



Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Raba Kota Bima

Elsa Rosali¹, Firmansyah Kusumayadi², Ikbil Irawan³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima^{1,2,3}

*Email Korespondensi: elsarosali.stiebima22@gmail.com

Diterima: 10-07-2026 | Disetujui: 16-07-2026 | Diterbitkan: 18-07-2026

ABSTRACT

This study aims to determine whether training and work experience have a significant influence on employee performance at the One-Stop Integrated Administration System Office (SAMSAT) Raba, Bima City. The research instrument used a questionnaire with a Likert scale. The population in this study consisted of all employees at the One-Stop Integrated Administration System Office (SAMSAT) Raba, Bima City, totaling 42 employees, consisting of 14 employees with Civil Servant status (PNS), 2 employees with full-time Government Employees with Work Agreements (P3K) status, and 26 employees with part-time P3K status. The sample in this study consisted of 42 State Civil Apparatus (ASN) employees, including 14 PNS employees, 2 full-time P3K employees, and 26 part-time P3K employees. The sampling technique used was random sampling. Data collection techniques included observation, questionnaires, and literature studies. The data analysis techniques used validity tests, reliability tests, multiple linear regression analysis, classical assumption tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests, t-tests, and f-tests with the assistance of SPSS version 26 for Windows. The results of the study indicate that training has a significant partial effect on employee performance, work experience has a significant partial effect on employee performance, and training and work experience simultaneously have a significant effect on employee performance at the One-Stop Integrated Administration System Office (SAMSAT) Raba, Bima City.

Keywords: Training, Work Experience, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima. Instrumen dalam penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima sebanyak 42 pegawai, yang terdiri dari 14 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 2 pegawai yang berstatus P3K Penuh Waktu dan 26 P3K Paruh Waktu. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), didalamnya yang berstatus PNS 14 pegawai, yang berstatus P3K Penuh Waktu 2 pegawai, dan yang berstatus P3K Paruh Waktu 26 pegawai dengan teknik sampling digunakan yaitu teknik random sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner, studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan spss versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh signifikan secara parsial Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh signifikan secara simultan Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT)

Raba Kota Bima.

Kata kunci: Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kinerja Pegawai

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rosali, E., Kusumayadi, F. ., & Irawan, I. (2026). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Raba Kota Bima. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 2(3), 5242-5258. <https://doi.org/10.63822/97wch387>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan utama dibalik organisasi dan harus diperhitungkan, karena SDM yang efektif memainkan peran strategis dalam menghasilkan keunggulan kompetitif dan menyelesaikan berbagai masalah ditempat kerja, SDM merupakan aset yang ternilai bagi organisasi apapun yang harus dipertahankan. Menurut Sinaga (2020) dalam Zega et al., (2025), kinerja didefinisikan sebagai hasil dari suatu fungsi atau aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh individu untuk kepentingan organisasi. Aktivitas tersebut dipengaruhi oleh berbagai unsur dalam rangka mencapai sasaran organisasi pada periode waktu tertentu. Penilaian kinerja suatu organisasi memiliki peran krusial dalam mengevaluasi efektivitas serta kompetensi berdasarkan capaian kerja pegawai. Meskipun kinerja yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif dan kerugian bagi organisasi yang pada akhirnya menurunkan citra organisasi. Namun, tingkat fokus yang tinggi mampu mendorong peningkatan produktivitas pegawai. Manajemen sumber daya manusia memegang peran esensial dalam mendukung kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Pengalaman kerja dan pelatihan menjadi dua elemen kunci yang membentuk kinerja tersebut.

Menurut Dewi (2021), pelatihan merupakan upaya strategis untuk meningkatkan kinerja serta memotivasi pekerja agar mampu memenuhi tanggung jawabnya, sehingga memperoleh informasi, keterampilan, dan keahlian yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Secara umum, pelatihan bertindak sebagai investasi yang bertujuan memperkuat kecakapan pegawai. Perubahan positif pada diri peserta pelatihan menjadi penanda keberhasilan suatu program. Jika kemampuan menyelesaikan tugas meningkat disertai transformasi perilaku seperti peningkatan sikap, disiplin, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan maka pelatihan tersebut dianggap efektif. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penentu kemampuan kerja pegawai dan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja mereka (Ilham, 2022).

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa pengalaman kerja merupakan hasil pembelajaran serta potensi yang diperoleh dari organisasi sebelumnya, yang membentuk pola kerja lebih baik untuk dibawa ke organisasi berikutnya yang menjadi tujuan pegawai. Pegawai berpengalaman cenderung lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mampu menjalankan tugasnya dengan lebih optimal. Sementara itu, rendahnya kinerja akibat masalah pada variabel pengalaman kerja sering kali disebabkan oleh kebijakan perusahaan, seperti penerimaan karyawan baru tanpa memerhatikan pengalaman serta keahlian mereka, serta penempatan posisi yang tidak didasarkan pada latar belakang pengalaman kerja.

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima merupakan sistem pelayanan terintegrasi yang dirancang untuk mengelola administrasi kendaraan bermotor secara menyeluruh di satu lokasi. Sistem ini merupakan hasil kolaborasi antara tiga lembaga, yakni; Kepolisian Republik Indonesia (Polri), Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) / Dinas Pendapatan Provinsi, dan PTJasa Raharja (Persero). Tujuan pokok SAMSAT adalah menyediakan kemudahan, kecepatan, serta efisiensi bagi masyarakat dalam urusan administrasi kendaraan bermotor. SAMSAT bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan administrasi kendaraan bermotor penerbitan STNK (Surat Tanda Nomor Kendaraan), penerbitan TNKB (Tanda Nomor Kendaraan Bermotor / plat nomor), pencatatan data kendaraan dan pemiliknya, mutasi kendaraan (Pergantian Wilayah), penetapan jumlah pajak kendaraan, pemungutan pajak tahunan dan lima tahunan, pengelolaan administrasi pembayaran pajak, pengurusan balik nama kendaraan baru maupun bekas,

pencatatan perubahan kepemilikan kendaraan, penyaluran dana melalui PT Jasa Raharja untuk korban kecelakaan, dan pelayanan administrasi lainnya.

Berdasarkan hasil observasi, meskipun sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, masih terdapat permasalahan terkait kinerja pegawai yang belum optimal. Hal ini terlihat dari belum maksimalnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selain itu, pelatihan di tempat kerja belum dilaksanakan secara optimal, sehingga belum sepenuhnya dan secara menyeluruh meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta perubahan sikap kerja pegawai secara signifikan. Di sisi lain, pengalaman kerja pegawai yang masih bervariasi juga memengaruhi kemampuan dalam beradaptasi dan menyelesaikan tugas secara optimal. Permasalahan ini diperparah oleh kebijakan organisasi yang belum sepenuhnya mempertimbangkan pengalaman dan keahlian dalam proses rekrutmen maupun penempatan kerja. Kondisi tersebut berdampak pada belum optimalnya kinerja pegawai dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima”**

KAJIAN TEORITIS

1. Pelatihan (X1)

Menurut Aprilia, Wardhana, dan Albertus (2021) dalam Simanjutak & Nainggolan, (2021), pelatihan adalah kegiatan yang berfokus pada pemberian pembelajaran atau keterampilan kepada pegawai di suatu organisasi. Tujuan utama pelatihan adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai agar tidak menurun. (Tamsuri, 2022) dalam Telaumbanua et al., (2025) Selain itu, pelatihan juga dilihat sebagai aktivitas yang mencerminkan fungsi manajerial dalam bidang pendidikan, yang mencakup elemen-elemen kunci seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi terhadap keseluruhan proses pelatihan dan pendidikan tersebut. Mangkunegara, sebagaimana dikutip oleh Rahmaika Indah Saputri dan Aidil Amin Effendy (2024), mendefinisikan pelatihan sebagai "prosedur pendidikan jangka pendek di mana anggota non-manajerial memperoleh pengetahuan serta keterampilan teknis spesifik guna mencapai sasaran tertentu". Sementara itu, menurut Fahrozi et al., (2022), memandang pelatihan sebagai "proses sistematis untuk mengubah perilaku pegawai demi mewujudkan tujuan organisasi". Gustiana dkk. (2022) dalam Nurani & Noryani, (2026) menyajikan perspektif yang sedikit berbeda mengenai pelatihan. Mereka mendefinisikannya sebagai kesempatan yang secara sengaja disediakan oleh organisasi bagi pegawainya, dengan tujuan utama memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja pegawai tersebut. Definisi ini menyoroti peran proaktif organisasi dalam mendukung pengembangan pegawai melalui program pelatihan yang telah disiapkan. Dalam perkembangan terkini, arah pelatihan telah bergeser secara signifikan. Saat ini, pelatihan tidak lagi terbatas pada penguatan keterampilan umum, tetapi lebih menekankan pada pemberian kompetensi spesifik yang relevan dengan tuntutan pekerjaan kepada pegawai. Pelatihan didefinisikan sebagai proses pembelajaran yang dilakukan dalam waktu relatif singkat, mengikuti prosedur dan mekanisme yang terstruktur serta sistematis. Sasarannya adalah membekali peserta dengan pemahaman, keterampilan teknis, dan keahlian spesifik sesuai tujuan yang telah dirumuskan.

Menurut Lestari dkk. (2019) dalam Pongsimpin et al., (2025) indikator evaluasi pelatihan mencakup:

- a. Materi pelatihan yang sesuai dengan topik yang disampaikan kepada pegawai serta relevan dengan tanggung jawab dan tugas pekerjaan mereka.
- b. Metode atau pendekatan penyampaian materi pelatihan, seperti diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, presentasi, dan pelatihan langsung di tempat kerja, yang dikenal sebagai teknik pelatihan.
- c. Kualifikasi pendidik, meliputi pengalaman, kemampuan mengajar, komunikasi, serta kualitas dan kompetensi mereka secara keseluruhan.
- d. Fasilitas pelatihan, yang terdiri dari elemen tangible maupun intangible di lokasi pelatihan, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan audiovisual, dan dukungan teknis.

2. Pengalaman Kerja (X2)

Amalia dkk. (2021) dalam Hafnidafitri et al., (2024) memandang pengalaman kerja sebagai akumulasi pemahaman dan penguasaan yang dimiliki oleh seorang pegawai, yang tercermin dalam lamanya masa kerja, kedalaman wawasan, serta penguasaan menyeluruh atas bidang pekerjaannya. Perspektif ini menekankan bahwa pengalaman kerja bukan sekadar ukuran waktu, tetapi juga kualitas pemahaman yang terbentuk selama proses tersebut. Menurut Indriati dan Nazhifi (2022) dalam Batee & Sari, (2025) pengalaman kerja adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh pegawai baik dari pekerjaan sebelumnya maupun selama masa kerja mereka saat ini. Sebaliknya, Kurniawan dkk. (2021) dalam Hafnidafitri et al., (2024) menyajikan perspektif yang melengkapi namun berbeda. Mereka mendefinisikan pengalaman kerja sebagai indikator yang mengukur lamanya waktu yang dihabiskan seseorang di dunia kerja. Bagi mereka, durasi ini berkorelasi positif dengan tingkat pemahaman terhadap tugas-tugas pekerjaan dan kemampuan untuk melaksanakannya dengan tingkat keahlian yang tinggi. Definisi ini menekankan proses pembelajaran yang berlangsung seiring waktu di tempat kerja. Pengalaman kerja seorang pekerja mencakup keseluruhan pendidikan, pelatihan, dan pengetahuan praktis yang diperoleh dari berbagai posisi pekerjaan sebelumnya. Hal ini mewakili sintesis dari kedua perspektif tersebut. Pengalaman semacam itu menjadi aset vital yang memungkinkan individu menyelesaikan tugas-tugas baru dengan efisiensi dan efektivitas maksimal. Pengalaman ini sangat penting karena membantu pegawai memahami dan menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, serta secara efektif dan efisien. Seiring bertambahnya pengalaman, pegawai dapat mengatasi tantangan di tempat kerja dengan lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

Menurut Sari dan Susilo (2018) dalam Pongsimpin et al., (2025) indikator evaluasi pengalaman kerja mencakup:

- a. Durasi waktu atau periode kerja: Semakin panjang masa kerja seseorang di organisasi atau bidang tertentu, semakin kaya pengalaman yang dimilikinya.
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan: Penilaian terhadap kemampuan serta informasi yang diperlukan untuk tugas dan tanggung jawab, yang dapat ditingkatkan melalui pengalaman kerja.
- c. Penguasaan pekerjaan dan peralatan: Kapasitas untuk mengembangkan keterampilan kerja serta memanfaatkan alat secara efisien.

- d. Keterampilan pemecahan masalah: Kemampuan mengidentifikasi, menilai, dan menyelesaikan isu terkait pekerjaan, yang biasanya berkembang seiring beragamanya pengalaman kerja.

3. Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Sinambela (2021) dalam Safitri & Syukri, (2025) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mewujudkan visi organisasi secara sah dan etis. Widodo (2020) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan perilaku konkret individu yang menghasilkan pencapaian yang selaras dengan peran organisasional mereka. Priansa (2021), juga menekankan bahwa kinerja adalah pencapaian pegawai yang sejalan dengan peran dan tanggung jawab mereka. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil yang dihasilkan oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya, yang berkontribusi terhadap kemajuan dan kesuksesan organisasi. Kinerja yang optimal merupakan faktor penentu bagi organisasi untuk bertahan dan bersaing secara efektif di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Widodo (2020) menguraikan beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu di dalam perusahaan, termasuk kuantitas kerja yaitu volume dan tingkat produktivitas yang dicapai dalam jangka waktu tertentu; kualitas kerja, yang mencakup akurasi, ketelitian, dan kelengkapan dalam melaksanakan tugas; serta otonomi, yang mengacu pada kemampuan untuk bekerja dengan pengawasan minimal. Selain itu, inisiatif seperti kemampuan bekerja secara mandiri, fleksibilitas, dan kesediaan untuk bertanggung jawab juga merupakan ukuran yang esensial.

Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, keterampilan kolaborasi, dan kesediaan untuk bekerja lembur juga merupakan indikator yang mencerminkan kinerja keseluruhan seorang pegawai. Kinerja pegawai, sebagaimana dijelaskan oleh Syesilia & Arif (2021) dalam Aprilia & Iryanti, (2025) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, yang dipengaruhi oleh keterampilan, kondisi tempat kerja, fasilitas, dan hubungan sosial di lingkungan kerja. Menurut Liliana & Kadang (2021) dalam kinerja atau pencapaian kerja mengacu pada hasil yang dapat diukur dan dievaluasi berdasarkan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, yang mencerminkan tingkat efisiensi, produktivitas, dan kualitas kerja selama periode tertentu, yang secara kolektif mendukung kesuksesan organisasi.

Kasmir (2019) dalam Ramadhan & Suhartono, (2026) menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja pegawai meliputi:

- a. Kualitas pekerjaan: Mutu hasil output, yang mencakup keberhasilan tugas, ketepatan, presisi, dan kompetensi.
- b. Kuantitas pekerjaan: Produktivitas dan efisiensi, yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu.
- c. Ketepatan waktu: Kemampuan menyelesaikan aktivitas sesuai jadwal, termasuk pengelolaan waktu, kehadiran, dan kepatuhan terhadap tenggat.
- d. Kemandirian: Inisiatif, kreativitas, dan pengambilan keputusan, yaitu kemampuan bekerja otonom dengan pengawasan minimal.
- e. Komitmen kerja: Kesetiaan dan pengabdian kepada perusahaan, yang mencerminkan ketekunan, pengendalian diri, serta akuntabilitas.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2020) dalam Hanafi & Maulana, (2026) penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas Pelatihan (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima. Instrumen penelitian adalah suatu alat yg digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2020) dalam Hanafi & Maulana, (2026) Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner dibagikan pada sejumlah responden dan seluruh variabel akan diukur menggunakan skala likert. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima sebanyak 42 pegawai, yang terdiri dari 14 pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil), 2 pegawai yang berstatus P3K Penuh Waktu dan 26 P3K Paruh Waktu. Sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara), didalamnya yang berstatus PNS 14 pegawai, yang berstatus P3K Penuh Waktu 2 pegawai, dan yang berstatus P3K Paruh Waktu 26 pegawai. Teknik sampling yang digunakan yaitu random sampling. Menurut Sugiyono (2020) random sampling adalah teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian berupa observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis data yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan aplikasi spss v26 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel.1 Hasil Uji Validitas

X1 (Pelatihan Kerja)	X2 (Pengalaman Kerja)	Y (Kinerja Pegawai)	Nilai Batas	Keterangan valid
0,508	0,328	0,608	0,300	Valid
0,603	0,613	0,603	0,300	Valid
0,521	0,521	0,521	0,300	Valid
0,600	0,491	0,592	0,300	Valid
0,566	0,366	0,566	0,300	Valid
0,714	0,734	0,714	0,300	Valid
0,473	0,471	0,473	0,300	Valid
0,422	0,502	0,430	0,300	Valid
0,381	0,381	0,321	0,300	Valid
0,636	0,616	0,636	0,300	Valid

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Raba Kota Bima
(Rosali, et al.)

0,598	0,498	0,392	0,300	Valid
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas variabel Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Pegawai (Y), mempunyai nilai r hitung $> 0,300$ maka dapat dinyatakan pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid dan bisa dilanjutkan ke tahap analisis data berikut.

b. Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach'Alpha	Standar	Keterangan
Pelatihan Kerja(X1)	.834	0,600	Realibel
Pengalan Kerja (X2)	.782	0,600	Realibel
Kinerja Pegawai (Y)	.754	0,600	Realibel

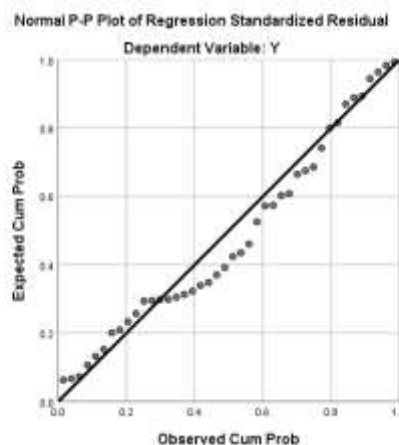
Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Hasil uji realibilitas terhadap item pernyataan pada variabel Pelatihan Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliable karena nilai cronbach,s Alpha yang didapat sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,60

2. Uji Asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1 Hasil uji Normalitas



Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Gambar di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi layak dipakai untuk prediksi kepuasan kerja

memenuhi asumsi normalitas. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji Kolmogorov-smimov dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98148262
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.058
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.196 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Dari tabel 3 di atas dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smimov Test* diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,196. Karena probabilitas sig. lebih besar dari pada taraf uji penelitian ($0,196 > 0,05$) maka nilai residual regresi berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja (X1)	.980	1.021
	Pengalaman Kerja (X2)	.980	1.021
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			

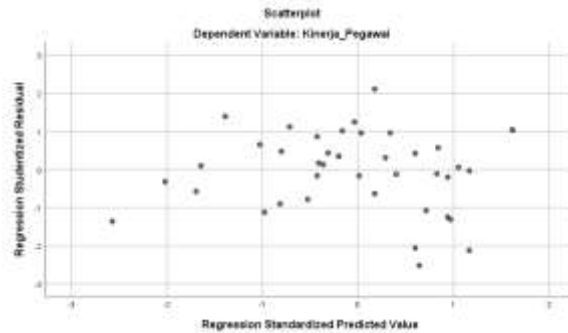
Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Dari tabel diatas dapat diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 0.980, Pengalaman Kerja (X2) adalah 0.980. Maka hasil ini menunjukkan nilai VIF untuk variabel diatas, jika nilai VIF kurang dari 10 ($0.980, 0.980 < 10$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinaritas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji scatterplot yang dapat dilihat pada gambar 2 berikut.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Dari hasil uji heterokedastisitas diatas ditemukan bahwa data dalam penelitian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini terlihat pada uji *scatterplot* dimana sebaran titik-titik tidak berbentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 sumbu Y sehingga disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Cara untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat menggunakan uji *Durbin Watson*. Didalam uji *Durbin Watson* ini, harus memenuhi kriteria sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.350	2.953	2.244

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5 diatas diketahui nilai durbin-watson sebesar 2.244 dengan jumlah sampel 42 (n) dan jumlah variabel independent 2 (k) lebih besar dari batas atas (du) 1,6061 dan kurang dari ($4 - du$), $4 - 1,6061 = 2,3939$ dimana ($1,6061 < 2.244 < 2,3939$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi pada model regresi ini.

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Raba Kota Bima
(Rosali, et al.)

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	19.624	7.320		2.681
	Pelatihan_Kerja	.369	.111	.463	3.315
	Pengalaman_Kerja	.256	.140	.255	1.827

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Berdasarkan pada tabel 6 hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = 19.624 + - 0.369 + 0.256 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19.624 yang menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Kinerja Pegawai (Y) meningkat sebesar 19.624.
- Nilai koefisien $\beta_1 = 0.369$ menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) bertambah 1% maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.369 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- Nilai koefisien $\beta_2 = 0.256$ menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X2) bertambah 1% maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.256 dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4. Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7. Hasil uji koefisien korelasi berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.350	2.953	2.244

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Tabel 8. 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

Pelatihan kerja, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.618 (61,8%) berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat **kuat**. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi 0.618 yang berarti tingkat hubungan antara variabel pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima, yaitu memiliki tingkat hubungann yang **kuat**.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.618 ^a	.382	.350	2.953	2.244

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

Dari tabel 10 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,382 atau 38,2% sedangkan sisanya 61,8% artinya perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan kerja (X1) dan pengalaman kerja(X2) sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji T

H1. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sistem Administrasi ManunggalS atu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima

Berdasarkan hasil output tabel 6 diatas menunjukan bahwa nilai signifikan untuk pelatihan kerja adalah 0,002, yang lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($0,002 < 0,05$), dan nilai t hitung adalah 3.315 yang lebih besar dari nilai t tabel 1.684 ($3.315 > 1.684$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (**H1 diterima**). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa mendapatkan pengembangan kemampuan dari organisasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memengaruhi perilaku kerja pegawai dalam organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pakpahan, Sugiarti (2016) yang menemukan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2. Pengalaman kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima.

Berdasarkan hasil output tabel 6 diatas menunjukan bahwa nilai signifikan untuk pengalaman kerja adalah 0,075, yang lebih besar dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($0,075 > 0,05$), dan nilai t hitung adalah 1.827 yang lebih besar dari nilai t tabel 1.684 ($1.827 > 1.684$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruhsignifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (**H2 diterima**). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, dan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang merasa mendapatkan pengembangan kemampuan dari organisasi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Dengan demikian, pelatihan kerja tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memengaruhi perilaku kerja pegawai dalam organisasi.Semakin lama dan semakin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai, maka kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas akan semakin baik sehingga dapat meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja biasanya lebih memahami prosedur kerja, mampu menyelesaikan masalah dengan cepat, serta memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih matang dibandingkan pegawai yang belum berpengalaman. Pengalaman kerja juga membantu pegawai dalam mengambil keputusan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta mengurangi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Hermani (2017), Hendrayani (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena seseorang yang telah mempunyai pengalaman kerja yang tinggi tidak membutuhkan pelatihan lebih besar dibandingkan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman kerja.

5. Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	210.232	2	105.116	12.051	.000^b
	Residual	340.173	39	8.722		
	Total	550.405	41			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja, Pelatihan_Kerja

Sumber: Data Primer diolah Spss v26, 2026

H3. Pelatihan Kerja dan Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima.

Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (Samsat) Raba Kota Bima
(Rosali, et al.)

Berdasarkan tabel 10 diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 12.051 dengan nilai F tabel sebesar 3.24 ($12.051 > 3.24$) dengan signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alfa ($\alpha = 0,05$) ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada sistem administrasi manunggal satu atap (SAMSAT) Raba Kota Bima, dengan demikian (**H3 diterima.**)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima
- Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima.
- Pelatihan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap (SAMSAT) Raba Kota Bima.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- Perlu meningkatkan frekuensi dan kualitas pelatihan bagi pegawai secara berkala agar pengetahuan dan keterampilan pegawai selalu berkembang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
- Pegawai diharapkan aktif mengikuti setiap program pelatihan yang diselenggarakan dan terus meningkatkan kemampuan diri melalui pembelajaran mandiri agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.
- Pimpinan perlu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas melalui rotasi pekerjaan, penugasan khusus, maupun keterlibatan dalam berbagai kegiatan organisasi.
- Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, atau komitmen organisasi sehingga diperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Aprilia, N., & Iryanti, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja , Pengalaman Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT RVSS. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, 10(2), 171–181.
- Batee, I. P., & Sari, D. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Lolc Ventura Indonesia Medan. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 4(1), 23–32.

- Dewi, D., Herni Pujiati, and Azhar Affandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Pengantar." *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Issue April). Insan Cendekia Mandiri* (2021).
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & Hasan, S. saad El. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2, 73–79.
- Hafnidafitri, F. D., Nurfadilah, A., & Sianturi, L. T. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 366–383.
- Hanafi, R. D. C., & Maulana, J. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2), 246–260.
- Indriati, Inayat Hanum, and Hashfi Amga Nazhifi. "Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta." *Jurnal Cafetaria* 3.1 (2022): 14-23.
- Ilham, M. (2022). *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*. 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Kurniawan, Prasetyo, and Noto Susanto. "Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia." *Jurnal Arastirma* 1.2 (2021): 273.
- Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. "Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang." *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi* 1.1 (2021): 1-24.
- Muslim, Muslim, et al. "Pengaruh pengalaman kerja, independensi, integritas, kompetensi dan etika auditor kualitas audit." *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)* 8.2 (2020): 100-112.
- Nasution, Lukman, and Reza Nurul Ichsan. "Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo." *Jurnal Ilmiah Metada* 3.1 (2021): 308-320.
- Nurani, & Noryani. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(3).
- Pandangan, A., Budiman, A., Hasibuan, J., Wulandari, S. W., Pulungan, M. Z., & Yassef, F. H. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja , Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 585–598. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1060>
- Aprilia, N., & Iryanti, E. (2025). Pengaruh Pelatihan Kerja , Pengalaman Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT RVS. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi (JRPE)*, 10(2), 171–181.
- Batee, I. P., & Sari, D. S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Lolc Ventura Indonesia Medan. *Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 4(1), 23–32.

- Dewi, D., Herni Pujiati, and Azhar Affandi. "Manajemen Sumber Daya Manusia suatu Pengantar." *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mulawarman, Samarinda, Kalimantan Timur (Issue April). Insan Cendekia Mandiri* (2021).
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ilham, D., Ferdinand, N., & Hasan, S. saad El. (2022). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2, 73–79.
- Hafnidafitri, F. D., Nurfadilah, A., & Sianturi, L. T. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(4), 366–383.
- Hanafi, R. D. C., & Maulana, J. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Meteorologi, Klimatologi Dan Geofisika Wilayah II Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2), 246–260.
- Indriati, Inayat Hanum, and Hashfi Amga Nazhifi. "Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta." *Jurnal Cafetaria* 3.1 (2022): 14-23.
- Ilham, M. (2022). *Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*. 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Kurniawan, Prasetyo, and Noto Susanto. "Pengaruh pelatihan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia." *Jurnal Arastirma* 1.2 (2021): 273.
- Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. "Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang." *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi* 1.1 (2021): 1-24.
- Muslim, Muslim, et al. "Pengaruh pengalaman kerja, independensi, integritas, kompetensi dan etika auditor kualitas audit." *Wacana Equilibrium (Jurnal Pemikiran Penelitian Ekonomi)* 8.2 (2020): 100-112.
- Nasution, Lukman, and Reza Nurul Ichsan. "Pengaruh penerapan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karo." *Jurnal Ilmiah Metada* 3.1 (2021): 308-320.
- Nurani, & Noryani. (2026). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gunung Himun Peratama Proyek Sahid Sudirman Residence. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen (JIEM)*, 4(3).
- Pandangan, A., Budiman, A., Hasibuan, J., Wulandari, S. W., Pulungan, M. Z., & Yassef, F. H. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja , Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Dairi. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(2), 585–598. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i2.1060>
- Priansa, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Pongsimpin, N., Saharuddin, & Makkasau, S. (2025). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. *Jurnal Pengembangan Ilmu Pengetahuan*, 06(1), 55–74.
- Ramadhan, M. F., & Suhartono. (2026). Evaluasi Kinerja Karyawan pada Warteg Ibu Dewi di Semarang. *BENEFIT: Journal Of Business, Economics, And Finance*, 4(3), 57–67.

- Safitri, R., & Syukri, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Kementerian Kehutanan Jakarta Pusat. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(6), 143–154.
- Simanjutak, A., & Nainggolan, N. P. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Osi Electronics Batam*.
- Telaumbanua, N., Safria, D., & Purwaningrum, C. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Jaga Karya Mandiri*. 02(03).
- Widodo, W. (2020). Pengukuran kinerja sumber daya manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Zega, A. S. S., Syardiansyah, & Zati, M. R. (2025). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Langsa*. 4(6), 8586–8593.