



Meningkatkan Kinerja Industri Jasa Makanan di Indonesia Melalui Pelatihan Keterampilan dan Pengalaman

Arfan Ardani, Vera Firdaus*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Penelitian ini menyelidiki dampak pelatihan, keterampilan, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl, Jawa Timur, untuk mengatasi kesenjangan yang signifikan dalam memahami pengaruh kolektif dari faktor-faktor ini dalam industri layanan makanan regional. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan purposive sampling, penelitian ini menggunakan SPSS versi 24 untuk analisis data. Temuan menunjukkan bahwa setiap faktor-pelatihan, keterampilan, dan pengalaman-secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan secara individu dan kolektif. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya program pelatihan yang komprehensif dan pengembangan keterampilan dan pengalaman dalam meningkatkan efektivitas karyawan, serta menyarankan strategi potensial untuk meningkatkan efisiensi operasional di lingkungan yang serupa.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Dampak Pelatihan, Pengembangan Keterampilan, Pengalaman Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/umkm.v1i1.398>

*Correspondence: Vera Firdaus

Email: verafirdaus@umsida.ac.id

Received: 12-06-2024

Accepted: 15-06-2024

Published: 24-06-2024



Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research investigates the impacts of training, skills, and experience on employee performance at Q5 Steak and Bowl, East Java, addressing a significant gap in understanding the collective influence of these factors within the regional food service industry. Employing a quantitative descriptive approach with purposive sampling, the study utilized SPSS version 24 for data analysis. Findings reveal that each factor – training, skills, and experience – significantly enhances employee performance individually and collectively. These results underscore the importance of comprehensive training programs and the cultivation of skills and experience in boosting employee effectiveness, suggesting potential strategies for enhancing operational efficiencies in similar settings.

Keywords: Employee Performance, Training Impact, Skills Development, Work Experience

Pendahuluan

Perubahan keadaan ekonomi serta efek dari globalisasi menyebabkan tingginya tingkat kompetensi yang dibutuhkan berbagai perusahaan untuk mencapai peningkatan yang signifikan dalam sebuah perusahaan, dan sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menerapkan pelatihan terhadap SDM nya sehingga SDM sebuah perusahaan akan mahir dalam mengerjakan berbagai pekerjaannya sehingga produktifitas dan kinerja

perusahaan dapat meningkat. Akan tetapi mengadakan pelatihan saja belum cukup, perekrutan dan pemeliharaan SDM yang memiliki kompetensi juga menjadi faktor pendukung dalam efektifitas kinerja sehingga diharapkan dapat dengan mudah dalam beradaptasi dan juga menyelesaikan pekerjaan yang mereka terima..

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan merupakan salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia terhadap kinerjanya yang harus dilakukan secara berkelanjutan sehingga tercipta sebuah siklus dalam upaya meningkatkan kinerja SDM pelatihan merupakan sebuah kegiatan yang direncanakan untuk memberikan keilmuan baru, pola pikir maupun perilaku untuk memaksimalkan kinerja karyawan .

Keterampilan merupakan hal penting yang dibutuhkan dalam menyelesaikan berbagai pekerjaan yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman yang dikembangkan keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan keterampilan merupakan kecakapan dalam menjalankan tugas dengan cermat yang memerlukan kemampuan dasar. Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan bantuan orang lain.. Kompetensi menggambarkan kualitas wawasan, keterampilan, perilaku, dan kemahiran untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara tepat guna.

Sejauh mana seseorang telah menguasai tugas yang dilakukan di tempat kerja dapat ditentukan oleh pengalaman kerja mereka. Secara umum, jumlah waktu yang dihabiskan seseorang untuk mengerjakan penugasan pekerjaan tertentu dapat digunakan untuk mengukur tingkat pengalaman kerja mereka. mereka yang lebih berpengalaman akan memiliki keterampilan yang lebih baik, dan sebagai hasilnya, mereka akan lebih produktif daripada mereka yang kurang berpengalaman.. Pengalaman kerja adalah proses memperoleh informasi dan keterampilan mengenai suatu profesi sebagai hasil dari keikutsertaan seorang karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaannya. Gagasan tentang pengalaman kerja adalah sejauh mana seseorang telah menguasai pengetahuan dan kemampuan mereka dalam bidang pekerjaan mereka, yang dapat diukur dengan masa kerja mereka serta tingkat pengetahuan dan keterampilan mereka.

Kinerja adalah hasil usaha seseorang dalam memenuhi tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. menegaskan bahwa kinerja mengacu pada keluaran yang dihasilkan oleh suatu fungsi atau indikasi pekerjaan atau profesi pada periode tertentu..

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan dimana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh juga mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Pada penelitian menggunakan PLS sebagai alat analisis. Ini menjadi celah untuk dikembangkan pada penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif dan SPSS sebagai alat uji analisis sehingga diketahui besarnya kontribusi variabel pelatihan, terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh didalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Pada penelitian ditemukan celah penelitian yang menyatakan bahwa variabel pengalaman tidak berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan. Ini menjadi celah penelitian yang bisa dikembangkan pada penelitian ini karena subjek pada penelitian ini karyawan pada industri sedang.

State of art pada penelitian ini didasarkan pada kajian literature terdahulu pada penelitian menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja namun penelitian yang difokuskan kepada manufaktur sedangkan penelitian ini difokuskan kepada industri sedang dimana pada industry ini dikedepankan skill karyawan. sebagai dasar dari pernyataan ilmiah dan penelitian ini penting dilakukan karena terdapat berbagai celah penelitian yang bisa dikembangkan dalam penelitian ini, selain itu novelty pada penelitian ini yakni belum ditemukan adanya penelitian yang menggabungkan antara variabel independen pelatihan, keterampilan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di q5 steak and bowl di Jawa Timur, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut.

Kinerja karyawan di q5 steak and bowl mengalami penurunan yang disebabkan kurangnya pemaksimalan pada pelatihan dan kurangnya keterampilan serta pengalaman sehingga penerapan SOP kerja kurang maksimal yang mengakibatkan banyaknya ketidakpuasan konsumen terhadap q5 steak and bowl, maka Pelatihan merupakan salah satu bentuk usaha untuk meningkatkan sumber daya manusia terhadap kinerjanya selain itu didukung dengan keterampilan dan pengalaman kerja yang memadai sehingga mempermudah seseorang dalam menjalankan proses pelatihan. Hal ini menjadi acuan dasar peneliti mengangkat judul penelitian ini dimana fenomena yang sering terjadi di lapangan dimana setiap pembukaan cabang baru selalau ada masalah dari sumber daya manusianya dimana mereka belum cukup terlatih dan terampil sehingga banyak menarik karyawan lama dari cabang tertentu untuk membantu mereka dalam keberlangsungan operasional. Hal ini perlu adanya evaluasi dan dicari solusi yang tepat dalam upaya memperbaiki manajemen secara berkelanjutan..

Rumusan Masalah : Adapun rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh pelatihan, keterampilan dan pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.

Tujuan Penelitian : Tujuan dari penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, keterampilan dan pengalaman terhadap kinerja karyawan di Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur.

Kategori SDGs : Penelitian yang berjudul "Pelatihan, Keterampilan, dan Pengalaman di Q5 Steak and Bowl Jawa Timur dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Intervening" sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak.

Metode Penelitian

A. Variabel Independen

1. Pelatihan (X1)

Menurut (Nursaumi et al., 2022) Pelatihan adalah proses pembentukan personel efektif jangka pendek dan jangka panjang dalam suatu organisasi. Menurut (Firdaus & Hasanah, 2018) Berbagai macam latihan dimasukkan dalam program pelatihan guna meningkatkan pengetahuan, wawasan, bakat, sikap, dan prestasi kerja. Menurut Mangkunegara dalam (Pangestika et al., 2019) menguraikan bahwa indikator pelatihan diantaranya adalah:

- a. Tujuan pelatihan: Tujuan dan sasaran pelatihan dan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Materi latihan: Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c. Metode pelatihan: Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.

Pelatihan diberikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hartomo & Luturlean, 2020), (Mutholib, 2019) yang mengatakan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori tersebut dapat disimpulkan bahwa program pelatihan merupakan suatu cara sebuah organisasi ataupun perusahaan untuk memaksimalkan sumberdaya yang ada pada perusahaan atau organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut juga

didukung oleh penelitian terdahulu (Hanafi, 2021) yang mengemukakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Keterampilan (X2)

Menurut (Catur Widayati et al., 2022) Kemampuan melakukan rangkaian kegiatan yang timbul dari latihan dan pengalaman dikenal sebagai bakat. (Lengkong et al., 2019) menyatakan bahwa Keterampilan, khususnya kapasitas untuk bertindak berdasarkan akal, ide, dan kreativitas untuk menyelesaikan, memodifikasi, atau memperbaiki sesuatu untuk mendapatkan nilai dari usaha tersebut. Robbins dalam (Manajemen et al., 2019) menguraikan bahwa Indikator keterampilan adalah :

- a. Basic Literacy Skill (keterampilan dasar): Setiap orang harus memiliki kemampuan dasar membaca, menulis, matematika, dan mendengarkan.
- b. Technical Skill (keterampilan teknis): kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dalam disiplin ilmu teknologi seperti menggunakan komputer dan teknologi digital lainnya.
- c. Interpersonal Skill (keterampilan interpersonal): Kemampuan setiap orang untuk berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang melibatkan mendengarkan, berbagi perspektif, dan bekerja sama sebagai sebuah tim.

Penting bagi karyawan memiliki keterampilan untuk mempercepat dalam menyelesaikan rangkaian kerja di perusahaan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Pitriyani & Halim, 2020) yang mengatakan bahwa keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori tersebut dapat dijabarkan bahwa keterampilan dapat mempengaruhi tingkat pemahaman individu dengan adanya sebuah keterampilan yang dimiliki individu tentu saja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung penelitian terdahulu yang oleh (Damanik et al., n.d.) Mengemukakan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengalaman (X3)

Menurut (Edi Yusman, Yandra Rivaldo, 2021) Pengembangan pengalaman kerja adalah proses akumulasi pengalaman kerja melalui berbagai pengalaman yang tidak dihitung jumlahnya dan tidak terbatas. Menurut Martoyo (2007 : 113) dalam (Hitalessy et al., 2018) Pengalaman kerja adalah jumlah total jam yang telah dihabiskan seorang karyawan sejak dipekerjakan hingga saat ini. Dalam (Hitalessy et al., 2018) juga menguraikan bahwa indikator pengalaman adalah :

- a) Lama waktu kerja: Lama waktu kerja individu adalah seberapa individu telah bekerja ditempat pekerjaan sehingga mengacu kepada pengalaman yang diperoleh.

Sangat penting pengalaman karyawan bagi perusahaan untuk mempercepat pemahanan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian terdahulu oleh (Lengkong et al., 2019)(Ratu et al., 2020)(Edi Yusman, Yandra Rivaldo, 2021) yang mengatakan bahwa pengalaman berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan terori tersebut bahwa pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Hal ini juga ddidukung oleh penelitian sebelumnya oleh(R. H Andrey et al., 2019) yang mengemukakan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Varibel Dependen

1. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut (Kurnia Dewi, 2020) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) Kinerja terdiri dari menyelesaikan tugas dan mendapatkan hasil dari pekerjaan itu.. (S.F.Harahap & Tirtayasa, 2020) juga menguraikan indicator pengalaman adalah:

- a. Kualitas: Sejauh mana hasil dari kegiatan yang dilakukan hampir sempurna, artinya mereka telah memodifikasi metode kinerja ideal tertentu dan telah mencapai tujuan yang diinginkan dari suatu kegiatan.
- b. Kuantitas: Total akhir dalam unit dan siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu: Jika dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output dan maksimalisasi waktu yang tersedia untuk kegiatan lain, tingkat suatu kegiatan selesai pada waktu awal yang dimaksudkan

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, pada penelitian deskriptif kuantitatif digunakan teknik purposive sampling, (Firmansyah & Dede, 2022)sebuah teknik pengambilan sampling menggunakan penilaian yang selektif peneliti biasanya mengambil sampel untuk memilih unit,kasus,organisasi,peristiwa dll. Pada penelitian ini menggunakan purposive sampling untuk memilih unit pada q5

steak and bowl di Jawa Timur. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) tipe 24.

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis untuk menguji hipotesis adalah pada Q5 Steak and Bowl di Jawa Timur, 61272. (Ma & Si, 2015) menyebutkan bahwasanya populasi adalah kumpulan objek yang akan diteliti, populasi bersifat luas dan mencakup sampel, karena sampel adalah bagian dari populasi. Didalam populasi terdapat terjadinya masalah yang akan diteliti nantinya, populasi terdiri dari badan/ lembaga, orang, wilayah, kelompok dan lain sebagainya.

Jumlah populasi pada Q5 steak and bowl di Jawa Timur sebanyak 130 karyawan. Terdiri dari 10 karyawan cabang Sidoarjo, 10 karyawan cabang Sedate, 10 karyawan cabang Krian, 15 karyawan cabang Ketintang, 8 karyawan cabang Meer, 16 karyawan cabang Jombang, 9 karyawan cabang Tulung Agung, 7 karyawan cabang Pare, 6 orang cabang Ponorogo, 16 karyawan cabang Probolinggo, 9 orang cabang Pandaan serta 14 karyawan cabang Jember. Pada penelitian ini menggunakan rumus Solvin untuk menghitung jumlah sampel.

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah populasi

e² = presentasi kesalahan yang ingin ditolerir (digunakan sebesar 5%)

Diketahui :

N = 130

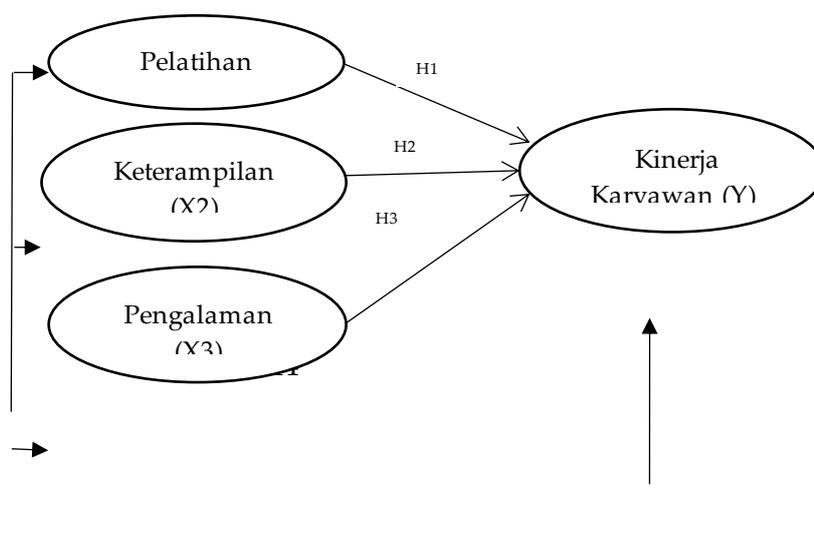
e = 5% (0,5)

$$\begin{aligned} n &= \frac{130}{1 + 130 \cdot 5\%^2} \\ &= \frac{130}{1 + 0,325} \\ &= \frac{130}{1,325} = 98,11 = 98 = 100 \end{aligned}$$

Jumlah sampel menurut rumus Solvin adalah sebanyak 98. Dengan pertimbangan menghindari kekurangan data maka peneliti membulatkan angka menjadi 100 orang responden dari karyawan Q5 steak and bowl di Jawa Timur. Teknik pengumpulan dan

pengambilan data informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Tanggapan daripada responden terhadap kuesioner yang telah diberikan diukur dengan tingkat pengukuran interval dan menggunakan skala *likert* yang dipergunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang serta sekelompok orang daripada fenomena sosial. Teknik daripada analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu dilakukannya pengukuran hipotesis dengan menggunakan uji analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji koefisien determinasi berganda.

A. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan qq5 steak and bowl di jawa timur.
- H2 : Pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.
- H3 : Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.
- H4 : Pengaruh pelatihan, keterampilan, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan q5 steak and bowl di jawa timur.

Definisi Oprasional

Definisi operasional ditujukan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat lima variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi pelatihan (X1), keterampilan (X2), pengalaman (X3) sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja (Y) sebagai variabel intervening.

1. Pelatihan (X1)

Devinisi Operasional Pelatihan (X1) merujuk pada pendapat yang dikemukakan (Nazir et al., 2019). Devinisi Operasional Pelatihan adalah proses pengembangan

karyawan untuk membentuk karyawan yang produktif . secara operasional pelatihan dapat diukur melalui indicator menurut Mangkunegara dalam (Pangestika et al., 2019), yang mana meliputi :

Tujuan pelatihan

1. Meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja seperti halnya dalam pemaksimalan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan setiap pesanan konsumen.
2. Meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan seperti halnya selalu memberikan pelayanan dengan sepenuh hati kepada setiap konsumen.
3. Meningkatkan kualitas kerja karyawan sehingga memberikan kepuasan konsumen terhadap kualitas yang diberikan baik itu terkait rasa makanan maupun pelayanan yang diberikan.

2. Keterampilan (X2)

Definisi operasional variable keterampilan merujuk pada pendapat yang dikemukakan (Syifa Umra Syitah & Nasir, 2019) bahwa keterampilan adalah kemampuan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan serangkaian pekerjaan. secara operasional keterampilan dapat di ukur melalui indicator menurut (Manajemen et al., 2019), yang mana meliputi :

- a) Basic Literacy Skill (keterampilan dasar): Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh karyawan seperti menjaga kebersihan di area kerja.
- b) Technical Skill (keterampilan teknis): Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam seperti halnya komunikasi dan service yang maksimal terhadap konsumen.
- c) Interpersonal Skill (keterampilan interpersonal): Keahlian karyawan dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti menyelesaikan setaip pesanan yang tersedia dengan tepat waktu.

3. Pengalaman (X3)

Definisi operasional variable pengalaman ini merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (R. H Andrey et al., 2019). pengalaman adalah tingkat pemahaman karyawan dalam pekerjaannya dan menjadikan masa kerja, tingkat pengetahuan serta keterampilan menjadi tolak ukur pengalaman. Secara operasional pengalaman dapat diukur melalui indicator menurut (Sofian & Julkarnain, 2019), yang meliputi :

- a) Lama waktu kerja: Lama waktu kerja karyawan adalah seberapa lama telah bekerja ditempat pekerjaan sehingga mengacu kepada pengalaman yang diperoleh.
- b) Tingkat pengetahuan: Tingkat pengetahuan karyawan yang diperoleh selama bekerja dan juga pengalaman yang telah dialami.

- c) Keterampilan yang dimiliki: Keterampilan karyawan yang dimiliki dari pengalaman kerja yang tinggi dapat menjadi acuan dalam kemudahan pemahaman.

4. Kinerja (Y)

Definisi operasional variable kinerja merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh (R. H Andrey et al., 2019). Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Secara operasional kinerja dapat diukur melalui indikator menurut (Y. R. Harahap, 2020), yang meliputi :

- Kualitas: tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- Ketepatan waktu: ketepatan waktu dalam bekerja baik itu jam masuk, jam istirahat, dan jam pulang kerja karyawan.

Hasil dan pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1 Pelatihan	X1.1	,775	0,1966	Valid
	X1.2	,612	0,1966	Valid
	X1.3	,604	0,1966	Valid
	X1.4	,775	0,1966	Valid
	X1.5	,669	0,1966	Valid
	X1.6	,650	0,1966	Valid
X2 Keterampilan	X2.1	,643	0,1966	Valid
	X2.2	,638	0,1966	Valid
	X2.3	,658	0,1966	Valid
	X2.4	,610	0,1966	Valid
	X2.5	,641	0,1966	Valid
	X2.6	,598	0,1966	Valid
X3 Pengalaman	X3.1	,592	0,1966	Valid
	X3.2	,563	0,1966	Valid
	X3.3	,618	0,1966	Valid
	X3.4	,626	0,1966	Valid
	X3.5	,712	0,1966	Valid
	X3.6	,556	0,1966	Valid

Y1	Y.1	,538	0,1966	Valid
Kinerja	Y.2	,625	0,1966	Valid
	Y.3	,656	0,1966	Valid
	Y.4	,622	0,1966	Valid
	Y.5	,591	0,1966	Valid
	Y.6	,636	0,1966	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas menyatakan bahwa seluruh item kuisioner dari semua variable memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0,1966$), serta nilai signifikansi yang lebih kecil dari $<0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti.

Hasil diatas menunjukkan uji validitas setiap item pernyataan mendapatkan nilai R hitung lebih besar dari pada R tabel maka pengujian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan X1	0,770	0.6	Reliabel
Keterampilan X2	0,693		Reliabel
Pengalaman X3	0,658		Reliabel
Kinerja Y	0,651		Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji realibilitas pada penelitian ini adalah menggunakan Croanbach Alpha, dimana suatu alat ukur dapat dikatakan reliable ketika nilai Croanbach Alpha $> 0,60$ dan sebaliknya. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program komputer SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

Uji reliabilitas pada penelitian ini dinyatakan reliabel dengan hasil bahwa variabel X1 pelatihan memiliki angka *cronbach's alpha* 0.770, variabel X2 keterampilan 0,693, variabel X3 pengalaman 0,658, dan variable Y kinerja 0,651. Yang berarti ketiga variabel X tersebut sudah memiliki angka *cronbach's alpha* yang lebih besar dari 0,60, namun variabel Y memiliki nilai dibawah 0,60, karena lebih banyak variabel yang realibel, Maka dapat disimpulkan bahwasanya kuesioner yang dipergunakan untuk mengukur variabel dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
		<i>Unstandardized Residual</i>	
N			100
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>		.0000000
	<i>Std. Deviation</i>		.01418959
	<i>Most Extreme Absolute Differences</i>		.087
	<i>Positive</i>		.087
	<i>Negative</i>		-.061
<i>Test Statistic</i>			.087
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>			.061 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah diolah dalam model regresi residual dapat berdistribusi atau mendekati normal. Penulis menggunakan uji Kolmogorov- Smirnov dalam menganalisis data yang telah tersedia dengan menggunakan nilai signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila analisis yang dihasilkan sama dengan atau lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal. Apabila analisis yang dihasilkan kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tersebut tidak berdistribusi normal. Berikut adalah hasil analisis data menggunakan SPSS.

Hasil uji normalitas data pada table diatas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig. yang dihasilkan adalah 0,061 yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi sebesar 0,05. Sehingga data penelitian ini berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity	
	Statistic Tolerance	VIF
Constant		
Kualitas Pelayanan X1	0.992	1.008
Lokasi X2	0.994	1.007

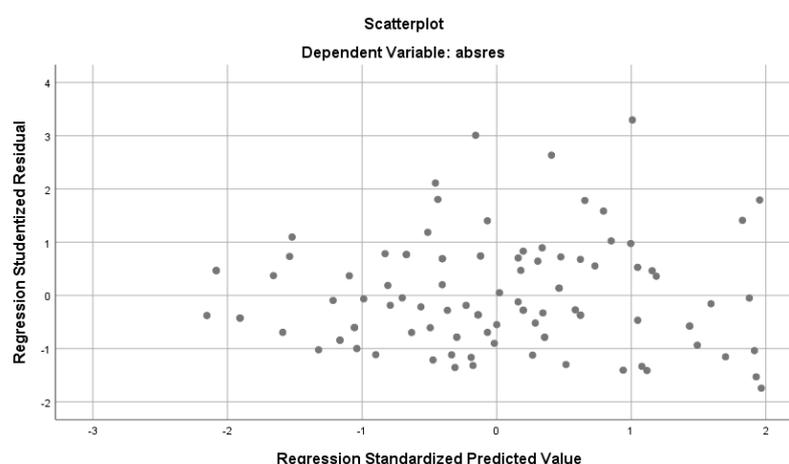
Harga X3	0.997	1.003
----------	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi memiliki korelasi atau tidak antar variabel bebas. Pada model regresi uji multikolinieritas diukur dari besaran VIF (*variance inflation factor*), Jika nilai VIF < 10 , dan nilai tolerance $> 0,1$ maka dinyatakan tidak adanya atau tidak terjadi multikolinieritas.

Dari table diatas diketahui bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,1$ sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas. Artinya bahwa diantara variabel pelatihan, keterampilan dan kinerja tidak saling mempengaruhi.

c) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain. Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit), serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik – titik data menyebar secara acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	5.099	.138	
Pelatihan	-.427	.028	.822
Keterampilan	-.076	.021	-.202
Pengalaman	-.072	.022	-.182

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan dari analisis tabel diatas maka diketahui model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 5.099 + (-0,427)X_1 + (-0,076)X_2 + (-0,072)X_3$$

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh persamaan dapat dijelaskan makna dari koefisien regresi sebagai berikut:

1) Konstanta (a)

Hasil dari konstanta yang memiliki nilai positif 5.009. Hal tersebut menggambarkan bahwasanya tanpa adanya pengaruh variabel bebas yakni pelatihan, keterampilan dan pengalaman, maka nilai variabel terikat yaitu perilaku kerja tetap konstan sebesar 5.009.

2) Pelatihan

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.427) diantara variabel pelatihan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel pelatihan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.427) satuan.

3) Keterampilan

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.076) diantara variabel keterampilan dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel keterampilan mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.076) satuan.

4) Pengalaman

Hasil dari koefisien yang memiliki nilai negatif (-0.072) diantara variabel pengalaman dengan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwasanya kedua variabel tersebut berhubungan secara negatif. Maka dapat disimpulkan bahwasanya jika variabel pengalaman mengalami penurunan satu satuan, maka variabel kinerja semakin menurun sebesar (-0.072) satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	5.099	.138		36.885
Pelatihan	-.427	.028	.822	-14.985
Keterampilan	-.076	.021	-.202	-3.689
Pengalaman	-.072	.022	-.182	-3.324

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji t digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Dalam pengujian hipotesis Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas (sig.) dengan nilai alpha (0,05). Sedangkan untuk kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika sig. penelitian $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika sig. penelitian $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Hipotesis :

H_0 = Variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

H_1 = Variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen

Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel sebagai berikut :

Melihat hasil dari tabel diatas jika tingkat signifikan $< 0,05$ maka dapat dipastikan berpengaruh signifikan secara parsial atas Kepuasan Pelanggan

- Pada variabel Pelatihan (X_1) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1

diterima yang artinya variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Y).

- b. Pada variabel Keterampilan (X_2) nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Keterampilan(X_2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja(Y).
- c. Pada variabel Pengalaman (X_3) nilai sig. $0.001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya variabel Pengalaman (X_3) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji Simultan F

Tabel 7. Hasil Uji F

<i>ANOVA^a</i>					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>S</i>
1 Regression	.050	3	.017	79.577	.000 ^b
Residual	.020	96	.000		
Total	.070	99			

a. *Dependent Variable:* Kinerja

b. *Predictors:* (Constant), Pengalaman, Keterampilan, Pelatihan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2023

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan dalam penelitian ini signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

- a. H_0 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. H_1 = Semua variabel independen secara bersama- sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan dari hasil pengujian diperoleh tabel ini :

Tabel diatas didapati nilai F hitung adalah 79.577 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Artinya bahwa variabel Pelatihan (X1), Keterampilan (X2) dan Pengalaman (X3) secara bersama-sama berpengaruh atau simultan terhadap variabel Kinerja (Y).

Pembahasan

Pelatihan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah positif. Hal ini sejalan dengan tujuan dari pelatihan merupakan meningkatnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan serta meningkatkan moral dan juga semangat kerja karyawan. Hal ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.

implikasi empiris menunjukkan bahwa indikator pelatihan yang dibangun oleh dorongan indikator meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas dan meningkatkan moral dan semangat kerja. Dalam hal ini Kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini adalah meningkatnya produktivitas karyawan dalam setiap melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal, hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang setuju jika meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan ini merupakan hal yang perlu ditekankan dalam setiap pekerjaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pelatihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Vera Firdaus, 2017) pada penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan tidak sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterampilan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah positif. Hal ini sejalan dengan keterampilan dasar yang dimiliki dapat membantu karyawan dalam pemahaman keterampilan teknis sehingga keterampilan interpersonal yang tercapai dengan melakukan komunikasi yang baik dalam setiap pekerjaan sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Hal ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa indikator keterampilan yang dibangun oleh keterampilan dasar, keterampilan teknis, keterampilan interpersonal. Dalam hal ini Kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini adalah keterampilan interpersonal, komunikasi yang terjalin dengan baik antar setiap karyawan dalam menyelesaikan

pekerjaan, sehingga dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan maksimal, hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang setuju jika keterampilan interpersonal dalam pekerjaan ini merupakan hal yang perlu ditekankan dalam setiap pekerjaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Keterampilan berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jaya & Rosadi, 2022) pada penelitiannya menunjukkan bahwasanya keterampilan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. dan tidak sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa keterampilan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengalaman Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang didapat dari pengujian ini adalah positif. Hal ini sejalan dengan Dalam lama waktu bekerja karyawan ditempat pekerjaan menjadikan karyawan memperoleh banyak pengalaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan, tingkat pengetahuan karyawan semakin bertambah seiring dengan pengalaman yang dimiliki serta memiliki keterampilan yang semakin bertambah seiring dengan pengalaman yang diperoleh dan menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi empiris menunjukkan bahwa indikator yang dibangun oleh lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan, tingkat keterampilan. Dalam hal ini Kontribusi indikator terbesar dalam penelitian ini adalah tingkat pengetahuan, tingkat pengetahuan karyawan semakin bertambah seiring dengan pengalaman yang dimiliki serta memiliki keterampilan yang semakin bertambah seiring dengan pengalaman yang diperoleh dan menjadikan kinerja karyawan semakin meningkat, hal ini dibuktikan oleh mayoritas responden yang setuju jika tingkat pengetahuan dalam pekerjaan ini merupakan hal yang perlu ditekankan dalam setiap pekerjaan dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian penulis dengan hasil uji parsial, menunjukkan bahwa hipotesis H1 diterima yang menandakan arah koefisien regresi positif. Artinya Pengalaman berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Hasil ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Umami et al., 2019) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa pengalaman memiliki nilai positif terhadap kinerja karyawan. dan tidak sejalan dengan penelitian (Sofian & Julkarnain, 2019) yang mengatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pelatihan, Keterampilan Pengalaman dan implikasi terhadap kinerja dengan teknik pengumpulan data menggunakan sebar kuesioner secara langsung kepada 100 responden yang merupakan karyawan q5 steak and bowl di jawa timur disimpulkan bahwa:
2. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
3. Keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
4. Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.
5. Pelatihan, ketrampilan dan Pengalaman berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan, Keterampilan dan Pengalaman berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan dari kesimpulan dan implikasi daripada penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran yakni. Karyawan diharapkan untuk senantiasa selalu memaksimalkan pelatihan karena berpengaruh secara signifikan terhadap kineja karyawan, dan juga senantiasa meningkatkan keterampilan karyawan terutama dalam keterampilan dasar yaitu dalam hal menjaga kebersihan area bekerja serta melakukan komunikasi yang baik antar karyawan sehingga tercipta sebuah kinerja yang makssimal sealain itu pengalaman juga berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan dalam hal ini diharapkan karyawan dapat memanfaatkan setiap pengalaman yang sudah diperoleh berdasarkan lama waaktu kerja karyawan guna mempermudah dalam memaksimalkan kinerja. Pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menanmbah keterbaharuan variabel bebas.

Daftar Pustaka

- Andrey, R. R. H., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- Damanik, S. R., Sahla, H., Ekonomi, F., Asahan, U., & Indonesia, S. U. (2020). Pengaruh pendidikan, motivasi dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja guru. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. doi:10.30596/maneggio.v3i1.4866
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi Keuangan, Investasi dan Syariah*, 3(2), 290–296. doi:10.47065/ekuitas.v3i2.1153
- Dewi, O. Kurnia. (2020). Pengukuran Kinerja Personal Selling AOM Melalui Respon Nasabah Kur Di BRI Syariah Kantor Cabang Bandar Lampung Kedaton.
- Edi Yusman, S., & Rivaldo, Y. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pengamanan Bp Batam. *As_Said*, 1(2), 97–107.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). Pengaruh rekrutmen, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan di PT. Marketama Indah. *AKSELERASI Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>
- Firdaus, H. H. V. (2017). Desain Training Guru Paud Melalui Analisis Kebutuhan Training. Desain Training Guru Paud Melalui Analisis Kebutuhan Training Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Paud. Retrieved from <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SNHP/article/view/399>
- Firdaus, V., & Hasanah, H. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pendidikan Kewirausahaan Terhadap Motivasi Berwirausaha Pada Penyandang Disabilitas di Kabupaten Jember. *Fenomena*, 17(2), 263–286.
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik*, 1(2), 85–114. doi:10.55927/jiph.v1i2.937
- Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi*, 5(1), 2.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. doi:10.30596/maneggio.v3i1.4866
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. *JEKKP (Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik)*, 2(1), 9–16. doi:10.30743/jekkp.v2i1.2729

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. (2020). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero Bandung). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(1), 200–207. Retrieved from <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/264>
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. doi:10.17509/image.v7i1.23137
- Ilmiah, J., Ekonomi, F., Wahyudi, D., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Nusantara, P. (2022). Pengaruh knowledge, skill dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Lusiana Jasa Karya. *Jurnal*, 01(03), 297–307.
- Jaya, A. H., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 189–195.
- Kanafiah, Prahiawan, W., & Suherna. (2021). Pengaruh kompetensi (hard skill) dan pelatihan terhadap kinerja pelaksana teknis melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 1–14. Retrieved from <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Lengkong, F., Lengkong, V. P. K., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA*, 7(1), 281–290.
- Ma, P. H. M., & Si, M. (2015). Metodologi penelitian Kuantitatif.
- Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Maritim, U., Ali, R., Riau, K., & Belakang, L. (2019). 1622-Article Text-5745-2-10-20210518 (3). Volume 2, Issue 2, 83–93.
- Mangkat, R. S., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, nilai pribadi dan etos kerja terhadap kinerja anggota polisi pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3), 3319–3328.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 2(3), 222–236. doi:10.30596/liabilities.v2i3.3993
- Nazir, A., Kunci, K., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Nugroho, M. N., & Paradifa, R. (2020). Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 149–168. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.08>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 5, 1328–1335.
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 323.

- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Meranti Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 162–167.
- Pratama, A. R., & Ridwan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Al-Qasd*, 2, 117–131.
- Rahmad, R., Nasfi, N., & Sabri, S. (2019). Pengaruh knowledge, skill dan ability pimpinan terhadap kinerja IKM di Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi*, 4(02), 108–117. <https://doi.org/10.36665/jusie.v4i02.217>
- Ratu, R., Koleangan, R. A. M., & Kojo, C. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 450–458.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(2), 186–195. Retrieved from <http://jurnal.undira.ac.id/index.php/jpmk/article/view/32>
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 4(2), 142–149.
- Syitah, S. U., & Nasir. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) TBK Cabang Syariah Keutapang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 4(3), 446–458.
- Umami, R., Rizal, A., & Sumartik, S. (2019). Pengaruh Kualitas Produk, Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Kedai Warsu Coffe Cafe. **Equilibrium Jurnal Ekonomi*
- Widayati, C. C., Anah, S., & Usman, M. (2022). Pengaruh knowledge management, skill, dan attitude terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT Sun Life Syariah di Jakarta). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 128–138. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.848>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh pelatihan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Studia Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>