

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI, PENEMPATAN KERJA, SERTA PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OPTIK KASOEM PEJATEN

Nurul Maulida¹, Ahmad Fahmi², Haryono³, Junaedi⁴, Sriyanto⁵, Edi Mulyadi⁶
2407030086@students.unis.ac.id¹, 2407030023@students.unis.ac.id²,
2407030047@students.unis.ac.id³, 2407030130@students.unis.ac.id⁴,
2407030171@students.unis.ac.id⁵, emulyadi@unis.ac.id⁶
Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia

ABSTRAK

Perkembangan industri optikal di Indonesia semakin pesat seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap layanan pemeriksaan mata dan alat bantu penglihatan. Persaingan yang ketat menuntut setiap perusahaan, termasuk Optik Kasoem Pejaten, untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama dalam mendukung pencapaian tujuan bisnis. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing perusahaan. Namun, kinerja tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek, antara lain pengalaman kerja, kompetensi, penempatan posisi, serta pelatihan yang diberikan perusahaan. Faktor-faktor ini dapat diukur secara kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif guna menguji hubungan dan pengaruh antar variabel tersebut secara objektif dan terukur.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The optical industry in Indonesia has experienced significant growth in line with the increasing demand for eye care services and visual aids. In the face of intense competition, companies, including Optik Kasoem Pejaten, are required to optimize human resources as their primary asset to achieve business objectives. Employee performance is a critical factor in ensuring organizational sustainability and competitiveness. Nevertheless, such performance is shaped by multiple determinants, including work experience, competence, job placement, and training provided by the organization. These factors can be quantitatively assessed to identify the extent of their influence on enhancing employee performance. Accordingly, this study adopts a quantitative research approach to objectively and systematically examine the relationships and effects among these variables.

Keywords: Work Experience, Competence, Job Placement, Training, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Optik Kasoem Pejaten adalah Perusahaan Perseroan Terbatas yang berjalan di Bidang Optikal. Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya perawatan mata, membuat bisnis optik semakin bermunculan di Indonesia. Untuk dapat mempertahankan posisi didalam pasar, maka Optik Kasoem Pejaten perlu menerapkan strategi manajemen bisnis yang cerdas dan tepat. Dengan melakukan optimalisasi sumber daya, mulai dari kesediaan produk kacamata yang up to date sampai dengan memperhatikan aspek lainnya yaitu sumber daya manusia atau karyawan yang menjadi aset penting di dalam perusahaan. Kondisi demikian tentu juga sangat dipengaruhi oleh SDM yang merupakan suatu kunci berhasil atau tidaknya bisnis dalam mencapai tujuannya (Utami, 2015).

Kesehatan mata menjadi kebutuhan penting seiring meningkatnya penggunaan perangkat digital yang memicu gangguan refraksi seperti miopia, astigmatisme, dan presbiopia. Hal ini mendorong pertumbuhan industri optikal di Indonesia. Data Statista (2025) mencatat pendapatan pasar kacamata mencapai US\$728,14 juta dengan proyeksi volume 105,6 juta unit pada 2029, yang menunjukkan persaingan bisnis semakin ketat.

Bisnis mempunyai banyak macam sumber daya yaitu disebut ‘inputan’ dan di modifikasi menjadi “output” yaitu suatu product ataupun jasa. Banyaknya macam sumber dayanya ,salah satunya yaitu manusia atau karyawan yang menjadi bagian yang sangat penting (Marnis & Priyono, 2008). Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam KBBI kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dianggap sebagai pencapaian dari suatu individu. Kinerja karyawan merupakan pencapaian pegawai yang di ambil dari segi quality dan quantity sesuai dengan standard pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Bisnis yang sehat adalah bisnis yang berusaha meningkatkan kemampuan karyawannya, dikarenakan hal tersebut adalah the key untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dinyatakan sebagai perwujudan kerja yang akan dijadikan dasar penilaian atas berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Kinerja yaitu hasil yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan job yang dimandatkan dengan kata lain, Kinerja merupakan hasil kerja tiap individu pada periode tertentu dengan ukuran realisasi dan target serta sasaran yang sudah diinfokan sebelumnya (Mittra Candana et al., 2023).

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan Optik Kasoem Pejaten yang dimana Optik Kasoem Pejaten telah melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan dengan penempatan kerja karyawan bukan hanya berdasarkan kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki, akan tetapi juga bisa dengan berdasarkan arahan dari pimpinan Optik Kasoem Pejaten. Selanjutnya perusahaan melakukan pelatihan terhadap karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menjalankan posisi barunya.

Meskipun Optik Kasoem Pejaten telah menyelenggarakan program pelatihan kerja bagi karyawan, namun dalam praktiknya, pelatihan tersebut belum menunjukkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang memilih resign, karena beralasan bahwa karyawan tidak mampu dalam menjalankan posisi baru yang diberikan perusahaan. Kondisi ini dapat menunjukkan perlunya dilakukan evaluasi mulai dari perencanaan mutasi karyawan, efektivitas materi pelatihan, metode penyampaian serta kompetensi yang dimiliki tiap-tiap karyawan.

Tabel 1 Profil Karyawan Optik Kasoem Pejaten Berdasarkan Variabel Penelitian

No	Nama	NIK	Jabatan					Keterangan Saat ini
			2020	2021	2022	2023	2024	
1	Lilih Nurjannah	1.95-0030	Regional Operations	Head Logistik	Head Logistik	HRD Staff	Business Development	Masih bekerja Sesuai Jabatan
2	Ahmad Syidad FE	1.09-0038	Produk Frame & lensa	Produk Frame & lensa	Strategic Business Plan	Strategic Business Plan	Business Development-Produk Frame & Lensa Manager	Masih bekerja Sesuai Jabatan
3	Kiki Agustin	3.18-0022	Sales Toko	Sales Toko	Sales Toko	Merc hand ising	Product Frame	Masih bekerja Sesuai Jabatan
4	Jajang Herman	2.10-0015	Sales Toko	Sales Toko	Sales Toko	Sales Toko	Store Manager	Resign

5	Nureka Amalia	3.17-0010	Refractio tionis Optisi en	Refracti onis Optisie n	Refrac tionis Optisi en	Refr actio nis Opti sien	Refractio nis Optisien & Sales Toko	Resign
6	Ichlas Damar Oktory	4.20-0003	Sales Toko	Custom er Care	Custo mer Care	Cust omer Care SPV	Head Eccomer ce	Masih bekerja dgn Jabatan Customer Care SPV

Sumber : Data Karyawan Optik Kasoem Pejaten 2025

Berdasarkan tabel diatas, terdapat informasi posisi karyawan dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir. Data diatas memperlihatkan adanya karyawan yang mengalami penurunan jabatan, dan ada juga karyawan yang mengundurkan diri atau Resign, setelah dilakukannya pemindahan posisi karyawan. Fenomena ini mengindikasikan adanya persoalan yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan, penempatan kerja serta pelatihan yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini relevan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan di sektor jasa pelayanan, khususnya pada perusahaan optikal seperti Optik Kasoem Pejaten. Relevansi penelitian ini juga terletak pada pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor internal karyawan dan perusahaan seperti pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki, penempatan kerja yang tepat, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tiap-tiap karyawan yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kompetensi pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi masih kurang dikarenakan kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan secara efektif. Penelitian juga menunjukkan bahwa aspek kompetensi saja tidak cukup untuk menjadi dasar utama peningkatan kinerja karyawan. Melainkan latihan serta pengalaman kerja cukup besar memegang peranan penting dalam menentukan penempatan kerja karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan (Sumendap, Mandey, and Mambo 2015)

Oleh karena itu, diperlukan analisis yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan, baik dalam pengaruh peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan dengan harapan dapat memberikan rekomendasi perbaikan dalam manajemen karyawan secara lebih tepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, penempatan kerja serta pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif di pilih karena memungkinkan pengukuran variabel dalam bentuk angka serta pengujian hipotesis melalui analisis statistik menggunakan SPSS 29 for Windows.

Penentuan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono,2019:133). Responden dalam penelitian ini berjumlah 131 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Setiap variabel di ukur melalui indikator yang di susun berdasarkan teori-teori relevan, dengan jawaban responden menggunakan skala likert. Data yang terkumpul kemudian di analisis dengan teknis statistik menggunakan SPSS 29 for Windows untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antar variabel. Lokasi dalam penelitian ini yaitu di Optik Kasoem Pejaten yang beralamat di Jl Taman Margasatwa Raya No.18, Jakarta Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penyebaran Kuesioner

Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli 2025. Lokasi penelitian dilaksanakan di Optik Kasoem Pejaten. Data yang diolah merupakan hasil penilaian dari responden terhadap pernyataan dalam kuisisioner yang telah disebar, meliputi pernyataan tentang Pengalaman kerja, Kompetensi, Penempatan kerja, Kinerja karyawan. Data tersebut kemudian diolah menggunakan bantuan program SPSS 29 For Windows.

Tabel 1 Hasil Penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang disebar	150
Kuesioner yang layak dianalisis	131

(Sumber : data yang diolah peneliti 2025)

Tabel 2 Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Percent	Valid Percent
< 6 Bulan	9,2	9,2
6 Bulan – 1 Tahun	10,7	10,7
1 – 3 Tahun	25,2	25,2
3 – 5 Tahun	9,9	9,9
< 5 Tahun	45%	45%
Total	100,0	100,0

(Sumber : Data Kuesioner by Gform diolah Peneliti 2025)

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. Kesalahan (validitas) adalah tingkat kemampuan instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Uji validitas data ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor total keseluruhan item. Hasil dari korelasi tersebut harus signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Uji validitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS 29 For Windows.

Dalam pengambilan keputusan :

- 1) Jika r hitung positif serta r hitung $> r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Jika r hitung tidak positif serta r hitung $< r$ tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika r hitung $> r$ tabel, tapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji signifikansi untuk degree of freedom (df) = $n - 2$, (n) adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) sebesar 131 dan besarnya df dapat dihitung $131 - 2 = 129$, maka df = 131 pada signifikansi 0,05 sehingga didapat r tabel = 0,1716.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,318	0,1716	Valid
		KK2	0,276	0,1716	Valid
		KK3	0,321	0,1716	Valid
		KK4	0,457	0,1716	Valid
		KK5	0,420	0,1716	Valid
		KK6	0,511	0,1716	Valid
		KK7	0,514	0,1716	Valid

		KK8	0,634	0,1716	Valid
		KK9	0,684	0,1716	Valid
		KK10	0,704	0,1716	Valid
		KK11	0,720	0,1716	Valid
		KK12	0,768	0,1716	Valid
		KK13	0,760	0,1716	Valid
		KK14	0,746	0,1716	Valid
		KK15	0,778	0,1716	Valid
		KK16	0,783	0,1716	Valid
		KK17	0,747	0,1716	Valid
		KK18	0,739	0,1716	Valid
		KK19	0,769	0,1716	Valid
		KK20	0,739	0,1716	Valid
		KK21	0,726	0,1716	Valid
		KK22	0,756	0,1716	Valid
		KK23	0,671	0,1716	Valid
		KK24	0,627	0,1716	Valid

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
2.	Pengalaman Kerja (X1)	PK1	0,647	0,1716	Valid
		PK2	0,650	0,1716	Valid
		PK3	0,646	0,1716	Valid
		PK4	0,786	0,1716	Valid
		PK5	0,802	0,1716	Valid
		PK6	0,787	0,1716	Valid
		PK7	0,828	0,1716	Valid
		PK8	0,787	0,1716	Valid
		PK9	0,786	0,1716	Valid
		PK10	0,785	0,1716	Valid
		PK11	0,712	0,1716	Valid
		PK12	0,709	0,1716	Valid
		PK13	0,608	0,1716	Valid
		PK14	0,553	0,1716	Valid
		PK15	0,476	0,1716	Valid

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
3.	Kompetensi (X2)	K1	0,550	0,1716	Valid
		K2	0,571	0,1716	Valid
		K3	0,657	0,1716	Valid
		K4	0,638	0,1716	Valid
		K5	0,701	0,1716	Valid
		K6	0,761	0,1716	Valid
		K7	0,854	0,1716	Valid
		K8	0,806	0,1716	Valid
		K9	0,668	0,1716	Valid

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
4.	Penempatan Kerja (X3)	PKE1	0,739	0,1716	Valid
		PKE2	0,739	0,1716	Valid
		PKE3	0,806	0,1716	Valid
		PKE4	0,840	0,1716	Valid
		PKE5	0,823	0,1716	Valid
		PKE6	0,811	0,1716	Valid
		PKE7	0,785	0,1716	Valid
		PKE8	0,637	0,1716	Valid
		PKE9	0,597	0,1716	Valid

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
5.	Pelatihan (X4)	P1	0,537	0,1716	Valid
		P2	0,532	0,1716	Valid
		P3	0,651	0,1716	Valid
		P4	0,583	0,1716	Valid
		P5	0,653	0,1716	Valid
		P6	0,529	0,1716	Valid
		P7	0,524	0,1716	Valid
		P8	0,621	0,1716	Valid
		P9	0,503	0,1716	Valid
		P10	0,448	0,1716	Valid
		P11	0,555	0,1716	Valid
		P12	0,661	0,1716	Valid
		P13	0,762	0,1716	Valid
		P14	0,489	0,1716	Valid
		P15	0,484	0,1716	Valid

(Sumber : Data yang diolah peneliti 2025)

Hasil Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Keputusan :

Nilai Cronbach Alpha > 0,06 = reliabel

Nilai Cronbach Alpha < 0,06 = tidak reliabel

Tabel 4 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (X1)	0,926	Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,864	Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Penempatan Kerja (X3)	0,903	Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Pelatihan (X4)	0,880	Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel

Sumber : Data yang diolah peneliti 2025

Semua butir pernyataan menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,06. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut adalah reliabel. Artinya butir pernyataan dalam kuisioner konsisten dalam mengukur konstruk atau variabel penelitian, sehingga dapat digunakan untuk mengukur data selanjutnya

Hasil Uji Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang statistic data seperti min, max, mean, sum, standard deviasi, variance, range, dan lain-lain, untuk mengukur distribusi data.

Tabel 5 Hasil Uji Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
X1	131	48.00	75.00	67.3588	5.91617
X2	131	35.00	45.00	41.7328	2.95563
X3	131	28.00	45.00	38.9084	3.94276
X4	131	55.00	75.00	71.4962	3.76497
Y	131	91.00	120.00	109.8550	7.40802
Valid N (listwise)	131				

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Berdasarkan tabel 3.5 diatas dapat diketahui bahwa pada variabel (X1) diperoleh skor total minimum 48 dan skor total maximum 75. Rata-rata skor total 67,35 dengan standar deviasi 5,916. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran penyebaran data dari rata-ratanya adalah 67,35.

Pada variabel (X2) diperoleh skor total minimum 35 dan skor total maximum 45. Rata-rata skor total 41,73 dengan standar deviasi 2,955. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 41,73.

Pada variabel (X3) diperoleh skor total minimum 28 dan skor total maximum 45. Rata-rata skor total 38,90 dengan standart deviasi 3,942. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 38,90.

Pada variabel (X4) diperoleh skor total minimum 55 dan skor total maximum 75. Rata-rata skor total 71,49 dengan standart deviasi 3,764. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 71,49.

Pada variabel (Y) diperoleh skor total minimum 91 dan skor total maximum 120. Rata-rata skor total 109,8 dengan standart deviasi 7,408. Standar deviasi merupakan salah satu ukuran untuk penyebaran data dari rata-ratanya adalah 109,8.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai yang terdistribusi secara normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Normal atau tidaknya distribusi data dilihat dari signifikansi variabel, jika sig > 0,05 maka menunjukkan bahwa ditribusi data normal.

**Tabel 6 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

N		131	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	7.32184504	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.057	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.090	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.094	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.086
		Upper Bound	.101

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Dari tabel 3.6 melalui hasil uji normalitas, menunjukkan data yang terdistribusi normal dengan nilai tingkat signifikan $0,90 > 0,05$.

Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinieritas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance, apabila nilai VIF $<$ dari 10 dan nilai Tolerance $>$ 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	82.310	17.317		.4.753	.,<,001		
X1	.028	.115	.022	.244	.808	.912	1.097
X2	.145	.225	.058	.642	.522	.958	1.043
X3	-.004	.172	-.002	-.021	.983	.925	1.081
X4	.276	.174	.140	.1.591	.114	.996	1.004

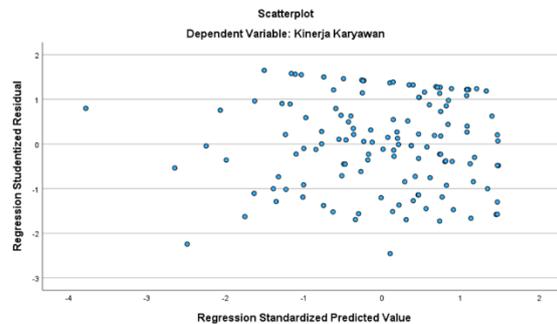
a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Tabel 3.7 diketahui bahwa nilai Tolerance dan VIF keempat variabel pada penelitian ini nilai Tolerance $>$ dari 0,1 dan Nilai VIF $<$ dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinieritas antar variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu dengan melihat dari pola grafik Scatterplot yang dihasilkan SPSS tersebut. Data dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah data yang tersebar dan tidak berkumpul disekitar titik 0 pada sumbu Y, sehingga model regresi pada penelitian ini layak digunakan.



(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin Watson (DW test) Dasar pengambilan keputusan pada uji Durbin Watson sebagai berikut:

- a) Jika $DU < DW < 4-DU$ maka, tidak terjadi autokorelasi.
- b) $DW < DL$ atau $DW > 4 DL$ maka, terjadi autokorelasi.
- c) $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$ maka, tidak ada kepastian atau kesimpulan yang pasti.

Tabel 8 Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.429 ^a	.184	.151	6.58512	2.197

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1, X4

b. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Berdasarkan Tabel 3.8 Dengan jumlah sampel (n) = 131, dan jumlah variabel independen (k)=4 dengan level signifikansi 5% . Nilai DL dan DU dapat diperoleh $DL = 1,6523$ dan $DU = 1,7780$ jadi, nilai $4-DU = 2,222$. Sehingga nilai $DU < DW < 4-DU$ ($1,7780 < 2,197 < 2,222$) H_0 diterima yang berarti tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis korelasi sederhana adalah hubungan antara dua variabel. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien korelasi yang menunjukkan keeratan hubungan antar dua variabel tersebut.

- a) 0-25 = Korelasi Sangat Lemah
- b) >0,25 – 0,50 = Korelasi Sedang
- c) >0,50 – 0,75 = Korelasi Kuat
- d) >0,75 – 1 = Korelasi Sangat Kuat

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Korelasi

		X1	X2	X3	X4	Y
X1	Pearson Correlation	1				.783**
	Sig. (2-tailed)					<,001
	N	131				131
X2	Pearson Correlation		1			.726**
	Sig. (2-tailed)					<,001
	N		131			131
X3	Pearson Correlation			1		.687**
	Sig. (2-tailed)					<,001
	N			131		131
X4	Pearson Correlation				1	.769**
	Sig. (2-tailed)					<,001
	N				131	131

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Berdasarkan tabel 3.9 angka koefisien korelasi positif, menunjukkan hubungan positif yang merupakan hasil uji korelasi, maka dapat di tarik kesimpulan yaitu :

- Koefisien korelasi antara Pengalaman Kerja (X1) dengan Kinerja Kayawan (Y) sebesar 0,783 dan termasuk dalam kategori koefisien korelasi kuat dengan arah yang positif. Artinya jika Pengalaman Kerja (X1) sangat kuat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- Koefisien korelasi antara Kompetensi (X2) dengan Kinerja Kayawan (Y) sebesar 0,726 dan termasuk dalam kategori koefisien korelasi kuat dengan arah yang positif. Artinya jika Kompetensi (X2) semakin kuat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- Koefisien korelasi antara Penempatan Kerja (X3) dengan Kinerja Kayawan (Y) sebesar 0,783 dan termasuk dalam kategori koefisien korelasi kuat dengan arah yang positif. Artinya jika Penempatan Kerja (X3) semakin kuat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.
- Koefisien korelasi antara Pelatihan (X4) dengan Kinerja Kayawan (Y) sebesar 0,769 dan termasuk dalam kategori koefisien korelasi kuat dengan arah yang positif. Artinya jika Pelatihan (X4) sangat kuat maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Kompetensi (X2), Penempatan Kerja (X3), Serta Pelatihan (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.680	17.510		4.665	<,001
	X1	.026	.113	.021	.229	.819
	X2	.143	.225	.057	.638	.525
	X3	.022	.194	.010	.114	.910
	X4	.274	.175	.139	1.564	.120

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Tabel 3.10 menunjukkan Hasil uji regresi linier berganda. diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 81.680 + 0,026X_1 + 0,143X_2 + 0,022X_3 + 0,274X_4 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- α : Konstanta
- X₁ : Pengalaman Kerja
- X₂ : Kompetensi
- X₃ : Penempatan Kerja
- X₄ : Pelatihan
- β_1 : Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja
- β_2 : Koefisien regresi variabel Kompetensi
- β_3 : Koefisien regresi variabel Penempatan Kerja
- β_4 : Koefisien regresi variabel Pelatihan
- e : Standard Error

Dari hasil analisis dan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta = 81.680 yang artinya jika Pengalaman Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja, Pelatihan nilainya 0, maka Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 81.680.
- b) Koefisien Regresi Pengalaman Kerja (X₁) bernilai positif sebesar 0,026 yang artinya jika variabel Pengalaman Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,026 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c) Koefisien Regresi Kompetensi (X₂) bernilai positif sebesar 0,143 yang artinya jika variabel Kompetensi meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,143 dengan asumsi variabel lain tetap.
- d) Koefisien Regresi Penempatan Kerja (X₃) bernilai positif sebesar 0,022 yang artinya jika variabel Penempatan Kerja meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,022 dengan asumsi variabel lain tetap.
- e) Koefisien Regresi Pelatihan (X₄) bernilai positif sebesar 0,274 yang artinya jika variabel Pelatihan meningkat 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,274 dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji F menunjukkan semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusannya dengan tingkat signifikansi (α)= 0.05 adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

F tabel > F hitung = Ho diterima dan Ha ditolak
 F tabel < F hitung = Ho ditolak dan Ha diterima.
 Berdasarkan signifikasi
 Jika signifikasi > 0,05 maka, Ho diterima
 Jika signifikasi < 0,05 maka, Ho ditolak
 Menentukan F tabel pada tingkat signifikasi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel – 1) atau 5-1 = 4, dan df 2 (n-k-1) atau 131-4-1 =126, Maka hasil F tabel diperoleh sebesar 2,44.

Tabel 11 Hasil Uji F

ANOVA

a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	26206.899	4	6551.725	84.067	<.001 ^b
Residual	9819.727	126	77.934		
Total	36026.626	130			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Pada tabel 3.11 menunjukkan hasil uji F dengan nilai sebesar 84,607 > 2,44 (F hitung > F tabel dan nilai signifikasi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak. Yang artinya Variabel independen (Pengalaman Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja, Pelatihan) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Cara melakukan uji t dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 adalah dengan membandingkan nilai t hitungnya dengan t tabel.

t hitung < t tabel = Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak berpengaruh.

t hitung > t tabel = Ho ditolak dan Ha diterima, artinya berpengaruh.

Berdasarkan uji signifikasi dapat dirumuskan :

Jika signifikasi > 0,05 maka, Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh.

Jika signifikasi < 0,05 maka, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh.

Menentukan t tabel dapat dilihat pada tabel signifikasi 0,05 dengan derajat kebebasan df= n-2 atau 131-2=129 adalah jumlah responden, maka didapat nilai t tabel = 1,657.

Tabel 12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.616	7.323		-.630	.530
X1	.786	.105	.476	7.512	<.001
X2	.211	.184	.068	1.668	.253
X3	.129	.187	.431	1.691	.491
X4	.688	.099	.439	6.936	<.001

(Sumber : Data Output SPSS 29 For Windows)

Hasil uji t dari tabel 3.12 dijelaskan sebagai berikut:

- a) Variabel Pengalaman Kerja (X1) nilai t hitung > t tabel (7,512>1,657) dan nilai signifikasi (.000< 0,05) maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b) Variabel Kompetensi (X2) nilai t hitung > t tabel (1,668>1,657) dan nilai signifikasi

(.000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Variabel Penempatan Kerja (X3) nilai t hitung > t tabel (1,691 > 1,657) dan nilai signifikansi (.000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d) Variabel Pelatihan (X4) nilai t hitung > t tabel (6,936 > 1,657) dan nilai signifikansi (.000 < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.727	.718	8.837

Dari tabel 3.13 dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,718 (71%) yang artinya bahwa variabel independen (Pengalaman Kerja, Kompetensi, Penempatan Kerja, Pelatihan) mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Karyawan) hanya sebesar 71% sedangkan sisanya sebesar 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dari berbagai pengujian melalui SPSS 29 For Windows dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Optik Kasoem Pejaten, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pengalaman kerja memberikan pemahaman yang lebih luas terkait tugas dan tanggung jawab, sehingga karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Karyawan yang memiliki pengalaman sebelumnya cenderung lebih cepat beradaptasi, lebih terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mampu mengambil keputusan dengan tepat. Dengan demikian, pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dari berbagai pengujian melalui SPSS 29 For Windows dalam penelitian ini, maka dapat dibuktikan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Optik Kasoem Pejaten maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Adanya pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan Optik Kasoem Pejaten menunjukkan bahwa setiap karyawan yang memiliki kompetensi serta sesuai dengan penempatan kerja yang saat ini diberikan, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang baik untuk perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dari berbagai pengujian melalui SPSS 29 For Windows

dalam penelitian ini, maka dapat dibuktikan penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin tepat penempatan kerja dilaksanakan Optik Kasoem Pejaten maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Adanya pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Optik Kasoem Pejaten menunjukkan bahwa proses penempatan yang tepat, seperti memperhatikan prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta usia sebelum menempatkan karyawan pada posisi kerja ada baiknya atasan memperhatikan dari beberapa aspek tersebut sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan penempatan yang tepat dalam proses kerja karyawan maka tidak akan mendapatkan karyawan yang berkualifikasi sehingga bisa menurunkan kinerja karyawan juga.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data dari berbagai pengujian melalui SPSS 29 For Windows dalam penelitian ini, maka dapat dibuktikan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya hasil ini menunjukkan bahwa semakin tepat pelatihan kerja diberikan Optik Kasoem Pejaten maka kinerja karyawan juga semakin meningkat. Pelatihan mampu mengantarkan karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pihak perusahaan harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari karyawannya agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam perusahaan, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan.

Menurut Bangun (2012:203) suatu pencapaian efektivitas perusahaan perlu diintegrasikan antara pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin penting. Optik Kasoem Pejaten telah mengadopsi pelatihan sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Proses pembelajaran ini nantinya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta pelatihan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi sehingga mampu mempengaruhi hasil kerja karyawan (kinerja).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa keempat variabel penelitian, yaitu pengalaman kerja, kompetensi, penempatan kerja, dan pelatihan, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Optik Kasoem Pejaten.

Pertama, pengalaman kerja terbukti meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan karena memberikan pemahaman yang lebih luas terhadap tugas dan tanggung jawab. Kedua, kompetensi yang sesuai dengan posisi kerja mampu menghasilkan kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik. Ketiga, penempatan kerja yang tepat, dengan memperhatikan aspek-aspek penting seperti prestasi, pengalaman, dan kondisi karyawan, berdampak pada optimalisasi kinerja. Keempat, pelatihan yang dirancang secara berkelanjutan terbukti meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan adaptasi karyawan dalam menghadapi perubahan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia melalui pengalaman kerja, kompetensi, penempatan kerja yang sesuai, serta program pelatihan yang efektif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Noe Raymond, R Hollenbeck, Gerhart Barry, M Wright Patrick, 2010 Manajemen Sumber Daya

- Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung :
- Achmad, S. Ruky. 2012. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Afnita. M, M., Muis, dan F. Umar. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat. *Jurnal Analisis* 3(2)
- Agus Sutardjo (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Terhadap Penempatan Jabatan Karyawan pada CV. Moris. *Journal of Social and Economics Research* Volume 5, Issue 1, June 2023.
- Ahmad Kamaludin Gultom (2018). Pengaruh Penempatan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mitra Medika Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamadiyah Sumater Utara.
- Asri, Nurma, 2015, Pengaruh Quality of Work Life terhadap kinerja karyawan dengan Keputusan Kerja sebagai variable Intervening pada PT. BankMuamalat Indonesia Yogyakarta, Tesis Universitas Muhamadiyah
- Balz, A., & Schuller, K. (2021). Always looking for something better? The impact of job insecurity on turnover intentions: Do employables and irreplaceables react differently? *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 142–159. <https://doi.org/10.1177/0143831X18757058>
- Bertalanffy, Ludwig Von. 1968. *General System Theory*. New York: Braziler
- Beverly M. O. Pua dkk. (2017) pengaruh pengalaman kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Air manado. *Metode Analisis Regresi Linier Berganda. Jurnal EMBA. Vol.5 No.2 September 2017*
- Bisnis Universitas Pasundan. *Dikases tanggal 10 Januari 2019*.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange & power in social life*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Diana, Annisa. E. (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.
- Drucker, P. F. (1954). “There is only one valid definition of a business purpose: to create a customer.” In Peter Drucker (1954) *The Practice of Management* p. 37.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada. Media Group.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*.
- Ej International Eyelashes. *Valid Jurnal Ilmiah*, Vol. 20 No. 2, Juni 2023, 133-140 DOI. 10.53512/valid.v20i2.288.
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 29*, Edisi 8. In Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Gomes, F. C. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, Jantra. 2019. Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Pegawai terhadap Produktivitas Kerja (studi kasus pada pegawai bagian produksi PT. Anugerah Mulia Indobel “Coklat Monggo” Yogyakarta). *Universitas Sanata Dharma. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran, Vol.1, No.2, Hal.45-50*.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marios T.E, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.:Grasindo.
- Hart, R. K., Conklin, T. A., & Allen, S. J. (2008). Individual leader development: An appreciative inquiry approach. *Advances in Developing Human Resources*, 10(5), 632-650
- Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 91–98.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Dewi. A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 57–66.
- Ida Rohaida, Waman, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan PT Sankyu Indonesia dengan Komitmen Organisasi sebagai Intervening. *SULTAN (Indonesian Of Leadership and Management Journal)*. Vo.1.No.1.
- Kartono (2002: 32) Psikologi Umum ntuk Manajemen Perusahaan dan. Industri.
- Latham, Gary P, dan E.A. Locke. 1990. "A Theory of Goal Setting and Task Performance". *The Academy of Management Review*. Accesed April15, www.jstor.org.stable/258875?seq=1#page_scan_tab_contents
- Manullang. 2012. *Dasar-dasar Manajemen*, edisi revisi, setakan ketujuh. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mayo, Elton. (1945). *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Androver, Massachusetts: Androver Press.
- Monks, F.J., Knoers,A.M.P., dan Haditono. (2001). *Psikologi PerkembanganPengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta : GMUP
- Mudrajad, Kuncoro. 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*.Erlangga. Jakarta
- Nurdandi Saputra (2021). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rajawali Televisi Kawasan Cawang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PROF. DR. Moestopo (Beragama) Jakarta.
- Nuri Rosyidah. (2013). *Analisis Faktor Kinerja Kariwan PTPN (PERSERO) Pabrik Gula Tjoekir Jombang*. Skripsi Psikologi. IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- PT Remaja Rosdakarya
- Raharja, S. J. (2007). *MENCIPTAKAN HARMONI DALAM ORGANISASI PERUSAHAAN: Rekonstruksi Pemikiran Frederick W. Taylor*. *Sosiohumaniora*, 9(3), 189–197. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v9i3.5568>
- Ranupandojo, H., & Husnan, S. (2005). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal & Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Rudianto, Arif Bondan. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. Taspen (persero) KCU Bandung*.Skripsi Fakultas Ekonomi dan dan
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sumenep,Mendey, N. (2015). *Pentingnya Kompetensi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Biro Umum dan Keuangan Universitas Sam Ratulangi Manado*. *Penelitian Mandiri*, 1–10.
- Usmaliani. 2011. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Cetakan 1. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih dan Suwatno, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung:Alfabeta.
- Zwell, Michael. 2000. *Creating a Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Zyiah Githa Sri Harta (2024). *Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nusantara Jaya Teknik*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.