

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang

Abd. Jamiel *)
M. Ridwan Basalamah **)
Budi Wahono *)**

Email : abduljaniel99@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to evaluate how work experience, work motivation, and job training affect employee performance at Nelongso Fried Chicken in Malang City. With 63 employees as samples using the total sampling technique and data collection conducted through questionnaires. The results indicate that all three factors collectively influence employee performance, and individually, each factor also contributes to employee performance

Keywords: Employee Performance, Work Experience, Work Motivation, And Job Training.

Pendahuluan

Salah satu sumber daya organisasi yang paling penting adalah sumber daya manusianya.. Mereka berfungsi sebagai pendorong di balik semua operasi organisasi. Dalam pandangan manajemen masa kini, modal manusia menjadi unsur kunci dan penentu utama dalam mewujudkan visi serta mencapai keunggulan kompetitif bagi organisasi tersebut.

Untuk mencapai tujuan organisasi dengan sukses, pengelolaan manajemen menjadi krusial. Perusahaan perlu mengupayakan langkah-langkah yang memastikan bahwa sumber daya manusianya mampu berkontribusi secara maksimal. Setiap organisasi berupaya secara konsisten meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif (Aristanti, 2018:1).

Kemampuan manajemen dalam mengawasi kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan organisasi untuk mengelola kinerja karyawan secara bijaksana dan efektif sangat penting bagi keberhasilannya. Manajemen kinerja lebih dari sekedar alat evaluasi; ini adalah taktik untuk mengevaluasi dan meningkatkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja. Sistem penilaian yang dapat membantu bisnis memperoleh keunggulan kompetitif sangat penting bagi keberhasilan manajemen kinerja.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Pengalaman di tempat kerja bisa dirasakan oleh setiap pegawai dalam sebuah perusahaan akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Pertama, pengalaman kerja memiliki peran penting dalam lingkungan kerja saat ini. Motivasi dan perbedaan peran di antara karyawan sering kali menciptakan kesenjangan yang menghasilkan ketidaknyamanan di antara mereka. Kedua, motivasi kerja menjadi salah satu pendorong utama dalam kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Adanya variasi motivasi kerja di antara karyawan dapat memacu kinerja mereka. Namun, jika motivasi kerja tidak sesuai dengan harapan, hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa motivasi kerja yang diberikan sesuai dengan jabatan yang diemban oleh karyawan, untuk menghindari terjadinya kesenjangan dalam kinerja mereka.

Kinerja karyawan di Ayam Goreng Nelongso, di bawah naungan PT. Bersama Mencapai Puncak, menghadapi masalah ketepatan waktu kerja yang belum optimal, seperti terlambatnya pelayanan kepada konsumen, yang telah menimbulkan keluhan dan keresahan di antara konsumen. Ini

menjadi permasalahan mendasar yang dihadapi oleh instansi tersebut. Oleh karena itu, pelatihan yang dilakukan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kompetensi staf. Pelatihan ini diyakini akan meningkatkan kualitas kerja yang akan membantu organisasi berhasil mencapai tujuannya. Berdasarkan latar belakang ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***"Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ayam Goreng Nelongso di Kota Malang."***

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ada beberapa hasil yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian tersebut meliputi:

Hidayati (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser Pada Dompot Dhuafa Sumsel. Hasilnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan pelatihan secara parsial. Secara bersamaan, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi dan pelatihan”.

Aspriela (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara simultan, berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan juga secara parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan disiplin kerja.

Phang Finny Liliana dan Carol Daniel Kadang (2018) meneliti Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Godrej Indonesia Di Jakarta Timur. Analisis mereka menyimpulkan bahwa kinerja staf PT Godrej Indonesia Jakarta Timur dipengaruhi secara signifikan oleh pelatihan dan motivasi. .

Eva Sany Whardani (2019) meneliti “Pengaruh Pengalaman Kerja Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Sewing Pada PT PANTJATUNGGA Knitting Mill. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian sewing pada PT Panitia Tunggal Knitting Mill”.

Christian Aryo Junianto (2023) meneliti “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Work Outcomes (Hasil Kerja) yang Tidak Maksimal Pada PT. Derma Beauty Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Derma Beauty Indonesia sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan motivasi kerja secara bersamaan dan dalam tingkat yang berbeda-beda, dimana motivasi kerja mempunyai dampak yang paling besar”.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada prestasi kerja atau pencapaian yang sesungguhnya yang dihasilkan oleh seseorang. Konsep ini menandakan dampak kerja yang diproduksi oleh seorang pegawai dalam upaya memenuhi tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya, kinerja adalah aspek yang individual karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang beragam dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:260), kinerja karyawan ialah Prestasi seorang karyawan mencakup hasil pekerjaan yang baik dari segi kualitas dan jumlah yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan. Sementara menurut Rivai (2015:326), kinerja meliputi kemauan individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu tugas dan menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, serta menghasilkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Indrasari (2017:57) juga mengungkapkan Istilah "kinerja" merujuk pada "job performance" atau prestasi kerja, yang mencerminkan hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merujuk pada masa jabatan seseorang, lamanya waktu yang dihabiskan dalam melakukan pekerjaan serupa, serta jumlah dan kompleksitas masalah yang dihadapi dan diselesaikan dalam suatu organisasi atau proyek. Konsep ini meliputi perluasan lingkup pekerjaan saat ini, rotasi tugas, transfer, promosi, demosi, serta penugasan sementara di perusahaan lain (Sahadi, 2018:95).

Menurut Rendi (2020), pengalaman kerja mencakup keterampilan atau keahlian yang diperoleh oleh seorang karyawan dari pekerjaan sebelumnya. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin bertambah pula pengetahuan dan pemahaman mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Pengalaman kerja juga mencerminkan seberapa lama seseorang telah menghabiskan waktu atau masa kerja dalam memahami dan menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Karyawan yang berpengalaman cenderung memiliki keterampilan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang baru memasuki dunia kerja, karena mereka telah memperoleh pembelajaran dari pengalaman dan tantangan yang mereka hadapi. Dengan demikian, pengalaman kerja tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga sikap dan pemahaman seseorang terhadap lingkungan kerja. Pengalaman kerja juga memiliki nilai yang penting dalam mengembangkan karir seseorang di masa depan (Syafaruddin, 2008:237).

Sulaeman (2014) juga menyatakan bahwa pengalaman kerja menjadi indikator seberapa baik seseorang menguasai tugas-tugas pekerjaan yang mereka lakukan. Umumnya, pengalaman kerja dapat diukur dari lamanya waktu yang dihabiskan seseorang dalam menjalankan tugas pekerjaan tertentu.

Motivasi Kerja

Motivasi, yang berasal dari bahasa Latin *move* yang artinya dorongan atau daya penggerak, diberikan kepada individu, terutama kepada bawahan atau pengikut. Kerja, di sisi lain, mengacu pada serangkaian aktivitas fisik dan mental yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Hasibuan (2016), motivasi adalah dorongan yang mendorong individu untuk bekerja sama, efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya yang dimiliki untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi salah satu faktor kunci dalam menentukan tingkat kinerja individu, sehingga meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya menjadi hal yang penting (Januarta, dkk, 2022:233).

Menurut The Liang Gie, perancangan motivasi atau penggerak kegiatan adalah berikut ini: “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, khususnya karyawan, untuk mengambil tindakan. Dorongan ini bertujuan untuk menggerakkan orang-orang atau karyawan agar mereka tetap bersemangat dan mencapai hasil yang diinginkan”.

Pelatihan Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad (2017:77), Pelatihan merupakan aktivitas yang membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan cara mengaplikasikannya, dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan oleh organisasi guna mencapai tujuan mereka. Menurut pendapat Notoatmodjo (2015:27), pelatihan merupakan bagian dari proses pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus individu atau kelompok.

Sri Larasati (2018:110) Pelatihan didefinisikan sebagai bentuk pendidikan jangka pendek yang mengadopsi prosedur sistematis dan terorganisir untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis khusus bagi tenaga kerja yang tidak berada di tingkat manajerial.

Rendi (2020) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan guna membantu perusahaan mencapai tujuan mereka. Pelatihan kerja adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan individu dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kaswan (2012:2) mendefinisikan pelatihan sebagai proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dengan demikian, pelatihan adalah suatu upaya untuk memperbaiki keterampilan kerja yang dimiliki karyawan guna mencapai tujuan organisasi.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari totalitas subyek penelitian. Menurut Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah totalitas subjek dalam penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Tujuan dari menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah untuk memudahkan peneliti dalam proses pengambilan sampel yang sesuai dengan kebutuhan serta untuk memperkuat hasil penelitian tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi ialah seluruh karyawan Ayam Goreng Nelongso di kota Malang pada tahun 2024 yang berjumlah 63 karyawan.

Sampel

Sugiyono (2019:127) menjelaskan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari objek atau anggota populasi yang diambil dengan menggunakan prosedur tertentu. Dalam konteks ini, dengan jumlah populasi sebanyak 63 karyawan, sampel yang diambil adalah sejumlah keseluruhan populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling total.

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah tahap lanjutan untuk pengumpulan data berdasarkan pengelompokan variabel setelah data terkumpul. Data yang sudah dikelompokkan tersebut akan di analisis dengan menggunakan teknik pengolahan data. Data akan dihitung dalam proses analisis, guna untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis yang telah diajukan. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah alat analisis berbentuk software SPSS 26

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk mengeksplorasi hubungan antara lebih dari satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

$$Y = 7,908 + 0,509 X_1 + 0,185 X_2 + 0,306 X_3 + e$$

Nilai kinerja pegawai sebesar 7,908 jika variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja mempunyai nilai sebesar 0,000 yang ditunjukkan dengan nilai konstanta a = sebesar 7,908.

b1 = Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0,509. Pengalaman kerja dan kinerja karyawan mempunyai hubungan positif yang ditunjukkan dengan koefisien positif. Artinya jika variabel independen lain tetap dan pengalaman kerja meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,509.

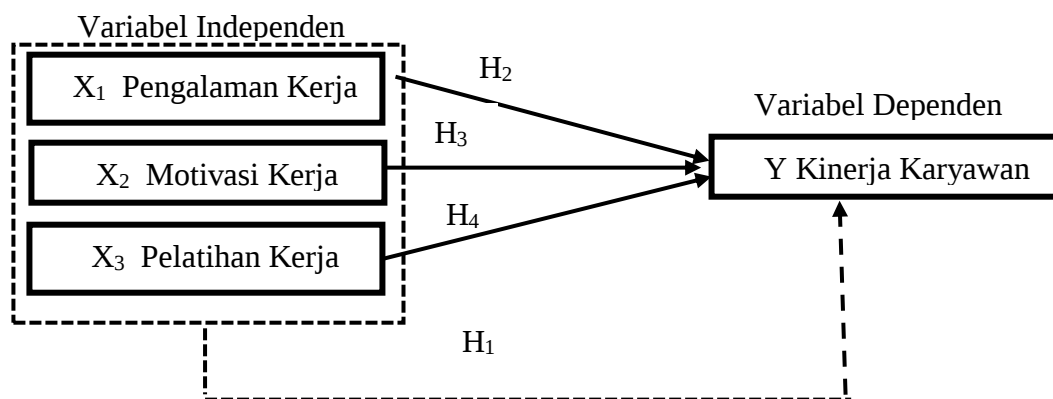
b2 = Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,185. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berkorelasi positif. Misalnya, jika motivasi kerja naik sebesar 1% dan variabel independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,185.

b3 = Koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,306. Ketika program pelatihan kerja tumbuh sebesar 1% dan faktor independen lainnya tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,306, yang menunjukkan adanya korelasi positif antara pelatihan kerja dan kinerja.

Nilai sig temuan uji F sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh pengalaman kerja, motivasi, dan pelatihannya secara bersamaan.

Variabel pengalaman kerja menghasilkan temuan uji T sebesar $0,002 < 0,05$ dan diperoleh Thitung sebesar 3,212. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun H_a diterima, namun H_o ditolak. Telah diketahui bahwa pengalaman kerja seorang karyawan secara signifikan dan positif mempengaruhi kinerja mereka. Diperoleh t hitung sebesar 2,760 dan variabel insentif kerja sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun H_a diterima, namun H_o ditolak. Kinerja pegawai diakui dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Resultan t hitung variabel pelatihan kerja sebesar 2,252 dan nilai yang dicapai sebesar $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun H_a diterima, namun H_o ditolak. Sudah diketahui bahwa pelatihan kerja berdampak signifikan dan menguntungkan bagi kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

-----> = Pengaruh Secara Simultan

————> = Pengaruh Secara Parsial

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Berdasarkan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H_1 : Pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang
- H_2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang
- H_3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang
- H_4 : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso kota Malang

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:16) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif berakar pada filsafat positivisme. “Metode ini digunakan untuk menyelidiki populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian. Analisis data dalam metode ini bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan”.

Penelitian eksplanatori adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antar variabel. (Priadana dan Saludin, 2016:34). Dalam konteks penelitian ini, explanatory research digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode pendekatan kuantitatif yang digunakan memungkinkan peneliti untuk mengukur

variabel-variabel tersebut secara sistematis dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Deskripsi Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja secara bersamaan.

Hasil penelitian deskriptif variabel pengalaman kerja menunjukkan bahwa karyawan Ayam Goreng Nelongso di Kota Malang mempunyai kecenderungan untuk setuju. Rata-rata untuk variabel yang berhubungan dengan pengalaman kerja. Dengan skor rata-rata pernyataan sebesar 3,96 artinya menunjukkan bahwa karyawan Ayam Goreng Nelongso memiliki pengalaman kerja yang luas sehingga mampu menguasai pekerjaan serta dengan cepat memahami tugas-tugas yang diberikan. Analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa karyawan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang mempresepsikan cenderung setuju. Dengan skor rata-rata pernyataan sebesar 3,50 artinya menunjukkan bahwa karyawan Ayam Goreng Nelongso memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika diberikan kewenangan dan dihargai oleh atasan maupun sesama karyawan. Pada variabel pelatihan kerja menunjukkan bahwa karyawan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang mempresepsikan cenderung setuju. Dengan skor rata-rata pernyataan sebesar 3,50 artinya menunjukkan bahwa karyawan Ayam Goreng Nelongso memiliki motivasi kerja yang tinggi ketika diberikan kewenangan dan dihargai oleh atasan maupun sesama karyawan.

Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan Ayam Goreng Nelongso Kota Malang mempresepsikan cenderung setuju. Dengan skor rata-rata pernyataan sebesar 3,98 artinya menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan baik serta sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Ayam Goreng Nelongso.

Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Ayam Goreng Nelongso Kota Malang.

Temuan analisis menunjukkan bahwa tiga faktor pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Ayam Goreng Nelongso. Temuan ini menunjukkan bagaimana ketiga faktor tersebut berhubungan dengan lingkungan kerja perusahaan dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Situasi dan keadaan setiap karyawan mempengaruhi pengalaman kerja, motivasi, dan pelatihan mereka; Oleh karena itu, organisasi harus mampu memberikan feedback yang positif kepada stafnya agar mereka merasa dihargai. Penelitian sejalan dengan yang dilakukan Aspriela (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sejalan dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Phang Finny Liliana dan Carol Daniel Kadang (2018) menguji dampak kinerja dan motivasi karyawan. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan merupakan penelitian yang dilakukan pada tahun 2019 oleh Eva Sany Whardani.

Gambar 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.71839912
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.090
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2024

Berdasarkan pada Gambar 1 pengujian menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig(2-tailed)* menunjukkan nilai 0,200 sehingga nilai tersebut lebih besar dari minimum taraf signifikan yaitu 0,05. dari hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai residual tidak mengalami gangguan distribusi normal atau dalam kata lain data berdistribusi normal.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan tentang pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari pengalaman kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Pengalaman kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.
4. Pelatihan kerja secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan penelitian ini ialah hanya mengambil tiga variabel bebas yang di antaranya pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja, sedangkan sebenarnya masih banyak variabel lain yang secara teori juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi akademisi pendidikan.

Dari hasil penelitian ini semoga bisa menjadi salah satu referensi atau bahkan bisa dijadikan sebagai salah satu masukan keilmuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Ayam Goreng Nelongso.

- a) Kinerja karyawan: Perusahaan harus lebih memperhatikan batas waktu yang berikan kepada karyawan, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
- b) Pengalaman kerja: Perusahaan harus lebih memperhatikan penggunaan peralatan kerja yang disediakan agar dapat digunakan dengan baik oleh karyawan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki karyawan, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
- c) Motivasi kerja: Perusahaan harus lebih memperhatikan keamanan karyawan ketika bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan aman dan nyaman, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.
- d) Pelatihan kerja: Perusahaan harus lebih memperhatikan metode pelatihan menjadi lebih menarik sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan tidak merasa jenuh, hal ini perlu dilakukan karena mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

Referensi

- Aristanti, L. E. (2019). *Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kemampuan kerja sebagai variabel intervening* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Aspriela, Z. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 6(2).
- Aspriela, Z. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 6(2).
- Hasibuan, Malayu SP, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2012, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta, BPFE.
- Hidayati, A. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Fundraiser pada Dompot Dhuafa Sumsel* (Doctoral Dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).

- Junianto, C. A. (2023). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Work Outcomes (Hasil Kerja) yang Tidak Maksimal pada PT Derma Beauty Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Bhayangkara Surabaya).
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Liliana, P. F., & Kadang, C. D. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Godrej Indonesia di Jakarta Timur*. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 3(2), 435-442.
- Priadana, Moh. Sidik dan Saludin Muis. 2016. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis Dilengkapi Alat Bantu Minitab untuk Pengolahan Data*. Edisi ke-2. Yogyakarta: Ekuilibria
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020). “*Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Malang*”. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen,6(2).
- Rivai, Veithzal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Sahadi. 2018. *Kinerja dan Komitmen Seorang Manajer: Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama.Yogyakarta:Tekonosain.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi 2. Bandung: Alfabeta
- Sulaeman, A. 2014. “*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*”. Jurnal Trikonomika. Vol. 13, No. 1, Juni. ISSN 2355-7737
- Syafaruddin, Alwi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta

Abd. Jamiel *) Adalah Alumni Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma