

Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Virtus Facility Services)

Richie Aktama^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾aktamarichie@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Pendidikan,
Kompetensi,
Pengalaman,
Kinerja Karyawan

Abstrak

Pada era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, baik itu organisasi pemerintahan ataupun pendidikan. Selain itu sangatlah penting sumber daya manusia ditengah suatu organisasi maupun kelompok karena dinilai memiliki peranan yang sangat penting dan strategis, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan sangat penting dan dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan tidak tergantikan bagi suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Virtus Facility Services. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 50 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji T dan F. Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel X1 (Pendidikan) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,577 < 2,011$ dan signifikan $0,122 > 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, variabel X2 (Kompetensi) memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,504 > 2,011$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel X3 (Pengalaman) memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1,967 < 2,011$ dengan signifikan $0,055 < 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan uji hipotesis F menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $22,087 > 2,81$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Virtus Facility Services.

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangatlah penting, baik itu organisasi pemerintahan ataupun pendidikan. Selain itu sangatlah penting sumber daya manusia ditengah suatu organisasi maupun kelompok karena dinilai memiliki peranan yang sangat penting dan strategis, sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan sangat penting dan dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian maka sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan tidak tergantikan bagi suatu organisasi.

Selain itu sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perubahan maupun pengendalian karna mereka juga bertindak sebagai pelaksana yang memiliki peran yang sangat penting yaitu membantu mewujudkan sebuah tujuan organisasi serta menentukan keberhasilan suatu usaha. Karena tanpa adanya sumber daya manusia yang tepat dan efektif, setiap organisasi akan mengalami kesulitan dalam setiap langkah menuju tujuan mereka, sehingga maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efisiensi dan keefektivan dalam suatu organisasi sehingga visi misi serta tujuan organisasi dapat terlaksana dan terwujud dengan baik.

Setiap tugas dari setiap karyawan yang profesional pasti memiliki visi misi yang berbeda beda yang memiliki tujuannya masing-masing, selain itu pendidikan memiliki peranan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti memasuki era digital yang baru ini, sehingga diperlukan sebuah sumber daya manusia yang efektif agar bisa mencapai suatu tujuan organisasi. Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam menentukan perubahan sosial, karena pendidikan merupakan hal penting yang harus didapatkan setiap oleh setiap orang karena pendidikan merupakan salah satu poin yang diperlukan dalam membentuk sumber daya manusia yang baik dan efektif, pendidikan sangat berpengaruh terhadap perubahan diri manusia sebab hal itu dapat membentuk pola pikir seseorang menjadi lebih baik lagi karena dengan seiring berjalannya waktu akan berubah juga pola dan cara berpikir, daya imajinasi dan kemampuan menganalisa untuk lebih memahami ilmu pengetahuan yang sudah ada maupun yang sedang berkembang saat ini.

Dalam persaingan bisnis yang terjadi di era globalisasi serta semakin canggihnya teknologi yang ada, para karyawan maupun organisasi harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan zaman, karena apabila kompetensi pada suatu perusahaan tidak memenuhi standar akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan stabilitas perusahaan untuk mencapai tujuan.

Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Karena didalam suatu perusahaan dibutuhkan para karyawan yang berkualitas untuk mendorong perusahaan agar cepat maju dan berkembang di era persaingan yang ketat saat ini, para karyawan harus memiliki kompetensi yang unggul serta profesional agar bisa dengan cepat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan juga merupakan salah satu faktor terpenting pada kemajuan dan keberhasilan di setiap perusahaan, sebab keberhasilan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut yaitu seluruh karyawan pada perusahaan

Selain itu pengalaman karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Hal ini termasuk mengevaluasi apakah seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan pengalamannya. Namun jika seseorang mempunyai riwayat

pekerjaan yang baik namun lupa bagaimana harus bersikap, hal ini juga dapat mempengaruhi baik atau tidaknya karyawan tersebut, seperti contoh karyawan yang tidak ramah ataupun tidak memiliki tanggung jawab akan berdampak besar kepada perusahaan dan karyawan lainnya.

Pengalaman kerja juga memiliki arti yaitu suatu proses pembelajaran dari apa yang telah dilakukan dan dicapai serta mendorong pembangunan, sehingga akan sangat berpengaruh dikemudian hari, karena pengalaman kita saat sebelumnya bisa menggambarkan kebiasaan buruk kita dan mencoba untuk mencoba hal baru agar kesalahan dimasa lalu tidak diulang kembali dimasa sekarang.

Selain itu setiap perusahaan pasti mencari karyawan yang memiliki banyak pengalaman sehingga dengan begitu materi yang diberikan dan diterapkan di perusahaan itu bisa terlaksanakan dengan baik sehingga bisa dengan mudah dan cepat perusahaan mencapai visi misi atau tujuannya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pendidikan

Menurut Sondang (Kusnawan et al. 2021, 44) mengatakan bahwa :

“Pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik, dan metode pendidikan dan pembelajaran untuk mentransfer pengetahuan dari satu orang ke orang lain menurut kriteria tertentu”.

Menurut (Kusnawan et al. 2021, 40) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Kesesuaian pendidikan sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya latar belakang sesuai dengan klasifikasi pekerjaannya maka tenaga tersebut akan bisa dianggap mampu dalam menempati jabatan yang sesuai bidangnya”.

Kompetensi

Menurut (Armstrong, 2022) menyatakan bahwa :

“Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku Ketika mereka menjalankan perannya dengan baik”.

Menurut (Spencer, 2019) mengatakan bahwa:

“Kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Mereka adalah orang yang memiliki bakat khusus di bidang pekerjaan tertentu dan secara konsisten berhasil menjalankannya. Individu dengan kompetensi dapat dicerminkan melalui kinerja yang unggul, konsisten, dan lebih sukses daripada mereka yang bekerja bahkan dengan kurang kompetensi dalam pekerjaannya”.

Pengalaman

Berdasarkan (Baruna & Vol, 2020) menyatakan bahwa :

“Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang memunculkan potensi seseorang dimana potensi itu akan muncul seiring bertahap berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”.

Menurut (Ilham, 2022) menyatakan bahwa :

“Riwayat pekerjaan adalah jumlah waktu seorang karyawan telah bekerja pada suatu pekerjaan sejak dipekerjakan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (Kusnawan et al. 2021, 59) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah sikap yang di tunjukkan oleh seorang pegawai berupa prestasi sesuai dengan hasil kerjanya dalam perusahaan”.

Menurut Pujiarti (Putri & Widiyanto 2022, 3) mengatakan bahwa :

“Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas, karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan”.

Menurut Suparyadi (Sihombing & Kusnawan 2022, 5) menyatakan bahwa:

“Kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan”.

III. METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (Steffie & Kusnawan 2023, 4) menyatakan bahwa:

“Pendekatan deskriptif dilakukan untuk mencari tahu nilai variabel bebas, baik satu variabel ataupun lebih, tanpa melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain”.

Menurut Kuncoro (Kusnawan & Sinta Nanda 2023, 3) menyatakan bahwa:

“Metode penelitian kuantitatif adalah dekatnya secara ilmiah yang berhubungan dengan pengambilan keputusan secara manajemen dan ekonomi, namun dalam pendekatan jenis ini juga memiliki hubungan erat dengan sosiologi, administrasi publik, komunikasi, karena metode kuantitatif berasal dari pendekatan deduktif. Maka demikian metode kuantitatif juga harus dilengkapi juga dengan teori sehingga ada keterhubungan”.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang disampaikan peneliti di dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Virtus Facility Services.

Jenis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua jenis data yang berasal dari berbagai sumber, yaitu data primer dan data sekunder.

Menurut (Iii, 2018) mengatakan bahwa :

“Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Menurut (Aryanto, 2018) mengatakan bahwa :

“Sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data primer. Sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu”.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut (Saptutyningasih dan setyaningrum, 2019) mengatakan bahwa :
“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

2. Wawancara

Menurut (Sugiono, 2021) mengatakan bahwa :
“Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu”.

3. Observasi

Menurut (Iii, 2022) mengatakan bahwa :
“Juga menyatakan observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Data itu dikumpulkan bantuan berbagai alat, sehingga focus pada penelitian akan tergambar dengan jelas”.

4. Studi Kepustakaan

Menurut (Sugiyono, 2016) mengatakan bahwa :
“Kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti”.

Populasi

Menurut Sugiyono (Pretty Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :
“Populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempuntai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian populasi di atas, populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Virtus Facility Services sebanyak 50 orang.

Sampel

Menurut (Muslimin, 2021) mengatakan bahwa :
“Sampel adalah himpunan bagian dari jumlah dan karakteristik suatu populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-probabilitas dengan menggunakan teknik purposive sampling”.

Berdasarkan Rosce (Steffie & Kusnawan 2023, 5) mengatakan bahwa :
“30 sampai 500 merupakan jumlah yang cukup dan layak pada sebuah penelitian”.
Sampel dalam penelitian ini diambil dengan metode sampling jenuh yaitu jumlah sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 50 orang.

IV. HASIL

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.022	5.037		.997	.324
	X1	.196	.125	.181	1.577	.122
	X2	.552	.123	.549	4.504	.000
	X3	.162	.083	.202	1.967	.055

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,022 + 0,196X1 + 0,552X2 + 0,162X3 + e$$

Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu :

1. Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 5,022 yang menyatakan jika variabel X1, X2, dan X3 sama dengan nol, yaitu Pendidikan, Kompetensi, dan Pengalaman, maka Kinerja Karyawan sebesar 5,022.
2. Koefisien X1 sebesar 0,196 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,196 (19,6%).
3. Koefisien X2 sebesar 0,552 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,552 (55,2%).
4. Koefisien X3 sebesar 0,162 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan atau penurunan variabel X1 sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat atau menurun sebesar 0,162 (16,2%).

Korelasi Berganda

Tabel 2. Korelasi Berganda

		X1	X2	X3	Y
X1	Pearson Correlation	1	.567**	.207	.534**
	Sig. (2-tailed)		.000	.148	.000
	N	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.567**	1	.394**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000
	N	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.207	.394**	1	.456**
	Sig. (2-tailed)	.148	.005		.001
	N	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	.534**	.731**	.456**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Pendidikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,534 menunjukkan hubungan antara variabel Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan adalah sedang dan memiliki hubungan yang positif.
2. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Kompetensi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,731 menunjukkan hubungan antara variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah kuat dan memiliki hubungan yang positif.
3. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan Pengalaman sebesar $0,001 < 0,05$ dengan nilai pearson 0,456 menunjukkan hubungan antara variabel Pengalaman terhadap Kinerja Karyawan adalah sedang dan memiliki hubungan yang positif.

Koefisien Determinan

Tabel 3. Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.564	2.90685

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,564 atau 56,4%, yang berarti pengaruh pendidikan, kompetensi, dan pengalaman terhadap kinerja karyawan yaitu 56,4%. Sedangkan untuk sisanya yang dimana sebesar 43,6% dijelaskan oleh variabel ataupun faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam analisis regresi ini.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.02	5.037		.997	.324
	2					
	X1	.196	.125	.181	1.577	.122
	X2	.552	.123	.549	4.504	.000
	X3	.162	.083	.202	1.967	.055

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $1,577 < t_{tabel}$ 2,011 dan sig $0,122 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya pendidikan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $4,504 > t_{tabel}$ 2,011 dan sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $1,967 < t_{tabel}$ 2,01174 dan sig $0,055 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya pengalaman tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5. Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	559.890	3	186.630	22.087	.000 ^b
	Residual	388.690	46	8.450		
	Total	948.580	49			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui nilai F_{hitung} yaitu sebesar 22,087 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 22,087 > F_{tabel} 2,81$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X1), Kompetensi (X2), dan Pengalaman (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $1,577 < t_{tabel} 2,011$ dan sig $0,122 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya pendidikan tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $4,504 > t_{tabel} 2,011$ dan sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga artinya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan, dimana nilai t_{hitung} senilai $1,967 < t_{tabel} 2,011$ dan sig $0,055 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga artinya pengalaman tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Nilai F_{hitung} yaitu sebesar 22,087 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan nilai $F_{hitung} 22,087 > F_{tabel} 2,81$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji F (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Pendidikan (X1), Kompetensi (X2), dan Pengalaman (X3) mempunyai pengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Fadhallah. (2021). Wawancara. *UNJ Press*.
- Iii, B. A. B. (2018). *Metope. Oxford Art Online*, 31–38.
<https://doi.org/10.1093/gao/9781884446054.article.t057475>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Kusnawan, A., & Sinta Nanda, D. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Persepsi Harga, dan Costumer Relationship Management Terhadap Loyalitas Pelanggan ACE Hardware Indonesia. *EMABI :Ekonomii Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Parameswari, R., & Lie, I. S. (2023). Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2).
- Pretty Rachel, A., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Putri, G. A., & Widiyanto, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gunung Mandiri Internusa. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3). <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Rivaldy, B. F. (2021). Pengaruh Strategi Promosi, Kualitas Produk dan Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan. *Value Added| Majalah Ekonomi Dan ...*
- Saptutyningasih dan setyaningrum. (2019). Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kuisisioner*, 1–9.
- Sihombing, F. G., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Unires Indonesia. *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(3).
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). <https://www.freepik.com/>
- SPENCER, A. S. (2019). Pengertian Kompetensi. *Triastuti*.
- Steffie, A., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Kemudahan Penggunaan, Pengalaman Pengguna dan Kepuasan Pelanggan Terhadap Keputusan Penggunaan Berulang ShopeePay (Studi Kasus Pada Konsumen Generasi Z). *EMABI : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). observasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1).