

**DAMPAK PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI S2K BAR AND RESTO KOMPLEK CEMARA
ASRI**

Suindrey Balqis¹⁾*, & Syahrizal Chalil²⁾

¹⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

²⁾ Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

E-mail : wahyuselvia0712@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di S2K Bar and Resto di Komplek Cemara Asri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik total sampling, karena jumlah populasi yang kurang dari 100, yaitu 50 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan Uji F, Uji T, dan Koefisien Determinasi, yang sebelumnya telah diuji dengan uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS 20 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X2) juga memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja karyawan (Y), serta pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai 0,389, yang berarti kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 38,9%, sementara sisanya sebesar 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the influence of work experience and work discipline on employee performance at S2K Bar and Resto in Komplek Cemara Asri. This research uses a quantitative method with total sampling, as the population is below 100, specifically 50 people, thus the entire population is used as the sample. Data collection techniques include F-Test, T-Test, and the Coefficient of Determination, which were previously tested using validity, reliability, and classical assumption tests. Data processing was done using SPSS 20 for Windows. The results indicate that work experience (X1) has a partial effect on employee performance (Y), work discipline (X2) also has a partial effect on employee performance (Y), and both work experience (X1) and work discipline (X2) have a simultaneous effect on employee performance (Y). The coefficient of determination test shows a value of 0.389, meaning that the contribution of the independent variables to the dependent variable is 38.9%, while the remaining 61.1% is influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Bisnis kuliner merupakan sektor yang selalu relevan dan dibutuhkan di mana saja, termasuk di Kota Medan, yang memiliki populasi sekitar 2,44 juta jiwa dan tercatat 182 usaha kuliner. Meskipun bisnis ini cenderung tahan banting terhadap krisis global, tantangan tetap ada, terutama terkait dengan sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas menjadi kunci penting dalam menghadapi kompetisi ketat di industri ini. Pada 2019, Indonesia memiliki lebih dari 4 juta usaha penyedia makanan dan minuman, namun pertumbuhan industri ini menurun tajam selama pandemi COVID-19.

Di Medan, banyak pelamar kerja di sektor kuliner yang tidak memiliki pengalaman yang cukup, padahal pengalaman dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas dan efisiensi operasional. Observasi pada S2K Bar & Resto, misalnya, menunjukkan bahwa banyak karyawan hanya memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK dan kurang berpengalaman, yang berdampak pada masalah disiplin, absensi, dan koordinasi. Masalah ini menegaskan pentingnya manajemen dalam meningkatkan kedisiplinan dan pengalaman kerja karyawan. Berangkat dari permasalahan tersebut, saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada S2K Bar and Resto di Komplek Cemara Asri," dengan harapan dapat memberikan insight dan solusi untuk perbaikan kinerja dalam industri kuliner.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah istilah yang sering digunakan dalam studi manajemen sumber daya manusia untuk memahami bahwa pekerjaan yang dicapai merupakan aktualisasi individu atau kelompok (Adhan et al., 2020). Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, yang memerlukan tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu (Prayogi et al., 2019). Namun, banyak organisasi mengabaikan penilaian kinerja yang penting untuk manajemen kinerja, sering kali karena sistem penilaian yang tidak sesuai dengan budaya organisasi, sehingga tidak mendorong motivasi kerja dan cenderung bersifat administratif dan subjektif (Winati, 2011).

Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman adalah segala sesuatu yang pernah dialami, sedangkan kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu. Pengalaman kerja memberikan keuntungan karena seseorang yang pernah melakukan pekerjaan tersebut akan tahu bagaimana menghadapinya. Menurut Handoko (2016), pengalaman kerja adalah informasi dari pelamar mengenai pekerjaan masa lalunya, yang membantu perusahaan mengetahui potensi karyawan. Pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karena karyawan dengan lebih banyak pengalaman diharapkan dapat memecahkan berbagai persoalan dan meningkatkan kualitas kinerja (Rachmawati, 2016).

Disiplin Kerja

Menurut R & Nurhayati (2020), disiplin adalah sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, serta bersedia menerima sanksi jika melanggar. Hamali (2018) menyebut disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam diri karyawan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dan nilai-nilai pekerjaan. Disiplin juga merupakan alat manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mengubah perilaku demi menaati peraturan dan norma organisasi. Indikator disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013) meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di S2K Café and Resto yang berlokasi di Komplek Cemara Asri, dengan durasi penelitian yang direncanakan selama satu bulan pada bulan Juni 2020. Secara keseluruhan, penelitian berlangsung selama delapan bulan, mulai dari Januari hingga Agustus. Populasi dalam studi ini adalah semua karyawan S2K Bar and Resto, yang berjumlah 50 orang. Mengingat populasi kurang dari 100, maka digunakan teknik total sampling dimana seluruh karyawan dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2017b), sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti.

Dalam hal analisis data, prosesnya melibatkan pengolahan statistik untuk menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian. Teknik analisis data yang

digunakan adalah kuantitatif, yang mencakup uji regresi linear sederhana, uji asumsi klasik, uji hipotesis, serta koefisien determinasi. Metode ini membantu dalam menguji dan menganalisis data yang telah dikumpulkan untuk kemudian menarik kesimpulan yang relevan terhadap hipotesis yang diajukan. Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji F secara simultan digunakan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh positif atau negatif serta signifikan terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

- a. Jika probabilitas $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
 - b. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima.
1. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, H_0 ditolak dan H_a diterima.
 2. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Uji ini juga digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dalam model regresi linear sederhana.

Ketentuan:

a. $\beta \geq 0$ berarti terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $\beta > 0$ berarti terdapat pengaruh signifikan secara parsial

dari seluruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. Untuk melihat kontribusi variabel terhadap Y (Kinerja Karyawan), penulis menggunakan program SPSS untuk memudahkan pengelolaan dan analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengalaman Kerja (X₁)

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksud. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Butir pernyataan dinyatakan valid jika taraf signifikan < 0,05. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berikut merupakan hasil uji validitas dengan menggunakan SPSS.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
X1.1	0.535	0.278	0.000	Valid
X1.2	0.625	0.278	0.000	Valid
X1.3	0.622	0.278	0.000	Valid
X1.4	0.694	0.278	0.000	Valid
X1.5	0.542	0.278	0.000	Valid
X1.6	0.576	0.278	0.000	Valid
X1.7	0.684	0.278	0.000	Valid
X1.8	0.581	0.278	0.000	Valid
XI.9	0.622	0.278	0.000	Valid
XI.10	0.694	0.278	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengujian Data

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur tingkat ketepatan suatu instrumen mengukur apa yang harus diukur. Reliabilitas yaitu sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya (Juliandi et al., 2014b).

Koefisien ini beragam antara 0 hingga 1 dan sebuah nilai 0,6 atau kurang yang secara umum mengidentifikasi keandalan konsistensi internal yang tidak memuaskan. Berikut dibawah ini pengujian Hasil Validitas Instrumen menggunakan SPSS:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Teknik Pengumpulan Data

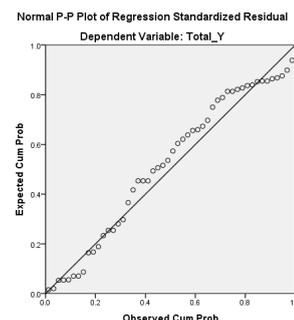
No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0.797	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.805	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.747	Reliabel

Sumber: Hasil Pengujian Data

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk pengujian apakah dalam model regresi, variabel independen (bebas) dan variabel devenden (terikat) keduanya apakah mempunyai distribusi normal atau tidak. Dasar pengembalian keputusan dalam deteksi normalitas yaitu data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalis.



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengujian Data
 Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 20, maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai b

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinearitas, yaitu tidak ada korelasi antara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu model dikatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	15.749	5.642		1.373	.176		
Total_Pengalaman Kerja	.637	.115	.625	5.539	.000	.979	1.022
Total_Disiplin Kerja	.577	.103	.684	5.746	.060	.979	1.022

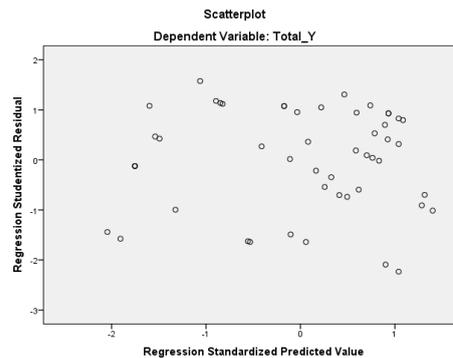
Sumber: Hasil Pengujian Data

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas meunjukkan bahwa VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multilinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik,

suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 2. Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengujian Data

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Menurut (Tika, 2006) Analisis regresi linear berganda biasanya digunakan untuk memprediksi pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat, yaitu menganalisis hubungan variabel literasi keuangan dan gaya hidup terhadap perilaku konsumtif. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS

20 for Windows persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Jika kinerja karyawan dan pengalaman kerja diasumsikan tetap, maka kinerja karyawan bernilai sebesar 15.749.
- 2) Apabila pengalaman kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,637 (63,7%). Sebaliknya, jika pengalaman kerja menurun sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,637 (63,7%).
- 3) Apabila disiplin kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,577 (57,7%). Sebaliknya, jika disiplin kerja menurun sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,577 (57,7%).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the mate
.414	.389	4.041

Sumber: Hasil Pengujian Data

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,414. Hal ini berarti 41.4% berhubung memakai 2 variabel jadi memakai nilai yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.389 (38.9%), variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pengalaman kerja (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 58.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Uji t dalam penelitian ini untuk menguji apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai probabilitasnya.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, secara individual terhadap kinerja karyawan, dengan melakukan penyederhanaan Uji-t. Peneliti menggunakan pengolahan data SPSS for windows versi 20 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut:

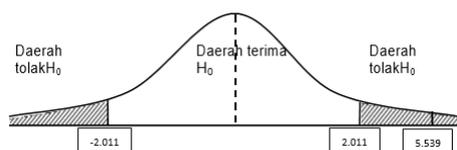
Tabel 5. Hasil Uji-t X1 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.749	5.642		1.373	.176
1 Total_Pengalaman Kerja	.637	.115	.625	5.539	.000
Total_Disiplin Kerja	.577	.103	.684	5.746	.060

Sumber: Hasil Pengujian Data

Berdasarkan tabel 4.9, diperoleh nilai t hitung untuk variabel pengalaman kerja sebesar 5.539 dengan tingkat kesalahan 5% untuk uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2 (50-2=48), menghasilkan nilai t tabel sebesar 2.011. Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh signifikan. Dalam hal ini, t hitung (5.539) > t tabel (2.011), sehingga

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di S2K Bar And Resto di Komplek Cemara Asri. Nilai probabilitas t (sig) adalah 0.000, sedangkan tingkat signifikan (α) yang ditetapkan adalah 0.05. Karena nilai sig $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan di S2K Bar And Resto di Komplek Cemara Asri. Hasil uji menunjukkan bahwa H_0 ditolak karena t hitung $>$ t tabel ($5.539 > 2.011$) dan nilai signifikansi $<$ 0.05 (0.000).



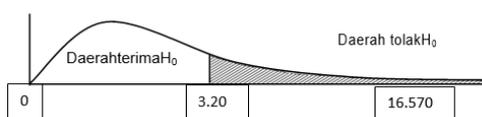
Gambar 3. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-T X1 Dan Y

Sumber: Hasil Pengujian Data

Dari hasil gambar diatas maka menyatakan ada pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada S2K Bar And Resto di Komplek Cemara Asri.

Uji F

Berdasarkan hasil dari pengolahan data spss tentang Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 4. Hasil Uji F

Sumber: Hasil Pengujian Data

Ftabel dengan dk = 47 adalah 3,20. Dari gambar di atas, nilai F hitung adalah 16,570 dengan nilai signifikansi 0,000.

Hipotesis:

$H_0: \beta = 0$, artinya pengalaman kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di S2K Bar And Resto di Komplek Cemara Asri.

$H_a: \beta \neq 0$, artinya pengalaman kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di S2K Bar And Resto di Komplek Cemara Asri.

Kriteria Pengujian Hipotesis:

1. Jika F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh.
2. Jika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh.

Berdasarkan tabel, F hitung untuk variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja adalah 16,570, dengan dk = 47, sehingga Ftabel adalah 3,20. Karena F hitung ($16,570 >$ F tabel ($3,20$)), terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai probabilitas F (sig) adalah 0,000, yang lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Ini berarti H_0 ditolak dan ada pengaruh positif simultan antara pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di S2K Bar And Resto di Komplek Cemara Asri.

Keputusan: H_0 ditolak karena F hitung $>$ F tabel ($16,570 >$ 3,20) dan nilai signifikansi $<$ 0,05 (0,000).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di S2K Bar And Resto, dengan thitung sebesar 5.539 lebih besar dari ttabel 2.011 dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Kondisi ini sesuai dengan situasi di lapangan, di mana kurangnya pengalaman kerja karyawan menjadi salah satu masalah utama yang dihadapi S2K Bar And Resto. Oleh karena itu, perusahaan kini mensyaratkan calon karyawan memiliki minimal 1 tahun pengalaman di bidang yang sama. Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Purwanto & Hermani (2017), yang juga menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan thitung sebesar 5.746 lebih besar dari ttabel 2.011 dan nilai signifikansi 0,060 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang lebih disiplin cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Di S2K Bar And Resto, masalah disiplin seperti keterlambatan dan rendahnya produktivitas sering terjadi, yang mengharuskan perusahaan untuk memberhentikan karyawan yang tidak memenuhi standar disiplin. Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Amalia & Siagian (2021) dan Broto (2019), yang menunjukkan bahwa disiplin

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada S2K Bar and Resto di Komplek Cemara Asri, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh pengaruh Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,637 atau (63,7%). Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada S2K Bar and Resto di Komplek Cemara Asri”
2. Dari hasil penelitian diperoleh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,577 atau (57,7%). Berdasarkan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada S2K Bar and Resto di Komplek Cemara Asri”
3. Pengaruh Pengalaman (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,414 atau (41,4%). Sisanya yaitu 0,586 atau sebesar 58,6% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran

- Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. DeePublish.
- Amalia, S., & Siagian, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(1), 719–730.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Broto, B. E. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Labuhan Batu. *Jurnal Universitas Labuhan Batu*, 7(2), 1–10.
- Devischa, & Candra, D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan BRI Syariah Cabang Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1).
- Fahmi, I. (2014a). *Manajemen Kepemimpinan: Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Fahmi, I. (2014b). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Faslah, & Savitri. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 95–102.
- Fattah, H. A. (2017). *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai: Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin, Dan Efikasi Diri*. Penerbit Elmatara.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Kedua)*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (17th ed.)*. PT. Bumi Aksara.
- Heriyanto. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Dedikasi*, 39(2), 37–59.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014a). *Metodologi Penelitian*

- Bisnis: Konsep & Aplikasi*. UMSU PRESS.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis* (F. Zulkarnain (ed.); 1st ed.). UMSU PRESS.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Rajagrafindo Persada. Kelejan, R. A., Lengkong, V. P. ., & Tawas,
- H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi)*, 6(4), 1918–1927.
- Kusnandar, V. B. (2021). *Sensus Penduduk 2020: Jumlah Penduduk Kota Medan Sebanyak 2,44 Juta Jiwa*. Databoks.
- Maddepunggeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). *Konstruksia*, 8(1).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 1–6.
- Marsam, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Di Lingkungan Yapis Cabang Kabupaten Biak Numfor*. CV Penerbit Qiara Media.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhant, B., & Wright, P. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Salemba Empat.
- Pitriyani, & Halim, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi)*, 1(1), 56–63.
- Prabu, A., & Mangkunegara. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rafika Aditama.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 666–670.
- Purwanto, V. A., & Hermani, A. (2017). Pengaruh Pengalaman

- Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(2), 1–10.
- Putri, H. R. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo. *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi*, 5(4), 292–300.
- R, S., & Nurhayati, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Simpang, S. I. dan M. P. (2022). *Daftar Informasi Kuliner di Kota Medan*. Dinas Ketahanan Pangan Kota Medan.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitas, Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017c). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyami (ed.); 1st ed.). Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rajawali Pers.
- Tika, M. P. (2006). *Metodologi Riset Bisnis* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Winati, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom*, 249–267.