

***THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND PERSONALITY TYPE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY OF HR AT: PT. TELKOM WITEL
SUKABUMI)***

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI SDM PADA: PT. TELKOM WITEL SUKABUMI)**

Rifera Cita Adeba¹, Faizal Mulia Z², Kokom Komariah³

Universitas Muhammadiyah Sukabumi^{1,2,3}

riferacita@ummi.ac.id^{*1}, Faizal_88@ummi.ac.id², ko2mpuspa@ummi.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to determine the description of work experience and personality type on employee performance, determine the effect of work experience on employee performance and determine the effect of personality type on employee performance. The method used in this research is descriptive and associative method with a quantitative approach, and distributing questionnaires to 31 respondents, namely employees of PT. Telkom Witel Sukabumi. The data analysis technique used by the researcher is regression analysis with the help of SPSS 24 software. The sampling technique used is the saturated sample or census technique, which means that all members are sampled, namely employees at PT. Telkom Witel Sukabumi, totaling 31 people. The results of this study indicate that work experience has no positive and significant effect on employee performance. While Personality Type has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *work experience, personality type, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengalaman kerja dan tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan, mengetahui besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh tipe kepribadian terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, dan melakukan penyebaran kusioner kepada 31 orang responden yaitu karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi. Teknik analisis data peneliti gunakan yaitu analisis regresi dengan bantuan perangkat lunak spss 24. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik sampel jenuh atau sensus yang berarti semua anggota dijadikan sampel yaitu karyawan pada PT. Telkom Witel Sukabumi yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : pengalaman kerja, tipe kepribadian, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, mempunyai peran penting dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan dari segi sumber daya manusia. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian aspek pada Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan yang paling dibutuhkan tenaga maupun pikirannya (Oktavianus et al., 2018).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, khususnya perusahaan yang bergerak dalam jasa pelayanan. Mereka dituntut untuk memiliki kualitas yang baik. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya (Mahmudah Enny, 2019).

Permasalahan kinerja karyawan secara umum berdampak pada kinerja Yang buruk dan karyawan yang rendah. dalam kinerja disebabkan oleh tinggi atau rendahnya kinerja melalui jumlah jam kerja, ketepatan waktu, tingkat pelayanan berupa kuantitas dan kualitas pelayanan yang dihasilkan (Laraswati et al., 2020). Permasalahan kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor rendahnya pengalaman kerja, biasanya karyawan kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja (Putu & Jana, 2019). Penyebab lain yang mengakibatkan kinerja karyawan yaitu faktor tipe kepribadian seperti karakteristik karyawan yang

berbeda, sehingga karakteristik buruk yang ditimbulkan dan berdampak pada rasa ketidak nyamanan dalam bekerja atau dalam faktor lingkungan fisik keadaan kantor yang menyebabkan penurunan kinerja perusahaan (Nurlaela, 2019).

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Witel Sukabumi, perusahaan ini bergerak dalam bidang pelayanan jasa telekomunikasi. Dari hasil wawancara dengan bagian karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi, penulis menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu masih kurang optimal dalam pencapaian target.

Manajemen sebagai ilmu dan seni secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam Wijaya & Rifa'i mnejelaskan manajemen suatu proses dimana seseorang dapat mengukur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu maupun kelompok, karena manajemen dilakukan tentunya untuk mencapai tujuan atau target perusahaan dari individu ataupun kelompok secara kooperatif menggunakan sumber daya manusia yang tersedia dalam perusahaan (Wijaya & Rifa'i, 2016).

Pengalaman kerja

Menurut (Oktavianus et al., 2018) berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman, Pengalaman kerja dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Dimnesi dan Indikator Pengalaman Kerja Ada tiga indikator yang diungkapkan menurut (Teuku Bustami NA, 2017) yaitu : Lama waktu atau masa bekerja, pengetahuan dan

keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tipe kepribadian

Merupakan bentuk cara tingkah laku seorang karyawan bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain dalam dunia kerja (Komang Andani Saraswati et al., 2017). Dimensi tipe kepribadian menurut (Widyasari et al., 2017) yaitu : Keturunan, Lingkungan dan Situasi. Sedangkan dimensi menurut (Nurlaela et al., 2019) yaitu sosialisasi, mudah ketepatan waktu, efektivitas, Kemandirian, , dan komitmen kerja. Adapun inidikator tipe kepribadian menurut (Aprianto, 2016) yaitu ekstroversi, kemampuan bersepakat, kemampuan mnedengarkan suara hati, satbilisasi, dan kepribadian yang mencirikan seseorang berdasarkan imajinasi sensitivitas dan kaingintahuan.

Kinerja karyawan

Menurut (Yudithia Mahadiansar, 2019) mengemukakan kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, perbandingan secara nyata yang ditetapkan dalam perusahaan yang memfokuskan pada hasil kerjanya, secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai. Kinerja karyawan menurut (Putu & Jana, 2019) pengetahuan dan keterampilan yang telah dikuasai seseorang yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu dengan pengalaman yang didaat sebelumnya. Dimensi kinerja karyawan menurut (Teuku Bustami NA, 2017) yaitu : Masa Kerja, Tingkat Pengetahuan dan keterampilan dan Penguasaan terhadap pekerjaan. Adapun indikator menurut (Mukhtar, 2019) yaitu : Lama waktu masa kerja, Tingkat pengetahuan, Penguasaan pekerjaan dan Tingkat Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif asosiatif dengan pendekatan kuantitatif Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa metode deskriptif biasanya dilakukan untuk mengetahui perkembangan suatu fenomena dan juga mendesripsikan secara rinci fenomena tersebut. Sedangkan asosiatif untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih, dengan teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan kuisisioner yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai keadaan yang sebenarnya menurut (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Witel Sukabumi. Penelitian ini juga menggunakan dua variable bebas yaitu pengalaman kerja (X1), tipe kepribadian (X2) dan variable terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, pengujian model penelitian (Uji F) dan pengujian hipotesis penelitian (Uji T).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pada pengujian hipotesis uji t nilai signifikansi (sig) variabel pengalaman kerja memiliki nilai 0,339 dan tipe kepribadian memiliki nilai 0,001 sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Adapun nilai thitung untuk variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 0,972 lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu 1,69726. Sedangkan nilai t_{hitung} untuk variabel tipe kepribadian yaitu sebesar 3,773 lebih besar dari nilai t_{tabel}

yaitu 1,69726. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja (X1) dengan kinerja karyawan (y) sedangkan terdapat pengaruh yang signifikan tipe kepribadian (X2) dengan variabel Kinerja karyawan (Y).

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji F)

nilai F_{hitung} yaitu 56,344, sedangkan nilai F_{tabel} yaitu 3,34. Yang berarti nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1, X2, dan Y.

Pengaruh Pengalaman Kerja (Variabel X1) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y) pada PT. Telkom Witel Sukabumi

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan pada bantuan aplikasi SPSS 24 pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai uji t test memiliki nilai sebesar 0.972 yang dimana nilai t hitung ini memiliki nilai lebih besar dari pada t tabel yang sebesar 1.69726. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bagus Aries Riyadi, 2015). Dengan hal tersebut, dapat dirumuskan sebagai temuan dari penelitian ini bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Tipe Kepribadian (Variabel X2) terhadap Kinerja Karyawan (Variabel Y) pada PT. Telkom Witel Sukabumi

Pengujian hipotesis yang peneliti lakukan pada bantuan aplikasi SPSS 24 pada tabel 4.17 dapat diketahui bahwa nilai uji t test memiliki nilai sebesar 3,773

yang dimana nilai t hitung ini memiliki nilai lebih besar dari pada t tabel yang sebesar 1.69726. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Otolince Tekege, Victor P.K. Lengkong, Irvan Trang, 2018). Dengan hal tersebut, dapat dirumuskan sebagai temuan dari penelitian ini bahwa Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja pada PT. Telkom Witel Sukabumi dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator pengalaman kerja yang direspon oleh karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi. Namun terdapat indikator yang perlu diperhatikan mengenai inisitif dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya memiliki pengetahuan yang cukup luas dalam tuntunan perusahaan.
2. Tipe kepribadian pada PT. Telkom Witel Sukabumi dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator tipe kepribadian yang direspon oleh karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi. Namun terdapat indikator yang perlu diperhatikan mengenai motivasi kemauan kerja yang timbul adanya dorongan dari dalam diri sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya

memiliki rasa keinginan untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan seorang karyawan untuk bisa bekerja lebih baik.

3. Kinerja karyawan pada PT. Telkom Witel Sukabumi dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator kinerja karyawan yang direspon oleh karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi. Namun terdapat indikator yang perlu diperhatikan mengenai ketepatan waktu pada saat menyelesaikan tugas sudah efisien dan efektif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu.
4. Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan T_{hitung} lebih kecil dari pada T_{tabel} .
5. Tipe Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari pada T_{tabel} .
6. Pengalaman kerja dan tipe kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} .

Saran

1. PT. Telkom Witel Sukabumi harus lebih memperhatikan pengalaman kerja yang telah ada, hal tersebut mendapat respon yang baik dari para karyawan namun alangkah lebih baiknya dapat lebih ditingkatkan kembali demi kemajuan PT. Telkom Witel Sukabumi.
2. PT. Telkom Witel Sukabumi harus lebih memperhatikan tipe

kepribadian yang terjadi pada perusahaan, hal tersebut mendapat respon yang baik dari para karyawan namun alangkah lebih baiknya dapat lebih diperhatikan kembali demi kemajuan PT. Telkom Witel Sukabumi dan kepribadian karyawan yang lebih baik lagi.

3. PT. Telkom Witel Sukabumi harus lebih meningkatkan kinerja karyawan yang ada, meski mendapatkan respon yang baik dari responden namun tetap hal ini menjadi sebuah perhatian khusus demi meningkatkan stabilitas perusahaan.

Dikarenakan adanya keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian ini, yakni sampel yang dilakukan pada penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Telkom Witel Sukabumi, variabel yang digunakan dalam penelitian ini belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu peneliti menyarankan kepada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengalaman kerja, tipe kepribadian dan kinerja karyawan untuk dapat melakukan penelitian di sektor lainnya sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan sebelumnya. Selain itu pengembangan variabel juga perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah Mukhtar. (2019). Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. STIE Tri Dharma Nusantara. *Jurnal Economix*. 7(2) Desember 2019.
- Alharbi Mohammad Awardh & wan khairuzzaman wan ismail. "The impact of personality traits anda

- employee work-related attitudes on employee performance with the moderating effect of organizational” Asian Journal of Business and Management Sciences. International Business School, Malaysia.* 1(10).
- Bagus Aries Riyadi. (2015) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk. Mahasiswa Prodi Pendidikan Ekonomi IKIP PGRI Madiun. *Jurnal EQUILIBRIUM.* 3(1) Tahun 2015.
- Benjamin Bukit dkk. (2017). Buku Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Zahir publishing. Yogyakarta. tahun 2017.
- Candra Wijaya, & Muhammad Rifa’I, (2016). Buku Dasar-Dasar Manajemen. Perdana Publishing. Penerbit perdana mulya sarana. Medan No.022 tahun 2016.
- Dedy Ansari Harahap & Dita Amanah. (2018). Buku. Pengantar Manajemen. Universitas Islam Sumatera Utara.
- Dewi Nur Anggraeni, Acep Samsudin, dkk. (2020). Penerapan Pendidikan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Sukabumi. Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi – Indonesia. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi.* 8(2), Tahun 2020.
- Diah Laraswati, Acep Samsudin, dkk. (2020). Penerapan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sembilan Jaya Farm. Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Sukabumi Indonesia . *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi.* 8(1), Tahun 2020
- DIDIK APRIANTO. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Roti “Mandiri” Wonogiri”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
- Eka Rulianti Putri. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (Lkc Dd). Skripsi. Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta. Tahun 2018.
- Eri Susan. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam.* 9(2) Agustus 2019.
- Fauzar Kurniawan. (2017). Pengaruh Dimensi Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Purwokerto. *Skripsi. Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.*
- Hana Diawati, Kokom Komariah, dkk. 2019. PERAN MOTIVASI KERJA DAN EFIKASI DIRI (SELF-EFFICACY) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN. Universitas Muhammadiyah Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB) Volume 1, Nomor 1, Juni 2019.*
- Husein Umar. (2019). Buku Metode Riset Manajemen Perusahaan. PT GRamedia Pustaka Utama.

- Anggota IKAPI, Jakarta tahun 2019.
- Ine Mariane, (2018). Buku *Azas – Azas Manajemen* CV. Kencana Utama : Bandung.
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja*. 5(1) Maret Tahun 2019.
- Komang Andani Saraswati A. A. Sagung Kartika Dewi. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada Hotel Nikki Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia*. 6(11), 2017.
- Mahmudah Enny W. (2019). Buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Ubhara Manajemen Press*. Universitas Bhayangkara Surabaya, Jawa Timur. Tahun 2019.
- Nilawati Fiernaningsih. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. 11(2), Desember 2017.
- Nora Indrasari. Tahun (2014). Metode Pengambilan Data Penelitian Kuantitatif’.
- Nurlaela. (2019). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hadji Kalla Cabang Bulukumba: Pendekatan Big Five Personality. *Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar*. Juli tahun 2019.
- Otolince Tekege 2 Victor P. K. Lengkong 3 Irvan Trang. (2018). *Influence Of Personality, Work Experience, Competence, And Level Of Education Of Employee Performance Pt.Pos Indonesia (Persero) In Nabire District*’. *Jurnal EMBA Vol.6 No.4* September 2018, Hal. 2218 – 2227.
- Priyono. (2016). Buku. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Taman Sidoarjo. Anggota IKAPI No. 149.
- Rachmadi Agus Triono & N Pusparani. Tahun (2017). *Operasionalisasi Variabel*. Departemen Manajemen Universitas Indonesia.
- Ratna Widyasari, Suci Paramitasari Syahlani & Krishna Agung Santosa. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Berpendidikan Tinggi : Ana lisis Pada Perusahaan Peternakan di Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis KINERJA*. 11(1) Th. 2017 : Hal. 40-49.
- Rendra Aji Saputra, Sri Indarti & Raden Lestari Garnasih. 2019. Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, Dan Sikap Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Prima Rintis Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Universitas Riau*. 11(2). April 2019.
- Resha Afrilla , Faizal Mulia & Asep Muhamad Ramdan. (2020). Pentingnya Soft Skill dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Penjual Kosmetik. Universitas

- Muhammadiyah Sukabumi, Kota Sukabumi. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis* 8 (2020) 108-112.
- Retla Della Rustawan, Kokom Komariah dkk. (2019). Penerapan Proses Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Sukabumi. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*. 1(1). Juni 2019
- Riduwan, (2017). Aplikasi Multivariate dengan SPSS. Bandung: Alfabeta.
- Rika Indriani, Faizal Mulia dkk (2020). Pengaruh Training Employee Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora Universitas Muhammadiyah Sukabumi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 9.5 2020
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian, kuantitatif, kualitatif dan R& D*. PT. Alfabet : Bandung.
- Teuku Bustami NA. SE.,MM. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepribadian Ekstrovert Terhadap Kinerja Pegawai Padapt. Catur Mitra Sejati Sentosa Banda Aceh. *Jurnal Nasional*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Meulaboh.
- Weni, Wijaya. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Polypackindo Utama. Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Manajemen Fakultas Bisnis. Agustus tahun 2020.
- Yuda, Alfian, Mochammad Al Musadieq M. Cahyo Widy Sulisty. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan). Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 58(2) Mei 2018.
- Yudithia Mahadiansar. (2019). Buku Perilaku Organisasi Positif dalam Kinerja. UMRAH (Universitas Maritim Raja Ali Haji), Tanjungpinang-Kepulauan Riau. Tahun 2019.
- Yunia Lestari, Faizal Mulia, dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi (Survey Pada Karyawan Bank OCBC NISP Cabang Cibadak). Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 3(3) September 2020.