

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Danil Prabowo**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Suci Putri Lestari**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Ari Arisman**

Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Korespondensi penulis: [danilprabowo616@gmail.com](mailto:danilprabowo616@gmail.com)

**Abstract:** *This research was conducted with the aim of determining the influence of work discipline and work experience on the performance of SPBE PT employees. Mitra Buana Energi Raya. The method used in this research is a survey method using data obtained directly through questionnaires distributed to 45 respondents who are employees of SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya. The technique used in this research is multiple regression analysis. Based on research results, it is known that work discipline and work experience simultaneously have a significant effect on the performance of SPBE PT employees. Mitra Buana Energi Raya. Work Discipline partially has a significant effect on the Performance of SPBE PT Employees. Mitra Buana Energi Raya. Work experience partially has a significant effect on the performance of SPBE PT employees. Mitra Buana Energi Raya.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Experience and Employee Performance*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Kerupuk Si Geboy Teasecara simultan dan parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan Kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 67 responden yaitu seluruh Karyawan Perusahaan Kerupuk Si Geboy Tea. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

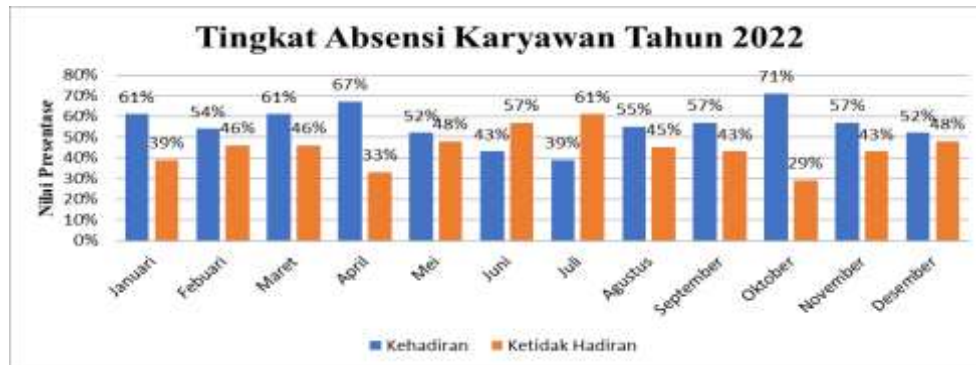
**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan, karena manusia merupakan aset hidup yang perlu diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia inilah diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien (Andis Setia Putri dan Hendy Tannady, 2022:4783). Perusahaan dikatakan maju dan berhasil tidak hanya dilihat dari besarnya laba yang diperoleh perusahaan, tetapi didukung oleh beberapa faktor lain, salah satunya adalah kualitas sumber daya manusia perusahaan. Sumber daya manusia itu sendiri, yaitu tenaga kerja atau karyawan yang berjuang untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi suatu perusahaan, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif pada perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang dilakukan oleh Perusahaan SPBE PT. MITRA BUANA ENERGI RAYA. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2017) “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”.

**Gambar 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan Tahun 2022**



Sumber: SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya 2022

Berdasarkan Gambar 1.2 dapat dilihat bahwa karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya memiliki tingkat absensi yang bervariasi pada tahun 2022. Karyawan masih banyak yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat karyawan yang ketidak hadirannya tertinggi terjadi pada bulan Mei dengan nilai 48%, bulan Juni dengan nilai 57%, bulan Juli dengan nilai 61% dan pada bulan Desember dengan nilai 48%. Kondisi tersebut tentu saja dapat mempengaruhi pada tingkat kinerja karyawan yang menyebabkan perusahaan akan sulit untuk mencapai target yang telah ditentukan. Menurut manager SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya selain disiplin kerja faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja, pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang.

**Gambar 2**  
**Grafik Kinerja Karyawan Tahun 2022**



Sumber: SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya 2022

Dari Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa selama satu tahun tingkat pencapaian kinerja karyawan yang diperoleh dari laporan pencapaian penjualan perbulan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya Tahun 2022 mengalami fluktuasi atau naik turun. Penurunan terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar 85%, pada bulan Juni yaitu sebesar 85%, pada bulan Juli yaitu sebesar 80% dan pada bulan September sebesar 82%. Hal tersebut mengindikasikan adanya masalah dalam pencapaian kinerja karyawan pada tahun 2022.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini (2019:89): “Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi”. Menurut Sutrisno (2019:86):“Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.Berdasarkan teori-teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2018:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Kompensasi
3. Sanksi Hukum
4. Pengawasan

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Manullang (2018:15): “Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan”. Menurut Sedarmayanti (2018:39):“Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya”. Menurut Handoko (2017:193) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja adalah :

1. Latar belakang pribadi
2. Bakat dan minat
3. Sikap dan kebutuhan
4. Kemampuan analisis
5. Keterampilan dan kemampuan teknik

## Kinerja Karyawan

Menurut Eko Budiyanto dan Mochamad Mochklas (2020:13) Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Komitmen

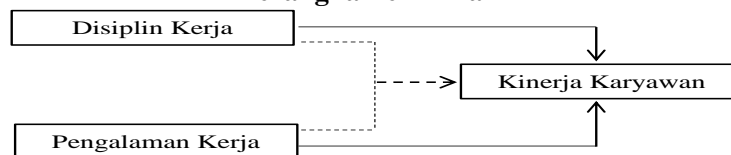
## Hipotesis

**H1:** Diduga Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

**H2:** Diduga Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**H3:** Diduga Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Keterangan:

Pengaruh Secara Parsial      —————>

Pengaruh Secara Simultan    - - - - ->

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, yang dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:361) Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Disiplin Kerja</b>			
1	0,706	0,294	Valid
2	0,633	0,294	Valid
3	0,774	0,294	Valid
4	0,735	0,294	Valid
5	0,774	0,294	Valid
6	0,816	0,294	Valid
7	0,729	0,294	Valid
8	0,566	0,294	Valid
9	0,734	0,294	Valid
10	0,629	0,294	Valid
<b>Pengalaman Kerja</b>			
1	0,751	0,294	Valid
2	0,677	0,294	Valid
3	0,746	0,294	Valid
4	0,714	0,294	Valid
5	0,536	0,294	Valid
6	0,523	0,294	Valid
<b>Kinerja Karyawan</b>			
1	0,757	0,294	Valid
2	0,473	0,294	Valid
3	0,674	0,294	Valid
4	0,822	0,294	Valid
5	0,790	0,294	Valid
6	0,658	0,294	Valid
7	0,770	0,294	Valid
8	0,792	0,294	Valid
9	0,815	0,294	Valid
10	0,779	0,294	Valid

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dapat dinyatakan valid.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach'alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja	0,890	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,736	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,905	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah Penulis 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan nilai Cronbach's Alpha nya lebih besar dari nilai taraf Cronbach's Alpha (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan reliabel.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,26225115
Most Extreme Differences	Absolute	,109
	Positive	,109
	Negative	-,088
Test Statistic		,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan output SPSS 25 pada Tabel 4.38 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji normalitas  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 sehingga uji normalitas terpenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ( $X_1, X_2, \dots$ ) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ).

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,155	2,965		2,076	,044		
Disiplin Kerja	,185	,075	,201	2,460	,018	1,000	1,000
Pengalaman Kerja	1,599	,159	,822	10,059	,000	1,000	1,000

Sumber: Diolah Penulis dari hasil Output SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.39 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja yaitu  $1,000 > 0,10$  dan nilai VIF yaitu  $1,000 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data memenuhi asumsi multikolinearitas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

Apabila korelasi rank spearman menghasilkan nilai signifikan  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
**Correlations**

		Disiplin Kerja	Pengalaman Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,062	-,148
	Sig. (2-tailed)	.	,685	,333
	N	45	45	45
Pengalaman Kerja	Correlation Coefficient	,062	1,000	-,047
	Sig. (2-tailed)	,685	.	,758
	N	45	45	45
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,148	-,047	1,000
	Sig. (2-tailed)	,333	,758	.
	N	45	45	45

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.40 tersebut dapat diketahui bahwa hasil output pada rank spearman, Disiplin Kerja menghasilkan nilai signifikan  $0,333 > 0,05$  dan Pengalaman Kerja menghasilkan nilai signifikan  $0,758 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian atau model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## Uji Autokorelasi

Menurut Sujarweni (2019:225) uji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	,848 <sup>a</sup>	,720	,707	3,339021	,720	53,967	2	42	,000	1,927

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2023

Berdasarkan Tabel 4.41 dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson yaitu dengan nilai  $1,927$ . Nilai tersebut terletak diantara nilai  $-2$  sampai  $+2$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

## Regresi Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	6,155	2,965		2,076	,044
	Disiplin Kerja	,185	,075	,201	2,460	,018
	Pengalaman Kerja	1,599	,159	,822	10,059	,000

## Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,848 <sup>a</sup>	,720	,707	3,339021	,720	53,967	2	42	,000

## Hasil Uji Simultan

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1203,373	2	601,687	53,967	,000 <sup>b</sup>
	Residual	468,260	42	11,149		
	Total	1671,634	44			

## Hasil Uji Parsial

Model		Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Correlations		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			Standardized Coefficients Beta	Zero-order	Partial
1	(Constant)	6,155	2,965	2,076	,044			
	Disiplin Kerja	,185	,075	,201	,018	,212	,355	,201
	Pengalaman Kerja	1,599	,159	,822	,000	,824	,841	,821

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, telah diketahui bahwa karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya memiliki Pengalaman Kerja yang sangat baik dengan jumlah skor 1.168 yang diperoleh dari setiap indikator. Dengan demikian dapat diartikan bahwa Pengalaman Kerja karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya berjalan dengan baik dikarenakan faktor lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan, sehingga Pengalaman Kerja yang telah ditetapkan oleh karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa: Disiplin kerja dari para karyawan pada SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang baik. Karyawan mampu menaati setiap peraturan dan SOP yang ada pada perusahaan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan SPBE



PT. Mitra Buana Energi Raya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat baik. Hal ini berarti pengalaman kerja yang dimiliki karyawan sudah sangat baik dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diminta oleh perusahaan. Kinerja karyawan pada SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat baik. Karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya.

## REFERENSI

- Adi Robith Setiana. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Agus Dwi Cahya, Ocsalino Damare dan Catur Harjo. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik*. Jurnal Sinar Manajemen Volume 08, Nomor 02, Agustus 2021, Halaman 105-115. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/view/1645>
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Andis Setia Putri dan Hendy Tannady. 2022. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ*. Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis Volume 8, No. 4, Desember 2022, Halaman 4783-4791. <https://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1708>
- Astrit Nancy, Harnida Wahyuni Adda dan Moh. Ali Murad. 2019. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Cabang Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 5, No. 3, September 2019, Halaman 320-329. <https://www.jimutuntad.com/index.php/jimut/article/view/163/164>
- Bayu Eko Broto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerjadan Pengalaman Kerjaterhadap Kinerja pegawai Di Kantor Badan pusat Statistik kabupaten labuhan batu*. Jurnal Ilmiah Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Labuhanbatu Vol. 7, No. 2, Mei 2019 Halaman 50-67. <https://jurnal.ulb.ac.id/index.php/informatika/article/view/1336>
- Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Faisal Nurrohman, Sari Laelatul Qodriah Dan Wiwi Hartati. 2022. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Shahila Jaya Food*. Journal of Accounting and Business Studies Vol. 07, No. 01, Maret 2022, Halaman 25-37. <https://journal.ithb.ac.id/JABS/article/viewFile/581/422>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Handoko. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Harini Fajar Ningrum. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Sembiring. 2019. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan*. Jurakunman Vol. I, No. 11, Januari 2019, hal 26-39.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot. 2018. *Dasar-dasar Manajemen*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nurul Dwi Astuti, Abd. Kodir Djaelani dan Fahrurrozi Rahman. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Piala Tirta Lamongan*. e – Jurnal Riset Manajemen Vol. 09 No. 09 Agustus 2020, Halaman 47-61. <http://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8109/6644#>
- Raymon Ratu, Rosalina A.M Koleangan dan Christoffel Kojo. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado*. Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020, Hal. 450-458. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/27782>
- Revi Nur Fajar dan Febsri Susanti. 2023. *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan*. JURNAL ECONOMIN Vol. 2, No. 6, Juni 2023, Halaman 1343-1355. <https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina/article/view/607>
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Silaen, S. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sitanggang, E. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Medan*. Universitas Medan Area.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 3, No. 1, September 2019, Hal. 16-23. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1265090>

Suwarno dan Ronal Aprianto. 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, Halaman 58-76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>

Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.