

Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima

Mahfud Yahya¹, Kartini Aprianti², Sugeng Widakdo³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima, Indonesia

*Korespondensi: mahfudyahya.stiebima22@gmail.com

Received: 27-07-2026

Revised: 13-18-2026

Accepted: 30-09-2026

Abstract

This research examines how knowledge, work attitude, and work experience shape employee performance at PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima. All 49 employees were included as respondents through a saturated sampling technique, with data gathered via a Likert-scale questionnaire and processed using multiple linear regression analysis. Findings indicate that, individually, both knowledge and work experience have a significant effect on employee performance, whereas work attitude does not show a significant partial effect. However, when examined together, knowledge, work attitude, and work experience jointly exert a significant influence on employee performance at the company. Variations in employee performance when combined with knowledge and work experience. This indicates that improving employee performance cannot be relied on one aspect alone, but requires synergy between knowledge mastery, supportive work attitudes, and adequate work experience. This finding suggests the importance of companies continuing to improve employee knowledge through regular job training, workshops, and technical coaching, so that employees increasingly understand their duties and responsibilities to support continuous performance improvement.

Keywords: Knowledge, Work Attitude, Work Experience, Performance, Employees

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji sejauh mana pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja memengaruhi kinerja karyawan di PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima. Seluruh populasi yang berjumlah 49 karyawan dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh, dengan data dihimpun menggunakan kuesioner berskala Likert dan diolah melalui analisis regresi linear berganda. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa secara parsial, variabel pengetahuan dan pengalaman kerja masing-masing memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan sikap kerja tidak terbukti berpengaruh secara signifikan. Meski demikian, ketiga variabel tersebut yaitu pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Variasi kinerja karyawan ketika dipadukan dengan pengetahuan dan pengalaman kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat digantungkan pada satu aspek semata, melainkan membutuhkan sinergi antara penguasaan pengetahuan, sikap kerja yang mendukung, dan pengalaman kerja yang memadai. Temuan ini mengisyaratkan pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pelatihan kerja berkala, *workshop*, dan pembinaan teknis, sehingga karyawan semakin memahami tugas dan tanggung jawabnya guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengetahuan, Sikap Kerja, Pengalaman Kerja, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dapat dipahami sebagai keseluruhan individu yang terlibat dalam sebuah organisasi, perusahaan, atau lembaga, dan berfungsi sebagai penggerak utama dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut (Ginting *et al.*, 2020). Cakupan sumber daya manusia meliputi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, daya kreativitas, serta tenaga yang melekat pada setiap individu, yang kesemuanya dapat didayagunakan untuk menciptakan nilai tambah maupun produktivitas bagi organisasi. Pada dasarnya, sumber daya manusia dianggap sebagai aset strategis sebab keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu para pekerja di dalamnya. Karena itulah, pengelolaan sumber daya manusia mencakup rangkaian aktivitas mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan relasi kerja antarpihak (Antara *et al.*, 2023).

Di dalam suatu organisasi, kinerja karyawan menempati posisi kunci dalam menentukan tercapainya tujuan dan hasil yang diharapkan (Damaratih *et al.*, 2025). Capaian kinerja tersebut tidak semata-mata ditentukan oleh keterampilan teknis, melainkan turut dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan serta sikap kerja yang ditunjukkan individu selama menjalankan tugasnya. PT. PLN (Persero) ULP Woha, sebagai unit yang bertanggung jawab atas layanan pasang baru dan penambahan daya listrik, memegang peran strategis dalam menjaga kelancaran operasional sekaligus mendorong produktivitas di sektornya.

Menurut Putra & Sitanggang, (2020) faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan di lingkungan PT. PLN (Persero) tidak hanya terbatas pada kompetensi teknis, tetapi juga mencakup tingkat pengetahuan dan sikap kerja yang dimiliki setiap individu. Pemahaman atas praktik kelistrikan terkini, kebijakan serta regulasi terbaru, dan wawasan mendalam mengenai lingkungan kerja terkait, seluruhnya berkontribusi terhadap besar-kecilnya kontribusi seseorang dalam mewujudkan tujuan organisasi (Putri *et al.*, 2024).

Sika *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan cerminan kemampuan kognitif karyawan, yakni kesanggupan untuk mengenali, memahami, menyadari, serta menghayati tugas atau pekerjaan yang diembannya, dan hal ini menjadi landasan bagi tindakan karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat pengetahuan yang lebih tinggi cenderung merasa lebih terikat dengan pekerjaannya dan memandang pekerjaan tersebut sebagai bagian penting dalam kehidupannya.

Sikap kerja dapat dimaknai sebagai bentuk respons atau pandangan baik yang bersifat menyenangkan maupun berupa pengorbanan tenaga, pikiran, dan jasa dalam rangka menghasilkan barang atau jasa, yang dapat diukur melalui keyakinan bahwa kinerja yang baik lahir dari kerja keras, perasaan, serta perilaku yang terarah pada pencapaian tujuan. Damaratih *et al.*, (2025) menambahkan bahwa sikap kerja mencerminkan penilaian positif maupun negatif yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek lingkungan kerjanya.

Pengalaman kerja erat kaitannya dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Aspek ini tidak hanya dilihat dari keterampilan dan keahlian yang dikuasai, tetapi juga dari lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan atau instansi. Semakin panjang rentang pengalaman yang dimiliki, semakin terampil pula seseorang dalam menjalankan tugasnya, dan bertambahnya pengetahuan yang menyertai pengalaman tersebut turut meningkatkan penguasaan keterampilan kerja. Kedisiplinan dalam bekerja, dalam hal ini, tercermin dari sikap taat dan setia seseorang atau kelompok terhadap aturan-aturan, baik yang tertulis maupun tidak, yang terwujud dalam tingkah laku dan perbuatan sepanjang pengalaman kerjanya (Hermawan *et al.*, 2021).

Di samping pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja juga memberikan kontribusi penting dalam membentuk kinerja pegawai. Sikap kerja meliputi berbagai unsur seperti motivasi, semangat kerja, etika, komitmen pada organisasi, hingga kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. Nafilah *et al.*, (2023) mendefinisikan sikap kerja sebagai perasaan positif maupun negatif atau kesiapan mental yang senantiasa terbentuk dalam diri seseorang. Sikap kerja yang positif dan proaktif dinilai mampu mendorong produktivitas yang lebih tinggi sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif, sementara pengalaman kerja terbukti berperan dalam membangun kinerja karyawan, baik dalam lingkup organisasi maupun di tengah masyarakat.

Ketiga faktor tersebut pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja di dalam organisasi, sehingga seseorang mampu melaksanakan dan menyempurnakan pekerjaannya sesuai tanggung jawab yang diemban guna mencapai hasil yang diharapkan (Kitta *et al.*, 2023). Dengan kata lain, semakin tinggi pengetahuan, semakin positif sikap kerja, dan semakin kaya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, maka semakin besar pula peluang peningkatan kinerjanya di dalam organisasi.

PT. PLN ULP Woha yang berada di wilayah Kabupaten Bima berlokasi di Desa Talabiu, Kecamatan Woha. Unit ini bertugas menyelenggarakan pelayanan teknis dan administrasi bagi pelanggan, mencakup sambungan baru, perubahan daya, penanganan gangguan, hingga pemeliharaan jaringan distribusi. Dari segi struktur organisasi, PLN ULP Woha berkedudukan sebagai Unit Layanan Pelanggan (ULP), yakni unit operasional PLN yang berada di bawah koordinasi Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Bima.

Observasi awal memperlihatkan adanya variasi tingkat pengalaman kerja di antara para karyawan. Sebagian di antaranya telah cukup berpengalaman sehingga sanggup menuntaskan pekerjaan secara cepat dan akurat, sementara sebagian lainnya masih membutuhkan arahan dan pengawasan dalam menjalankan tugas. Kesenjangan pengalaman ini menimbulkan perbedaan kemampuan dalam memahami pekerjaan, mengambil keputusan, serta menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kinerja tim secara menyeluruh, mengingat tidak

seluruh karyawan mampu memberikan kontribusi yang setara dalam mencapai target organisasi. Lebih jauh, kesenjangan pengalaman kerja ini juga berisiko memunculkan ketergantungan pada karyawan tertentu yang dipandang lebih kompeten dalam menuntaskan pekerjaan (Rohaida *et al.*, 2022).

Berangkat dari kondisi tersebut, kajian mengenai pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN ULP Woha menjadi hal yang relevan untuk didalami. Pemahaman yang lebih komprehensif atas keterkaitan antarfaktor ini akan membantu organisasi mengidentifikasi area pengembangan sumber daya manusia yang perlu diperkuat, sekaligus merumuskan strategi yang lebih tepat sasaran guna mendongkrak kinerja karyawan. Berdasarkan pemaparan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melaksanakan kajian dengan judul “Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima”.

TINJAUAN PUSTAKA

Putri *et al.*, (2024) mendefinisikan pengetahuan sebagai bentuk penguasaan ilmu atas suatu bidang yang berkaitan dengan tugas-tugas karyawan, di mana pengetahuan yang mumpuni akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pada umumnya, pekerjaan yang dijalankan seseorang merupakan wujud nyata dari pengetahuan yang dimilikinya, yang dapat diperoleh baik melalui kebiasaan yang berulang dilakukan maupun melalui bimbingan dari pihak yang lebih senior atau berpengalaman.

Rosa *et al.*, (2024) mengemukakan bahwa pengetahuan (*knowledge*) pada dasarnya adalah bentuk kesadaran pada ranah kognitif, misalnya kemampuan seorang karyawan untuk mengenali cara belajar yang tepat serta menerapkan proses pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun perusahaan tempatnya bekerja.

Beberapa penelitian terdahulu mendukung hal tersebut, di antaranya Nur'aeni & Sudirman, (2021) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan temuan Rosa *et al.*, (2024) serta Putri *et al.*, (2024) yang sama-sama menegaskan adanya pengaruh signifikan pengetahuan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Putri *et al.*, (2024) pengetahuan merupakan komponen inti kompetensi yang relatif mudah diperoleh maupun diidentifikasi, meskipun demikian, banyak mengetahui suatu hal tidak serta-merta menjamin seseorang mampu mempraktikkannya. Di tengah persaingan usaha yang kian ketat dewasa ini, perusahaan dituntut untuk tidak sekadar mengandalkan pengetahuan dari pihak eksternal, melainkan juga mampu menciptakan pengetahuannya sendiri sebagai kekuatan internal yang sulit ditiru maupun disaingi kompetitor. Melalui inovasi yang lahir dari pengetahuan tersebut, perusahaan pun dapat terus membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Hidayat & Wulantika, (2021) menjelaskan bahwa attitude atau sikap dapat dipahami sebagai kecenderungan yang dipelajari untuk bereaksi secara konsisten, baik

menyenangkan maupun tidak, terhadap suatu objek tertentu. Apabila karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan terasa lebih ringan untuk dijalani, sebab sikap turut mendorong terbentuknya perilaku yang teratur. Sejalan dengan itu, Yunus & Rocdianingrum, (2020) mendefinisikan sikap kerja sebagai kondisi mental yang terbentuk dan terus dievaluasi berdasarkan pengalaman seseorang, yang pada gilirannya memengaruhi sikapnya terhadap orang, situasi, maupun hal-hal yang berkaitan dengannya.

Temuan Hidayat & Wulantika, (2021) menunjukkan bahwa sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebuah hasil yang juga dikonfirmasi oleh Yunus & Rocdianingrum, (2020) yang menyatakan bahwa sikap kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap pada dasarnya merupakan kecenderungan yang dipelajari untuk merespons secara konsisten baik dengan cara yang menyenangkan maupun tidak terhadap objek tertentu. Ketika seseorang memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, ia cenderung bekerja lebih lama dan lebih giat, sebab sikap mendorong tindakan yang spesifik dalam konteks tertentu sehingga memengaruhi perilaku pada berbagai tingkatan. Hal ini berbeda dengan nilai (*values*), yang mencerminkan keyakinan yang lebih menyeluruh dan memengaruhi perilaku di segala situasi (Hidayat & Wulantika, 2021).

Pengalaman kerja dapat diartikan sebagai tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, yang dapat diukur melalui masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Lamanya seseorang menekuni suatu pekerjaan sangat menentukan tingkat pengalaman kerjanya, yang biasanya dihitung dari jumlah tahun sejak pertama kali diangkat sebagai karyawan atau staf pada bidang pekerjaan tertentu.

Jayanti & Dewi, (2021) mendefinisikan pengalaman sebagai lamanya waktu seorang karyawan bekerja pada suatu perusahaan, sementara Sinambela, (2020) memandang pengalaman kerja sebagai unsur penting dalam membentuk penguasaan kompetensi seseorang atas tugas yang diembannya. Seseorang dengan pengalaman tertentu dalam mengelola sumber daya manusia pada organisasi yang kompleks akan memiliki penguasaan kompetensi manajerial yang berbeda dibandingkan mereka yang belum memiliki pengalaman serupa. Perpaduan antara pengetahuan dan pengalaman yang terinternalisasi dalam diri seseorang akan membentuk kompetensi yang bahkan mungkin tidak disadari olehnya, serta terefleksikan dalam sikap dan perilakunya sehari-hari.

Sinambela, (2020) serta Jayanti & Dewi, (2021) sama-sama menegaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, mengingat pengalaman kerja menjadi unsur penting dalam membangun penguasaan kompetensi seseorang atas tugasnya masing-masing. Sejalan dengan hal tersebut, Jayanti & Dewi, (2021) menegaskan kembali bahwa pengalaman kerja mencerminkan sejauh mana seseorang menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pekerjaannya, yang

tergambar dari lamanya masa kerja sejak awal diangkat menjadi karyawan hingga saat ini.

Gunawan, (2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang turut memengaruhi kinerja dalam organisasi, melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang telah dikuasai karyawan dari tanggung jawab pekerjaan sebelumnya, mengingat peran pengalaman kerja sangat penting dalam kehidupan berorganisasi. Berdasarkan paparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja pada dasarnya adalah cerminan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, yang dapat diukur dari masa kerja serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Suciati & Deswarta, (2024) mendefinisikan kinerja sebagai pekerjaan yang dilaksanakan atas dasar tanggung jawab karyawan demi tercapainya suatu tujuan, sehingga optimalisasi sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi, dengan karyawan berperan sebagai faktor penentu tercapainya kinerja yang baik. Sementara itu, Girsang & Tinambunan, (2022) memaknai kinerja sebagai aktivitas organisasi yang berkaitan dengan proses penyediaan jasa maupun produksi barang, di mana informasi mengenai kinerja organisasi menjadi sangat bernilai untuk menilai apakah proses yang dijalankan telah mencapai tujuan yang diharapkan.

Kusriyanto dalam Kitta *et al.*, (2023) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan kontribusi tenaga kerja dalam satuan waktu tertentu. Definisi lain dikemukakan oleh Girsang & Tinambunan, (2022) yang memandang kinerja karyawan sebagai representasi dari output, efisiensi, dan efektivitas yang lazim dikaitkan dengan produktivitas. Sementara itu, Serang, (2018) menegaskan bahwa pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yang menurut Sugiyono, (2019) merupakan jenis penelitian yang ditujukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini bertujuan mengungkap pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima. Sugiyono, (2019) menjelaskan bahwa instrumen penelitian merupakan alat yang dipakai untuk mengukur fenomena, baik alam maupun sosial, yang menjadi objek pengamatan. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden, dengan seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert.

Sugiyono, (2019) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditetapkan peneliti untuk dikaji dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima yang berjumlah 49 orang, terdiri atas 37 tenaga pelayanan teknik (Yantek) dan 12 karyawan lainnya. Keseluruhan

karyawan tersebut dijadikan populasi karena memiliki keterkaitan langsung dengan variabel-variabel yang diteliti, yakni pengetahuan, sikap kerja, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan.

Sampel, menurut Sugiyono, (2019) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, dan apabila jumlah populasi tergolong kecil, maka keseluruhan anggotanya dapat dijadikan sampel penelitian. Mengacu pada hal tersebut, sampel dalam penelitian ini melibatkan seluruh 49 karyawan PT PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima, yang terdiri atas 37 tenaga pelayanan teknik (Yantek) dan 12 karyawan lainnya, dengan teknik sampling jenuh sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2019), yaitu penentuan sampel dengan melibatkan seluruh anggota populasi. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas Data Pengetahuan (X1)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
Pengetahuan (X1)	X1.1	0,735	0,300	Valid
	X1.2	0,709	0,300	Valid
	X1.3	0,894	0,300	Valid
	X1.4	0,824	0,300	Valid
	X1.5	0,960	0,300	Valid
	X1.6	0,837	0,300	Valid
	X1.7	0,945	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Mengacu pada Tabel 1, seluruh item pada variabel Pengetahuan (X1) memiliki nilai r hitung yang melampaui angka 0,300, sehingga kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Data Sikap Kerja (X2)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
Sikap Kerja (X2)	X2.1	0,672	0,300	Valid
	X2.2	0,858	0,300	Valid
	X2.3	0,850	0,300	Valid
	X2.4	0,852	0,300	Valid
	X2.5	0,913	0,300	Valid
	X2.6	0,486	0,300	Valid
	X2.7	0,637	0,300	Valid

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
	X2.8	0,434	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2, nilai r hitung seluruh item variabel Sikap Kerja (X2) juga berada di atas 0,300, yang berarti kuesioner untuk variabel ini valid dan dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Data Pengalaman Kerja (X3)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
Pengalaman Kerja (X3)	X3.1	0,674	0,300	Valid
	X3.2	0,606	0,300	Valid
	X3.3	0,811	0,300	Valid
	X3.4	0,797	0,300	Valid
	X3.5	0,733	0,300	Valid
	X3.6	0,529	0,300	Valid
	X3.7	0,498	0,300	Valid
	X3.8	0,626	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

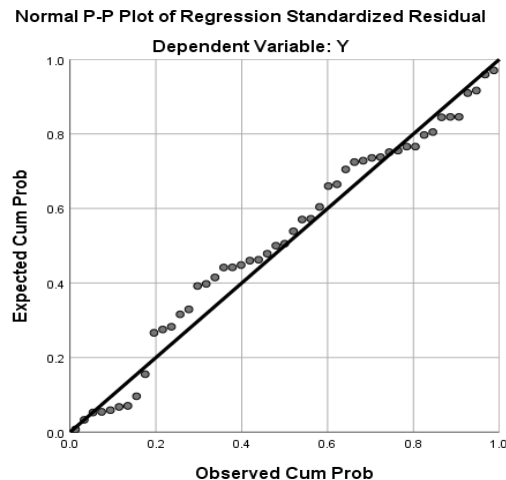
Hasil pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai r hitung setiap item variabel Pengalaman Kerja (X3) juga melebihi 0,300, sehingga kuesioner variabel ini dinyatakan valid dan siap dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Batas	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,645	0,300	Valid
	Y.2	0,749	0,300	Valid
	Y.3	0,864	0,300	Valid
	Y.4	0,841	0,300	Valid
	Y.5	0,939	0,300	Valid
	Y.6	0,862	0,300	Valid
	Y.7	0,941	0,300	Valid
	Y.8	0,531	0,300	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r hitung seluruh item variabel Kinerja Karyawan (Y) berada di atas 0,300, sehingga kuesioner untuk variabel ini juga dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis data berikutnya.



Gambar 1. Uji Normalitas
Sumber: Data SPSS Versi 26

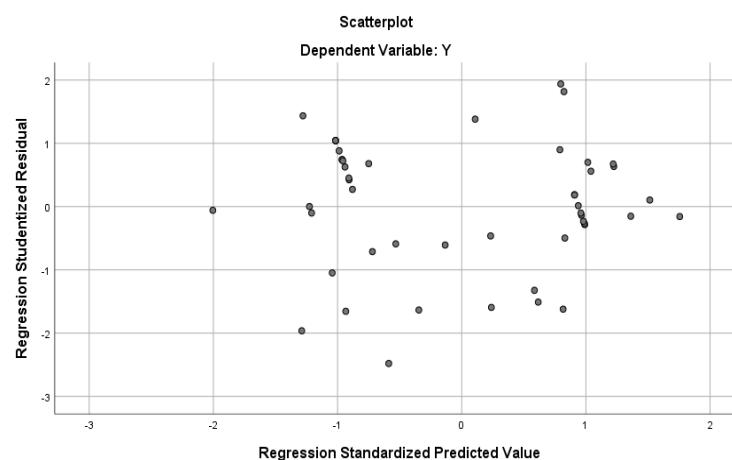
Grafik uji normalitas pada Gambar 1 memperlihatkan sebaran titik-titik yang mengikuti dan berhimpit di sekitar garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Variabel	Collinearity Statistics	
	(Constant)	Tolerance	VIF
1	Pengetahuan (X1)	.894	1.118
	Sikap Kerja (X2)	.828	1.208
	Pengalaman Kerja (X3)	.853	1.173

Sumber: Data SPSS Versi 26

Data pada Tabel 5 memperlihatkan bahwa nilai tolerance untuk setiap variabel bebas berada di atas batas minimum 0,10, sementara nilai VIF-nya tidak melampaui 10,000, sehingga model regresi ini dapat disimpulkan bebas dari gejala multikolinearitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Spss Versi 26

Uji heteroskedastisitas pada Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 6. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.985 ^a	.970	.968	.917	1.794

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Versi 26

Output SPSS pada Tabel 6 menunjukkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,794. Dengan jumlah sampel (n) 49 dan jumlah variabel independen (k) sebesar 2, nilai tersebut berada di atas batas atas (du) sebesar 1,6723 dan di bawah nilai 4-du sebesar 2,3277, sehingga memenuhi kriteria $du < dw < 4-du$, yaitu $1,6723 < 1,794 < 2,3277$. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan bebas dari gejala autokorelasi.

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	-2.403	1.405	-	-1.711	.094
Pengetahuan	.948	.027	.970	35.706	.000
Sikap Kerja	.005	.036	.004	.125	.901
Pengalaman Kerja	.136	.046	.082	2.958	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Versi 26

Hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 7 menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,403 + 0,948 X_1 + 0,005 X_2 + 0,136 X_3 + e$$

Persamaan tersebut, berdasarkan output SPSS, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 2,403 mengindikasikan bahwa apabila ketiga variabel bebas diantaranya Pengetahuan (X₁), Sikap Kerja (X₂), dan Pengalaman Kerja (X₃) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap berada pada angka 2,403.
- Koefisien regresi Pengetahuan (X₁) sebesar 0,948 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengetahuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,948 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- c. Koefisien regresi Sikap Kerja (X2) sebesar 0,005 menandakan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel Sikap Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,005 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.
- d. Koefisien regresi Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0,136 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada variabel Pengalaman Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,136 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 8. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.985 ^a	.970	.968	.917

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pengetahuan, Sikap Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data SPSS Versi 26

Tabel 8 memperlihatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,985, yang mencerminkan tingkat keeratan hubungan antara variabel Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Guna menginterpretasikan kekuatan hubungan tersebut, dapat digunakan pedoman sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 9. Tabel Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Diolah, 2026

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,985 berada pada interval 0,80–1,000, yang menurut pedoman pada Tabel 9 tergolong dalam kategori hubungan sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima tergolong sangat kuat.

Nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh dari Tabel 8 sebesar 0,970 menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 97% variasi Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima, sedangkan sisanya sebesar 3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar cakupan penelitian ini.

Pembahasan

Mengacu pada hasil pengujian regresi (Tabel 7), variabel Pengetahuan memperoleh nilai t hitung sebesar 35,706, yang lebih besar dibandingkan t tabel 2,014, dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa Pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima, sehingga hipotesis H1 dinyatakan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin luas pengetahuan yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula capaian kinerja yang dihasilkan. Bekal pengetahuan yang memadai memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efektif, efisien, dan profesional dalam mengejar target organisasi, mengingat pengetahuan merupakan salah satu unsur penentu kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pengetahuan mencerminkan sejauh mana karyawan memahami pekerjaannya, prosedur operasional, teknologi, dan berbagai informasi yang relevan dengan bidang tugasnya. Karyawan yang berpengetahuan luas cenderung lebih mudah memahami pekerjaan, mengambil keputusan yang tepat, menyelesaikan persoalan secara efektif, sekaligus menekan potensi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, keterbatasan pengetahuan dapat menghambat kelancaran proses kerja dan menurunkan mutu hasil pekerjaan.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian Fajar & Susanti, (2023) yang juga menyimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta sejalan dengan penelitian Fathullah *et al.*, (2025) yang menunjukkan pengaruh signifikan pengetahuan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil uji regresi (Tabel 7) juga menunjukkan bahwa variabel Sikap Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 0,125, yang lebih kecil dari t tabel 2,014, dengan tingkat signifikansi 0,901 (melebihi 0,05). Hal ini berarti Sikap Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima, sehingga hipotesis H2 dinyatakan ditolak.

Temuan ini mengisyaratkan bahwa sikap kerja yang baik pada diri karyawan tidak secara otomatis mendongkrak kinerja secara langsung. Pada organisasi yang berorientasi pelayanan dan operasional teknis seperti PLN, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh kompetensi, penguasaan bidang pekerjaan, pengalaman kerja, serta kesanggupan menuntaskan tugas sesuai standar operasional yang berlaku. Oleh sebab itu, sikap kerja yang positif tetap perlu ditopang oleh kemampuan teknis dan sumber daya yang memadai agar mampu memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ginting *et al.*, (2020) yang juga menyimpulkan bahwa Sikap Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta selaras dengan penelitian Perdana *et al.*, (2023) yang menemukan hasil serupa.

Hasil uji regresi (Tabel 7) memperlihatkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai t hitung 2,958, lebih besar dari t tabel 1,988, dengan tingkat signifikansi

0,005 (di bawah 0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima, sehingga hipotesis H3 diterima.

Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting yang turut menentukan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki jam terbang lebih tinggi cenderung lebih cakap dalam menjalankan tugas, lebih sigap beradaptasi terhadap perubahan, serta mampu mengambil keputusan yang tepat saat menghadapi kendala operasional. Pengalaman yang terakumulasi juga membantu karyawan memahami karakteristik pekerjaannya secara lebih mendalam sehingga dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu, semakin kaya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dapat dihasilkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini konsisten dengan penelitian Rasinta *et al.*, (2023) yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta sejalan dengan temuan Antara *et al.*, (2023) yang menunjukkan hasil serupa. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 490,155, jauh melampaui F tabel 2,81, dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05). Hal ini membuktikan adanya pengaruh simultan antara Pengetahuan (X1), Sikap Kerja (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima yakni H4 dinyatakan diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kendati secara parsial sikap kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, variabel ini tetap berperan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan ketika dipadukan dengan pengetahuan dan pengalaman kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat digantungkan pada satu aspek semata, melainkan membutuhkan sinergi antara penguasaan pengetahuan, sikap kerja yang mendukung, dan pengalaman kerja yang memadai. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, membina sikap kerja yang positif, serta membuka peluang bagi karyawan untuk memperluas pengalamannya guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Astuti *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta konsisten dengan penelitian Akmalia *et al.*, (2022) yang menunjukkan hasil serupa.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN ULP Woha Nusa Daya UP3 Bima, sementara Sikap Kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun demikian, secara simultan, ketiga variabel tersebut Pengetahuan, Sikap Kerja, dan Pengalaman Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengisyaratkan pentingnya perusahaan untuk terus meningkatkan pengetahuan karyawan melalui pelatihan kerja berkala, workshop, dan pembinaan teknis, sehingga karyawan semakin memahami tugas dan tanggung jawabnya guna mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Di sisi lain, karyawan juga diharapkan mampu mengembangkan sikap kerja yang positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama tim serta terus memperkaya pengalaman kerja melalui keterlibatan aktif dalam berbagai penugasan guna meningkatkan kualitas kinerjanya. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang belum tercakup dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akmalia, N., Conoras, Muh Iqbal Yusuf, & Yulia. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Bay Batam Tahun 2021. *Journal Of Management And Accounting*, 1(1), 67–80. <https://jma.uni.ac.id/ojs/index.php/jma/article/view/17>
- Antara, I Wayan Agus Yogi, Sarawati, Ni Putu Ayu Sintya, & Widyawati, Sapta Rini. (2023). Pengaruh Knowledge Sharing, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Como Uma Ubud Gianyar. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 510–521. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/7546>
- Astuti, Dewi Puji, Nasution, Siti Lam'ah, & Prayoga, Y. (2021). Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Master Cash&Credit Rantauprapat. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 01(01), 21–30. <https://doi.org/10.36987/jumsi.v1i1.2102>
- Atikah, R., Dp, M. K., & Wulandari, T. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1443–1456. <https://repository.uigm.ac.id/id/eprint/1414/>
- Damaratih, F., Sutapa, H., & Novia, R. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Keterampilan Kerja, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud Rahayu Indah Kediri. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 1–14.
- Deswanti, A. I., Asbari, M., Novitasari, D., & Purwanto, A. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative

- Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 02(03), 34–40.
- Efendi, F., Putra, Ramdani Bayu, & Sari, Marta Widian. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Travesindo Multi Elektrik. *Journal Of Information Systems Management And Digital Business*, 2(3), 205–213. <https://doi.org/10.70248/jismdb.v2i3.2023>
- Erisusanto, R., Satriawan, B., & Khaddafi, M. (2025). Pengaruh Iq , Pengalaman , Perilaku & Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Karimun (The Effect Of Iq , Experience , Behavior & Motivation On The Performance Of Karimun Regency Government Employees). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 279–291.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(6), 1343–1355.
- Fathullah, Fauli, H., Aprilia, J., Pakata, R., & Matiin, N. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 364–374.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Edisi 8). Cetakan Ke Viii*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*
- Ginting, T., Nainggolan, D., Giawa, E., Yuniar, R., & Agung, D. (2020). Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Merek Kabupaten Karo. *Jurnal Global Manajemen*, 9(2), 64–75.
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi. *Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1(1), 1–9.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Yi Shen Industrial. *Business Management Analysis Journal (Bmaj)*, 3(1), 72–83.
- Hermawan, A., Wulandari, A., Buana, A. M., & Sanjaya, V. (2021). Pengaruh Kompetensi , Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lampung (The Influence Of Competence , Incentives And Work Experience On Employee Performance In Lampung). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 1(1), 71–83.
- Hidayat, I. S., & Wulantika, L. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Vonex Indonesia Rancaekek. *Journal Of Economics, Management, Business, And Accounting*, 1(1), 93–106.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja , Pelatihan , Dan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84.

- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309.
- Nafilah, S., Hamzah, D., & Kadir, N. (2023). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Sikap, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Py. Pelni Cabang Makassar. *Paulus Journal Of Accounting*, 5(1), 95–108. <https://doi.org/10.34207/>
- Nur'aeni, & Sudirman, M. (2021). Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah). *Jurnal Maps (Manajemen Perbankan Syariah)*, 15–30.
- Perdana, Ari Irsyad, Rangkuti, S., & Firah, A. (2023). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Helvetia Medan. *Journal Economic Management And Business*, 2(2), 332–346. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v2i2.4173>
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 60–68. <https://doi.org/10.36987/ebma.v1i1.1900>
- Putra, F. E., & Sitanggang, D. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Telkom Akses Area Sumatera Utara Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 20(2), 163–173.
- Putri, R. A. Eka, Sari, M. W., & Seplinda, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dan Kompetensi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Puskesmas Kambang Kabupaten Pesisir Selatan. *Journal Of Management And Creative Business*, 2(2), 1–12. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i2.2242>
- Rasinta, R., Rinaldo, J., & Delvianti. (2023). Pengaruh Pengetahuan , Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Batang Hari Barisan Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(4), 358–369. <https://doi.org/10.31933/Emjm.V1i4>
- Rohaida, I., Warman, C., Subroto, D. E., & Suharno. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sankyu Indonesia Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening. *Indonesian Of Leadership And Management Journal*, 1(1), 65–83.
- Rosa, N., Zebua, Y., & Siregar, M. R. (2024). Pengaruh Pelatihan , Pengalaman Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(3), 1574–1582. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.2250>
- Sika, K., Hermanto, & Susanto, A. (2022). Kerja Terhadap Kinerja Pengelola Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Dikecamatan Palibelo. *Economic, Accounting, Management And Business*, 5(4), 914–928. <https://doi.org/10.37481/sjr.v5i4.567>
- Serang, S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 82-97.

- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Suciati, T. A., & Deswarta. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z Di Selat Panjang. *Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(1), 58–79. <http://dx.doi.org/10.35931/aq.v18i1.3008>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian, Kuantitatif Dan Rnd*. Penerbit Alfabeta.
- Yunus, M., & Rocdianingrum, W. A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1–19.