



Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

Asria Yatuna^{1*}, Roy Hasiru², Ardiansyah³, Meyko Panigoro⁴, Sudirman⁵
Universitas Negeri Gorontalo
riyatuna@gmail.com

ABSTRACT

The results indicate that variations in employee performance can be explained by work experience. In other words, better work experience leads to improved employee performance. Work experience is a valuable asset that enhances employee performance across various aspects. It not only improves technical knowledge and skills but also enriches interpersonal abilities, leadership qualities, and adaptability, which are crucial in a dynamic work environment. Work experience enables employees to acquire relevant job knowledge, including work procedures and the use of specific tools or technologies. Thus, the research hypothesis stating that "there is a positive effect of work experience on employee performance at the Regional Civil Service agency of Gorontalo Province" is accepted.

Keywords: Work Experience, Employee. Performance

ABSTRAK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja. Dengan kata lain semakin baik pengalaman kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja merupakan aset berharga yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam berbagai aspek. Pengalaman tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, tetapi juga memperkaya kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan adaptasi yang sangat penting dalam dunia kerja yang dinamis. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk mengumpulkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, pengetahuan ini mencakup prosedur kerja dan penggunaan alat atau teknologi tertentu. Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi "terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo", dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Menurut Zainal dan Rivai (Setiyadi, 2020) kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. (Panigoro et al., 2022)

Umumnya orang percaya bahwa kinerja atau prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Steers (Firdaus & Norawati, 2022)

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti yang diutarakan oleh Sutermeister (Machmud dan Setiawan, 2012:213) kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi, fisik, dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

Adapun masalah pengalaman kerja pada Badan Kepegawaian Daerah ialah kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai dan ada beberapa pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo merupakan Satuan Kerja Perangkat yang merupakan penyelenggara sebagian urusan pemerintah di bidang Kepegawaian dan Pengembangan Aparatur Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Salah satu tujuannya adalah melakukan pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dan pensiun sesuai norma, standar, dan prosedur peraturan perundang-undangan. Setiap institusi di bidang pelayanan dituntut untuk dapat memberikan pelayanan publik yang lebih baik. Melalui pengembangan karier diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sehingga itu untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik itu sendiri institusi kerja perlu menyediakan karier bagi pegawai. Pegawai sebagai aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Pegawai yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral, dan bermental baik,

profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Adapun masalah pengalaman kerja pada Badan Kepegawaian Daerah ialah kurangnya keahlian yang dimiliki pegawai dan ada beberapa pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya

Untuk Motivasi kerja permasalahannya ialah kondisi peralatan yang kurang terawat dan kurangnya dorongan kerja dari atasan kepada pegawai. Dalam menghadapi permasalahan tersebut, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo berkewajiban meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti skill, knowledge, dan ability dengan melalui pendidikan dan pelatihan pegawainya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai pemerintah di wilayah Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil sebuah judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo”.

Hakikat Kinerja

Kinerja berarti pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Sedarmayanti (Suking & Hamid, 2019).

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. (Huseno, 2016).

Kinerja karyawan (job performance) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas tugas kerjanya. Singh; Gomes (Asnawi, 2019) mengatakan performansi pekerjaan adalah catatan hasil atau keluaran (outcomes) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan. Sedangkan pengukuran performansi menurut Gomes (Asnawi, 2019) merupakan cara untuk mengukur tingkat kontribusi individu kepada organisasinya. Kinerja karyawan umumnya diposisikan sebagai variabel dependen dalam penelitian-penelitian empiris karena dipandang sebagai akibat atau dampak dari perilaku organisasi atau praktek-praktek sumber daya manusia bukan sebagai penyebab atau determinan. Nugroho (Asnawi, 2019).

Tujuan Kinerja Pegawai

Secara spesifik tujuan kinerja karyawan menurut Mangunegoro (Huseno, 2016) sebagai berikut: 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa. 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi pengawasan 5) Sebagai alat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut pendapat Martoyo (Ilham, 2022) pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang. Sedangkan pengalaman kerja menurut Foster (Ilham, 2022) adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut pendapat Sutrisno (Ilham, 2022), bahwa pengalaman kerja adalah kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya di suatu bidang pekerjaan karyawan tersebut.

Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (Suwarno & Aprianto, 2019) indikator pengalaman kerja yaitu : 1) Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 2)Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan yang dimulai pada bulan Juli 2024 sampai dengan bulan Januari 2025 yang diawali dengan observasi kepada para pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, yang dilanjutkan dengan pengajuan judul serta penulisan proposal, bimbingan proposal sampai pada pelaksanaan penelitian dan ujian skripsi.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat Positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik. (Sugiyono 2018:15).

Tabel 1. Populasi Penelitian Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

No	Pegawai	Jumlah
1.	PNS	74 Orang
	Jumlah	74 Orang

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Teknik ini dipilih karena jumlah populasinya relatif kecil, sehingga seluruh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo yang berjumlah 74 orang menjadi subjek penelitian diikutsertakan dalam pengambilan data. Dengan demikian, penelitian ini dapat memperoleh hasil yang lebih akurat dan representatif mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik jawaban Responden pada Variabel Pengalaman Kerja.

Hasil perhitungan grand mean skor tanggapan responden mengenai pengalaman kerja sebesar 4,23 yang masuk dalam kategori tinggi. Besaran 4,23 yang diperoleh ini ekuivalen dengan 84,6% ($4,23/5 \times 100\%$). Besaran skor yang diperoleh belum mencapai 100% yang diharapkan, tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 15,4%. Tetapi, secara keseluruhan tanggapan dari responden terhadap pengalaman kerja sudah berada dalam kategori tinggi.

Karakteristik jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan grand mean skor tanggapan responden mengenai kinerja pegawai sebesar 4,37 yang masuk dalam kategori tinggi. Besaran 4,37 yang diperoleh ini ekuivalen dengan 87,4% ($4,37/5 \times 100\%$). Besaran skor yang diperoleh belum mencapai 100% yang diharapkan, tingkat ideal yang diharapkan dengan kondisi aktual terdapat gap sebesar 12,6%. Tetapi, secara keseluruhan tanggapan dari responden terhadap kinerja pegawai sudah berada dalam kategori tinggi.

Uji Validitas

Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi Product-Moment dengan bantuan komputer SPSS for Windows 20.0. Pelaksanaan uji coba dilakukan kepada 15 responden. Untuk uji validitas ini digunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 20.0

Pelaksanaan uji coba dilakukan pada 74 responden, dan hasilnya dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,412. Instrumen dianggap valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel dan memiliki nilai korelasi yang positif.

Hasil uji validitas instrumen disajikan dalam Tabel 9 yang menunjukkan bahwa seluruh item dalam kuesioner memiliki nilai r-hitung lebih besar dari 0,412, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh dalam pernyataan kuesioner

adalah valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya untuk mengukur variabel yang diteliti.

Uji Reabilitas

Koefisien realibilitas diperoleh dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan komputer SPSS 20.0. Apabila nilai Alpha Cronbach > 0,6 maka dinyatakan tidak realibel dan sebaliknya dikatakan realibel. Hasil reliabilitas instrumen secara rinci ada pada lampiran dan hasil uji reliabilitas instrumen secara ringkas disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	r tabel	Kriteria
Pengalaman Kerja	0,943	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,955		

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023.

Hasil pengujian Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa keseluruhan item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner variabel menunjukkan nilai lebih dari 0,6 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah reliabel.

Uji Normalitas

Persyaratan yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi adalah normalitas data atau sebaran yang normal untuk variabel dependen. Dalam uji asumsi yang pertama harus dilakukan adalah uji normalitas, jika sebaran data tidak normal, analisis tidak dapat dilanjutkan karena tidak memenuhi persyaratan normalitas data. Pada penelitian ini, kinerja pegawai merupakan variabel endogen sehingga residu harus berdistribusi normal untuk memenuhi syarat pengujian regresi, uji normalitas data menggunakan bantuan komputer software SPSS relase 20.0.

Tabel 3. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	0,774
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,588
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas dengan perhitungan Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. Persamaan regresi kinerja pegawai Asymp. Sig.(2-tailed) 0,588 signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa residual persamaan kinerja pegawai yang diteliti berdistribusi normal, karena uji asumsi normalitas telah terpenuhi maka dapat digunakan teknik statistik persamaan dengan regresi.

Hasil Analisis Regresi

Uji regresi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, dengan persamaan umum. Hasil analisis regresi dengan menggunakan bantuan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi

		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.236	8.711		10.589	.000
	Pengalaman Kerja	.301	.068	.460	4.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS, 2024.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 92,236 + 0,301X$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah bahwa setiap peningkatan satu unit pada pengalaman kerja (X) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,301. Koefisien regresi ini bernilai positif, yang berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai.

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis yang diuji adalah:

- H_0 : Tidak terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
- H_1 : Terdapat pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 4,399, sedangkan t-tabel sebesar 1,666. Karena t-hitung > t-tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikansi 5%.

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $R^2 = 0,212$, yang berarti bahwa 21,2% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja, sedangkan 78,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Setelah pengujian model dilakukan selanjutnya akan dilaksanakan pengujian signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, adapun tahapan pengujian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Penentuan Hipotesis

- H_0 : tidak terdapat pengaruh positif dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.
- H_1 : terdapat pengaruh positif dari variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Penentuan Tingkat kepercayaan yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 95% atau dengan kata lain tingkat signifikansinya (alpha) sebesar 5%.
3. Penentuan Statistik Uji Dalam melakukan uji signifikansi pengaruh dalam model regresi akan digunakan uji t.
4. Penentuan kriteria uji didasarkan pada perbandingan antara nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan t-tabel. Jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel maka H_0 ditolak. Pengujian juga dapat didasarkan pada perbandingan nilai signifikansi yang diperoleh dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari nilai alpha maka H_0 diterima.

Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Penentuan Kriteria Uji Regresi Secara Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	92.236	8.711		10.589	.000
	Pengalaman Kerja	.301	.068	.460	4.399	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Yang diolah SPSS, 2024.

Dari hasil analisis di atas dapat dilihat nilai t-tabel yang diperoleh untuk variabel pengalaman kerja adalah sebesar 4,399, untuk mendapatkan kesimpulan apakah menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t-tabel yang akan digunakan. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai df sebesar $n-k = 74 - 2 = 72$ diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.666. Jika dibandingkan dengan nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 4,399 maka nilai t-hitung yang diperoleh masih lebih besar dari nilai t-tabel sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.

Setelah diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis besar pengaruh yang ditimbulkan oleh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk keperluan tersebut digunakan analisis koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi merupakan suatu yang besarnya berkisar 0%-100%. Adapun Hasil perhitungan koefisien determinasi untuk model regresi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.212	.201	5.737

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

Sumber: Data Primer di atas yang diolah SPSS, 2024.

Dari analisis di atas terlihat nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya sebesar 0.212. Nilai ini berarti bahwa jika di persenkan sebesar 21,2% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh pengalaman kerja pegawai. Dengan kata lain semakin bagus pengalaman kerja seorang pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Adapun nilai sisa yang dihasilkan atau dipenaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 78,8%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh pengalaman kerja. Dengan kata lain semakin baik pengalaman kerja pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk mengumpulkan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, pengetahuan ini mencakup prosedur kerja dan penggunaan alat atau teknologi tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Cv. Penerbit Qiara Media.
- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Kerjaan*. Gorontalo: Cv. Athra Samudra.
- Basalamah, J. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Of Economic, Management And Accounting - Jemma - Volume 1 Nomor 1, Maret 2018, 54-61*.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: Cv. Aa Rizky.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan. Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*. Serang: Cv. Aa. Rizky.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan. Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: Cv. Aa Rizky.
- Firdaus, & Norawati, S. (2022). *Peran Motivasi Sebagai Pemoderasi Pada Korelasi Kinerja Karyawan*. Indramayu: Cv. Adanu Abimata.
- Gah, D. Z., & Syam, A. H. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Latihan Masyarakat Makassar . *Jurnal Mirai Manajemen Vol 6, No 2 (2021) Issn : 2597 - 4084 Published By Stie Amkop Makassar, 123 - 136*.

- Herawati, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018. *Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 1, April 2019*, 90-99.
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai (Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol. 11, No 1. Februari 2022 Print Issn: 2621-7902 Online Issn: 2548-3919*, 13-20.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Likdanawati. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner & Strategis Volume 7, Nomor 1, Maret 2018 Issn : 2338-2864*, 17-22.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Muslim, A. Q., & Wekke, I. S. (2018). Model Penilaian Kinerja Guru. *Jurnal Al-Ta'dib Vol. 11 No. 1, Januari-Juni*, 38.
- Nurmala, & Sullaida. (2021). Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara . *Jurnal Visioner & Strategis Volume 10, Nomor 2, September 2021 Issn : 2338-2864*, 65-70.
- Octavianus, W. R., & Adolfinia. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Emba Vol.6 No.3 Juli 2018, Issn 2303-1174, 1758 – 1767* .
- Panigoro, M., Hasiru, R., & Adam, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor SAMSAT Kabupaten Gorontalo. *JURNAL PENDIDIKAN DAN KONSELING, 4(5)*, 4243–4246.
- Randio, N. P., Moonti, U., Hasiru, R., Hafid, R., Ardiansyah, & Koniyo, R. (2023). Pengaruh Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Mufidah. *Journal of Economic and Business Education, 1(2)*, 1–9.
- Setiyadi, B. (2020). *Supervisi Dalam Pendidikan*. Jawa Tengah: Cv. Sarnu Untung.
- Silaen, N. R., & Syamsuriansyah, R. C. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Dutagriya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (Jrmb), Vol.4 No.2 Nopember 2019*, 142-149.

- Suking, A., & Hamid, M. Y. (2019). Evaluasi Kinerja Alumni Dalam Mendukung Penguatan Program Studi Akreditasi. *Jmsp (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)* Volume 4 Nomor 1 November 2019. Issn Online : 2541-4429, 37.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* Volume 24 No. 1 April 2019, 58-76.
- Wahyuna, S., Bakri, M., & Juwita. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Aceh. *Serambi Konstruktivis* , Volume 4, No.2, Juni 2022 Issn : 2656 - 5781 , 15-21.
- Zainal. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *E Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 6, Juni 2016 Issn: 2302-2019, 83-90.
- Zulkifli, & Gani, S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Provinsi Maluku Utara. *Jurnal Manajemen Sinergi (Jms)*, Vol. 6, No. 1, Oktober 2018, 81-97.