

Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Medali Mas

Seno Rahmad Kartiko^{1*}, Brahma Wahyu², Erwin Syahputra³

¹ Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

²⁻³ Dosen, Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri

*Penulis korespondensi: senor.kartiko@gmail.com¹

Abstract. *A company's productivity is greatly influenced by the quality of employee performance, which makes employees an important asset in achieving organizational goals. This study aims to analyze the influence of job skills, work experience, and work commitment on employee performance on CV Medali Mas. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and classical assumption tests were carried out including normality, multicollinearity, heteroscedasticity, and linearity tests. The results of the analysis showed that simultaneously, the three independent variables, namely work skills, work experience, and work commitment, had a significant effect on employee performance (F count = 6.788; Sig. < 0.001). However, only work experience showed a significant effect on employee performance (t count = 2.765; Sig. = 0.009), while work skills (Sig. = 0.072) and work commitment (Sig. = 0.531) had no significant effect. These findings confirm that work experience is a dominant factor in improving employee performance at CV Medali Mas. The implications of this study suggest that companies pay more attention to the track record of work experience in the recruitment and human resource development process to increase productivity optimally.*

Keywords: *Employee Performance; Productivity; Work Commitment; Work Experience; Work Skills*

Abstrak. Produktivitas perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan, yang menjadikan karyawan sebagai aset penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Medali Mas. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen yaitu keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F hitung = 6,788; Sig. < 0,001). Namun secara parsial, hanya pengalaman kerja yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t hitung = 2,765; Sig. = 0,009), sedangkan keterampilan kerja (Sig. = 0,072) dan komitmen kerja (Sig. = 0,531) tidak berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan di CV Medali Mas. Implikasi dari penelitian ini menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan rekam jejak pengalaman kerja dalam proses rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas secara optimal.

Kata kunci: Keterampilan Kerja; Kinerja Karyawan; Komitmen Kerja; Pengalaman Kerja; Produktivitas

1. LATAR BELAKANG

Produktivitas perusahaan dapat dikatakan baik atau dapat berjalan maksimal apabila perusahaan tersebut memiliki karyawan dengan kinerja yang baik juga sehingga karyawan adalah aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Dalam dunia kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh keterampilan karyawan, pengalaman kerja karyawan, komitmen kerja karyawan dan juga faktor-faktor lainnya. Kinerja karyawan dapat diukur dan diketahui dari standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai maka perusahaan tidak dapat berjalan dengan

maksimal sehingga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan sehingga hal ini menjadi perhatian yang sangat penting oleh pimpinan perusahaan.

Faktor demografi karyawan CV. Medali Mas Kota Kediri meliputi keterampilan kerja, pengalaman kerja dan komitmen kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan tersebut melaksanakan pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan atau kompetensi yang dimiliki secara efisien dan efektif sehingga mampu bekerja sama dalam tim atau kelompok dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Alfarisyi and Satrio (2021), “Setiap individu memiliki keterampilan kerja yang berbeda – beda, jika seorang karyawan dapat mengenali keterampilan yang dimiliki maka seorang karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan”.

Beberapa karyawan CV. Medali Mas Kota Kediri adalah karyawan yang memiliki pengalaman walaupun juga masih ada karyawan yang belum memiliki pengalaman yang relevan dengan bidang industri CV. Medali Mas Kota Kediri. Menurut Pitri (2020), “Pengaruh pengalaman kerja terhadap kualitas kerja sebesar Rp 0,292. Sangat berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan, apabila pelatihan yang disediakan oleh perusahaan tetap diadakan maka nilai kualitas kerja akan mengalami kenaikan yang konstan yakni berkisar Rp 0,292. Dan pelatihan kerja memiliki hubungan searah dengan kualitas kerja”.

Komitmen kerja karyawan CV. Medali Mas Kota Kediri juga cukup tinggi dari setiap karyawan dengan rata-rata karyawan telah bekerja lebih dari 5 tahun. Menurut Kasmianti and Jelatu (2024), “Komitmen kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan, ketika karyawan mampu untuk berkomitmen maka dampak positif lah yang akan didapatkan, terjadinya kenaikan kinerja dan semangat karyawan. Komitmen kerja yang tinggi dapat berkontribusi dan ikut andil dalam mengembangkan suatu perusahaan”.

2. KAJIAN TEORITIS

Keterampilan Kerja

Menurut Lengkong, Lengkong and Taroreh (2019) mengenai definisi keterampilan, yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah maupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

Pengalaman Kerja

Menurut Itafia *et al* dalam Sabirin and Ilham (2020) pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang dikenal dan dikendalikan oleh seorang karyawan sebagai akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelum untuk jangka waktu tertentu.

Komitmen Kerja

Menurut Handoko (2020) dalam Ramadhani (2022) dimana komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan. Semakin tinggi perusahaan menghargai karyawan, maka semakin tinggi juga komitmen karyawan tersebut kepada perusahaan. Dengan komitmen kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik juga.

Kinerja Karyawan

Menurut Rahayu dan Dahlia (2023) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Medali Mas dengan sampel dalam penelitian ini hanya pada 40 orang karyawan tetap yang bekerja di CV. Medali Mas Kota Kediri. Penentuan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena dalam penelitian ini populasi karyawan pada CV. Medali Mas Kota Kediri kurang dari 100 karyawan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert (misalnya, dari 1 sampai 5) untuk mengukur seberapa setuju responden terhadap berbagai pernyataan terkait variabel-variabel tersebut Sugiyono (2019:146).

Instrumen penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai berikut : Tanggapan “Sangat Setuju” diberi skor 5, tanggapan “Setuju” diberi skor 4, tanggapan “Kurang setuju” diberi skor 3, tanggapan “Tidak setuju” diberi skor 2 serta tanggapan “Sangat tidak setuju” diberi skor 1.

Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Variabel	Regresi (B)	t hitung	Sig-t	Keterangan
Keterampilan Kerja (X1)	0,269	1,854	0,072	Ha1 ditolak
Pengalaman Kerja (X2)	0,414	2,765	0,009	Ha2 diterima
Komitmen Kerja (X3)	0,087	0,633	0,531	Ha3 ditolak
Konstanta (a)			17,877	
Nilai Korelasi (R)			0,361	
Adjusted R ²			0,308	
F Hitung			6,776	
Signifikansi F			0,000	H4 Diterima
Y				Kinerja Karyawan

Sumber : Ringkasan Output Estimasi, 2025.

Berdasarkan tabel 1 di atas diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,877 + 0,167X_1 + 0,325X_2 + 0,106X_3$$

Dari hasil pengujian maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah Konstanta sebesar 17,877 menunjukkan bahwa jika variabel X1, X2, dan X3 dianggap nol, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi sebesar 17,877, Koefisien regresi untuk Keterampilan Kerja (X1) sebesar 0,167. Ini berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Keterampilan Kerja, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,167, namun pengaruh ini tidak signifikan (Sig. = 0,072 > 0,05), Koefisien regresi untuk Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,325. Ini berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,325. Pengaruh ini signifikan (Sig. = 0,009 < 0,05) serta Koefisien regresi untuk Komitmen Kerja sebesar 0,106. Ini berarti setiap peningkatan 1 satuan pada Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,106.

Hasil Uji t

Hasil pengujian hipotesis pada tabel 1 di atas maka dapat dijelaskan bahwa berdasarkan Keterampilan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,854 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,072. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Keterampilan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Medali Mas tidak dapat diterima. Berdasarkan Pengalaman Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,765 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,009. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Atas hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Medali Mas dapat diterima.

Berdasarkan Komitmen Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,633 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,531. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Medali Mas ditolak.

Hasil Uji f

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesi Simultan (Uji F).

ANOVA ^a						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	101,848	3	33,949	6,788	<,001 ^b
	Residual	180,052	36	5,001		
	Total	281,900	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja, Keterampilan, Pengalaman Kerja

Sumber : Output olahan data dengan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 6,788 dengan nilai signifikansi < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai f hitung sebesar 6,788 lebih besar daripada nilai f tabel sebesar 2,87, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini signifikan secara simultan. Artinya, variabel independen yang terdiri dari Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Hasil Koefisien Determinan

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2).

Model Summary			
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	,601 ^a	,361	,308

a. Predictors: (Constant), Komitmen Karyawan, Keterampilan, Pengalaman Kerja

Sumber : Output olahan data dengan SPSS, 2025.

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa Nilai R^2 sebesar 0,361 menunjukkan bahwa 36,1% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang diuji dalam model. Sedangkan sisanya sebesar 63,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,308 memberikan estimasi yang lebih akurat karena sudah disesuaikan dengan jumlah

variabel bebas dan ukuran sampel, sehingga lebih tepat digunakan dalam interpretasi model regresi berganda.

Pengaruh Keterampilan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Keterampilan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,854 dengan nilai signifikansi sebesar 0,072. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka secara statistik variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV Medali Mas. Hal ini mungkin disebabkan karena keterampilan yang dimiliki belum sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan, atau belum didukung oleh pelatihan yang berkesinambungan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Jamali, 2016) yang menyatakan bahwa keterampilan kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja jika tidak dibarengi dengan faktor pendukung seperti supervisi, motivasi, atau budaya kerja yang kondusif. Selain itu, hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Taroreh, 2020) yang mengemukakan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan), dikarenakan karyawan yang memiliki tingkat keterampilan yang tinggi terlalu menganggap remeh suatu pekerjaan sehingga dengan kemampuannya tidak akan bisa menjamin kinerja meningkat.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t hitung sebesar 2,765 dan nilai signifikansi 0,009. Karena nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung $>$ nilai t tabel sebesar 2,02809, maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini konsisten dengan penelitian (Wibowo *et al.*, 2022) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan efektivitas kerja, terutama di industri kecil dan menengah. Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh (Agus *et al.*, 2023) yang mengemukakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dapat dilihat dari para karyawan yang terampil dalam bekerja, menguasai pekerjaan dan peralatan yang digunakan dalam bekerja.

Pengaruh Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen Kerja memiliki t hitung sebesar 0,633 dengan nilai signifikansi sebesar 0,531, yang berarti tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, komitmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Medali Mas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Chaerunissa & Pancasasti, 2021) yang menyatakan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan lemah terhadap kinerja, terutama jika tidak didukung oleh insentif atau kepuasan kerja yang memadai. Hal ini juga mendukung penelitian sebelumnya oleh (Saprillah,

2021) yang mengemukakan bahwa Komitmen Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Utama Finance Cabang Kota Palopo.

Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, dan Komitmen secara Simultan terhadap Kinerja

Hasil uji F (ANOVA) menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai F hitung sebesar 6,788 dan nilai signifikansi $< 0,001$. Artinya, meskipun tidak semua variabel signifikan secara parsial, secara bersama-sama ketiganya mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan pada CV Medali Mas. Hal ini sesuai dengan model integratif dalam teori kinerja oleh Mathis & Jackson (2011) dalam (Ilim Nafisatul *et al.*, 2024), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh gabungan faktor keahlian, pengalaman, motivasi, dan sikap terhadap pekerjaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan pada penelitian ini mengenai pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Medali Mas, maka dapat disimpulkan hal-hal bahwa secara simultan, variabel Keterampilan, Pengalaman Kerja, dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 6,788 dan nilai signifikansi $< 0,001$, yang berarti bahwa model regresi layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Secara parsial, hanya variabel Pengalaman Kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,765 dan nilai signifikansi 0,009. Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.

Variabel Keterampilan dan Komitmen Kerja tidak berpengaruh signifikan secara statistik terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,072 dan 0,531 ($> 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan keterampilan atau komitmen kerja karyawan belum tentu memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja dalam konteks organisasi yang diteliti.

Saran

Bagi Perusahaan disarankan untuk memberikan kesempatan rotasi kerja, pelatihan *on-the-job* dan pengembangan karir agar karyawan memperoleh pengalaman yang lebih luas. Perusahaan tetap perlu memperhatikan pengembangan keterampilan dan menjaga komitmen karyawan melalui pelatihan teknis dan penciptaan budaya kerja yang positif, karena faktor-faktor ini dapat berdampak dalam jangka panjang. Penelitian ini juga masih memiliki beberapa keterbatasan yang masih perlu dikaji lebih dalam. Oleh karena itu, diharapkan bagi penelitian

selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel lain yang mungkin lebih memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja. Selain itu, perlu menggunakan sampel yang lebih besar dan beragam agar hasil penelitian lebih representative.

DAFTAR REFERENSI

- Agus, S., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh kompensasi, pengalaman kerja, dan kebahagiaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA*, 11(1), 395–404. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/45769>
- Alfarisyi, S., & Satrio, B. (2021). Hubungan pengaruh keterampilan, pengetahuan, kemampuan, sikap, dan budaya kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(6).
- Aprianto, R., & Suwarno. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Bramantri, A. S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wonti Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(4).
- Chaerunissa, E., & Pancasasti, R. (2021). Pengaruh employee engagement dan commitment organization terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBTM)*, 5(2), 126–146. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 15–25. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.6>
- Darmawan, D., Sinambela, E. A., Hariani, M., & Irfan, M. (2020). Analisis komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja, dan etos kerja yang memengaruhi kinerja pegawai. *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70.
- Devita Putri, A. (2024). Hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja mahasiswa tingkat akhir FEB perguruan tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20–32.
- Fersinata, F. J., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(7), 1–14.

- Gede, I. W., Parta, I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh keterampilan kerja, teamwork, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 65–76.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh iklim organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap komitmen kerja karyawan. *Global*, 3(2).
- Hartawan, A., Mafra, N. U., & Heryati. (2021). Pengaruh budaya kerja dan kemampuan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Empat Lawang. *Jurnal Manivestasi*, 3(2).
- Ilim, N., Khairul, W. A., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Isa, A. M. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Jamali, A. (2016). Pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(2), 205–224. <https://doi.org/10.36467/makro.2016.01.02.06>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. D. (2021). Dampak masa kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen, dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2).
- Kasmiati, & Jelatu, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai melalui penempatan kerja pada Kantor PT Citra Bakti Persada Makassar. *Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1).
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & 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.
- Mahayasa, I. G. A., & Wardani, N. K. A. D. (2022). Pengaruh keterampilan kerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan. *Journal of Applied Management Studies*, 3(2), 115–127. <https://doi.org/10.51713/jamms.v3i2.48>
- Mongilala, C. M. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2022). The effect of skills, experience, and work ability on employee performance in micro, small and medium enterprises in Leilem Village. *Jurnal EMBA*, 10(3), 861–871.
- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh komitmen kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3, 487–492.
- Munir, R. (2016). *Pengujian hipotesis statistik*. Informatika STEI.
- Nur, F., & Khair, H. (2021). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, sistem informasi manajemen, dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kominfo Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 15–30.
- Nurhasanah. (2019). Pengaruh keterampilan kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja persatuan nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2(2).
- Nurudin, Z. A., Rapini, T., & Abrianto, T. H. (2023). Peranan gender, keterampilan kerja, dan perputaran karyawan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tepung tapioka. *Jurnal Bussman*, 3(1).
- Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 14.

- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh sikap kerja dan keterampilan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 162–167.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223–232.
- Rahayu, S., & Dahlia. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1).
- Ramadhani, J. (2022). Pengaruh komitmen kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cemerlang Tunggal Intikarsa Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(3).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson. <https://doi.org/10.5860/choice.43-0421>
- Sabirin, & Ilham. (2020). Disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap kepuasan dan kinerja pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Sanaky, M. M. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sudiarhta Athar, H., & Mataram, U. (2020). Dampak gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 29–40.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh keterampilan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja (studi pada karyawan perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1).
- Susilo, T. A., Suparmoko, M., & Mukhlis, A. (2024). Peran kepuasan kerja dalam memediasi kepemimpinan dan keterampilan kerja terhadap kinerja pegawai supplier chemical di Provinsi Banten. *Economics and Digital Business Review*, 5(2).
- Tolo, I., Sepang, J. L., & Dotulong, L. O. (2016). Pengaruh keterampilan kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado. *Jurnal EMBA*, 4(4), 256–267.
- Wibowo, T. S., Srihandayani, C. M., & Sari, A. R. (2022). Produktivitas kerja karyawan UMKM di masa pandemi Covid-19 melalui lingkungan kerja, motivasi, dan pengalaman kerja. *Manajerial*, 9(2), 138. <https://doi.org/10.30587/jurnalmanajerial.v9i02.3891>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102.
- Yuniza, T. F., & Suhartini, A. A. (2022). Analisis hubungan komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2).