusahaan yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi

pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat mengharapkan memetik keuntungan-keuntungan yang terus berlangsung selama karyawan tersebut bekerja diperusahaan itu. Namun sebaliknya Perusahaan yang melakukan kesalahan dalam menyeleksi dan Menempatkan karyawan akan mendapati karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya dan Perusahaan merasa tidak puas dengan kompetensi yang diberikan karyawan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya memiliki kinerja yang baik, namun juga mampu memperlihatkan prestasi kerjanya. Sunyoto (2015:18) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja adalah kemampuan dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan mengerahkan sumber daya yang dimilikinya baik berupa kecakapan, keterampilan juga pengalaman dan kesungguhan hatinya hingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Prestasi kerja merupakan sesuatu yang sangat diharapkan oleh Perusahaan dari karyawannya dalam rangka untuk mengembangkan dan melancarkan setiap aktivitas Perusahaan, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

PT. Nusantara Jaya Teknik merupakan Perusahaan yang bergerak di Bidang Gas Subsidi LPG 3KG yang berkedudukan di Jl. Palembang-Sekayu Dusun IV Desa Lais Musi Banyuasin untuk Gudang Penyimpanan tabung Gas dan untuk Kantor dan Administrasi berkedudukan di Jl. Wai Hitam Musi 6 Blok U8 Kelurahan Siring Agung Kecamatan Ilir Barat I. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 2016 dan Wilayah penyaluran Gas Bersubsidi LPG 3 Kg di Rayon Musi

Banyuasin. Dalam Perusahaan ini yang menjadi hal penting adalah kinerja karyawan, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Perusahaan perlu melakukan penempatan karyawan yang sesuai dengan pengalamannya agar dapat meraih prestasi kerja sesuai dengan yang diinginkan Perusahaan.

Berdasarkan riset yang telah dilakukan peneliti terlebih dahulu, ditemukan permasalahan yang berkaitan dengan :

kinerja karyawan.

Masalah kinerja karyawan yang masih belum efektif diidentifikasi terutama terkait dengan ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Tidak hanya itu, masalah kompetensi juga muncul ketika perusahaan menghadapi adanya program baru yang harus dijalankan dengan cepat untuk mengejar target dengan waktu yang minim. Hal ini menyebabkan karyawan merasa terbebani dan kinerja mereka menjadi tidak efisien. Pemilihan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan pengalaman atau pemberian tanggung jawab kepada karyawan yang belum berpengalaman menjadi masalah tambahan. Ini terjadi karena perusahaan terburu-buru dalam merekrut karyawan untuk memenuhi kebutuhan program baru yang harus dicapai dalam waktu yang terbatas. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap tugas dan tanggung jawab karyawan, serta merencanakan rekrutmen secara terencana agar dapat mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kemampuan yang diperlukan. Dengan pendekatan ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan dan mencapai target perusahaan secara lebih efisien.

Kehadiran karyawan yang belum berpengalaman dapat memberikan dampak negatif terhadap prestasi kerja di dalam perusahaan. Ketika pegawai tidak memiliki pengalaman yang sesuai dengan kriteria perusahaan, hal ini dapat menjadi hambatan yang signifikan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu, kurangnya pengalaman juga dapat mempersulit karyawan untuk beradaptasi dengan tugas dan tanggung jawab yang mungkin diluar pemahaman mereka. Proses pembelajaran dan penyesuaian diri menjadi lebih lama, sehingga memerlukan investasi waktu dan sumber daya yang lebih besar. Dalam jangka panjang, ketidaksesuaian antara kriteria perusahaan dan tingkat pengalaman karyawan dapat menimbulkan ketidakcocokan yang dapat menghambat pertumbuhan dan perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan dengan cermat penempatan karyawan barudan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan karyawan agar dapat mengatasi kendala ini. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa perusahaan dapat memaksimalkan potensi setiap karyawan agar memiliki kompetensi yang baik serta menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja untuk dapat meraih prestasi kerja yang diinginkan Perusahaan.

Berdasarkan Teori dan Fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Jaya Teknik”**.

1.2. Rumusan Masalah

Menurut Sugiyono (2015 : 55) Rumusan masalah berbeda dengan masalah. Kalau masalah itu merupakan kesenjangan antara yang diharapkan dengan yang terjadi, maka rumusan masalah itu merupakan suatu pertanyaan yang akan dicarikan jawabannya melalui pengumpulan data. Rumusan masalah juga dapat dikatakan sebagai hal-hal yang akan diteliti oleh penulis, dan merupakan penggambaran hubungan Antarvariabel

Berdasarkan Batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kompetensi, pengalaman, penempatan dan prestasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik?
2. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik?
3. Apakah Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik?
4. Apakah Penempatan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik?
5. Apakah Prestasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik?

1.3. Tujuan Penelitian

Creswell (2016) Tujuan penelitian adalah untuk menunjukkan serangkaian pertanyaan 'mengapa anda ingin melakukan riset dan apa yang ingin anda dapatkan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis

1. Pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, penempatan kerja dan prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik.
2. Pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik.
3. Pengaruh Pengalaman Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik.
4. Pengaruh Penmpatan Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik.
5. Pengaruh Prestasi Kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik.

1.4. Manfaat Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) sebuah penelitian pasti mempunyai manfaat yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan manfaat bagi

Perusahaan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik.

2. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain pada masa yang akan datang untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya agar penelitian ini memang nyata kebenarannya.

3. Bagi Peneliti

Menambah wawasan mengenai masalah-masalah yang dihadapi dan mengetahui tentang bagaimana pengukuran kinerja karyawan di PT.Nusantara Jaya Teknik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Amos Neolaka (2014).Metode Penelitian dan Statistik. Bandung.Remaja Rosdakarya.
- Ardana, I Komang, Mujiati Ni Wayan, dan Utama I Wayan Mudiarta. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arikunto, S. 2013.Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Asih Gusti Yuli, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. (2018). Stress Kerja. Semarang: Semarang University Press.
- Bahri, S. (2018). Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap dengan teknik Pengolahan Data SPSS. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, J. W. (2016). Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran. 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Darmadi.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno.2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi.Bandung : CV. Alfabeta

- Foster, B. S., dan R. Karen, 2015, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta.
- Gaol,L.Jimmy.2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kompas Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, J. (2011). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Semarang: Bina Pura Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : P Gramedia Pustaka.
- Hanggraeni Dewi.(2012).*Manajemen Sumber Daya Manusia,Lembaga Penerbit FE UI.Jakarta*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karyoto.(2016). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitattif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Ma'arif, Syamsul, dan Hendri Tandjung. 2003. *Teknik teknik Kuantitatif Untuk Manajemen*. Grasindo, Jakarta.
- Manulang, 2011, *Dasar-dasar Manajemen*.Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moehersono. 2014. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mubarok, E. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: Penerbit In Media.

- Narimawati, Umi. 2008. "Metodologi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif, Teori Dan Aplikasi." Bandung: Agung Media 9.
- Rerung, Rintho Rante. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior. Bandung : CV. Media Sains Indonesia.
- Samsuddin, H. (2018). KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama). Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Saroso, S. (2017). Penelitian Kualitatif; Dasar- Dasar (2nd Ed.). Jakarta: Indeks.
- Sastrohadiwiryo, S. dan Syuhada, A. H. 2019. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2010, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta: Salemba Empat.
- Simanjuntak, P.J. 2015. Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sudaryono. 2017. Metode penelitian. Depok : Raja Grafindo Persada
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&SD. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet.

- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sunaryo. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN III. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 88–100.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Sri, Larasati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Triharso, A. 2012. *Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikkan Gaji*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo, 2018. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan. 2018. *Kepemimpinan (Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Jurnal :

- Abdi, N., & Wahid, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 66-81.
- Adicondro, N., & Purnamasari, A. (2011). Efikasi Diri, Dukungan Sosial Keluarga dan Self Regulated Learning Pada Siswa Kelas VII. *Humanitis*, 8(1), 18–27.
- Elpuji Rampiandy, Elpuji (2020) Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Djambi Waras. skripsi thesis, Universitas Batanghari.
- Kadir, S dan Nasrul. 2018. “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Competence And Discipline Of Work On Performance Of Employees)”. *Jurnal Manajemen, Bisnis, dan Organisasi*. Vol. 2 No. 2 (hlm 22-28)

- Irfansyah, Ferry. 2019. "Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN III (Persero) Medan." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Iwan Sidharta dan Dina Lusyana, (2014). Analisis Faktor Penentu Kompetensi Berdasarkan Konsep Knowledge, Skill, Dan Ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, Vol. 8, No. 1, Juni 2014. Page 49-60. ISSN 2442-4293.
- Jefri Sumendap, Jantje Mandey, & Rully Mambo. (2015). Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Administrasi Publik UNSRAT*.
- Rahmawati, N. H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(4), 1– 15.
- Sasongko, A. Y. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dong Young Tress Indonesia). <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2010v5n1.2536>
- Sitti Rizki Mulyani dan Mona Agus Saputri. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi*, Vol. 12 , No.1. ISSN :2088-5326, e-ISSN : 2502-8766.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Journal of Innovaion and Entrepreneurship*. Vol. 2, No. 2, Hal. 148-160
- Suwanto, S., Kosasih, K., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant Di Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), 546. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11292>
- Wariati, Nana., Dahniar dan Tinik Sugiati. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen* vol.3 no.3.