

The Effect Of Job Training, Employee Involvement, And Work Experience On Employee Performance Of Barbershop UMKM In Rantepao District, North Toraja Regency

Pengaruh Pelatihan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM *Barbershop* Di Kecamatan Rantepao, Kabupaten Toraja Utara

Resky Palimbong^{1*}, Adriana Madya Marampa², Lisa K Wibisono³

Universitas Kristen Indonesia Toraja^{1,2,3}

ana.marampa@yahoo.com²

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of Job Training, Employee Involvement, and Work Experience on the Performance of Barbershop UMKM Employees in Rantepao District, North Toraja Regency ". The research method used in this research is quantitative method and processed using spss 25. The sampling technique in this study was to use saturated samples where all the population in this study was used as a sample with a sample size of 46 respondents. The results of this study with the t test on the job training variable, the value of t count > t table (2.824 > 1.68195) with a sig value of 0.007 < 0.05, the employee involvement variable, the value of t count < t table (1.443 < 1.68195) with a sig value. 0.156 > 0.05, and in the work experience variable, the value of t count > t table (3.077 > 1.68195) with a sig value. 0,004 < 0,05. The conclusion of this study shows that simultaneously, job training, employee involvement, and work experience simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at UMKM Barbershop.

Keywords: Job Training, Employee Involvement, and Experience, Work, Employee Performance of UMKM Barbershop

ABSTRAK

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pelatihan Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM *Barbershop* di Kecamatan Rantepao, Kabupaten Toraja utara". Metode Penelitian yang digunakan dalam Penelitian ini adalah metode kuantitatif dan di olah menggunakan spss 25. Teknik pengambilan sampel dalam Penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh di mana semua populasi dalam penelitian ini digunakan sebagai sampel dengan jumlah sampel sebanyak 46 responden. Hasil Penelitian ini dengan uji pada variabel pelatihan kerja nilai t hitung > t tabel (2.824 > 1,68195) dengan nilai sig 0.007 < 0.05, variabel keterlibatan karyawan nilai t hitung < t tabel (1.443 < 1,68195) dengan nilai sig. 0,156 > 0,05, dan pada variabel pengalaman kerja nilai t hitung > t table (3.077 > 1,68195) dengan nilai sig. 0,004 < 0,05. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM *Barbershop*.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dan Pengalaman, Kerja, Kinerja Karyawan UMKM *Barbershop*.

1. Pendahuluan

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan kegiatan yang mampu memperluas lapangan kerja, memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. UMKM adalah kegiatan usaha yang berdiri sendiri serta mampu menghasilkan produk yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha. Banyak penduduk di Indonesia yang menjalankan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Seperti yang terjadi di Rantepao, Toraja Utara, Sulawesi Selatan jumlah UMKM mengalami peningkatan dari tahun ketahun karena semakin banyak masyarakat

yang mencoba membuka usaha sendiri, dengan modal yang mereka miliki. UMKM memiliki keunggulan pemberian nilai tambah pada berbagai sektor, terutama sektor jasa. Pertumbuhan UMKM pada sektor jasa semakin pesat seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat, peluang munculnya UMKM sektor jasa menjadi lebih besar. Ditambah dengan jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar dan terus tumbuh. Salah satu usaha UMKM dalam sektor jasa yang sangat di minati yaitu *barbershop* atau pangkas rambut khusus laki-laki.

Barbershop bermula dari usaha potong rambut tradisional atau hanya menjual jasa potong rambut dengan alat seadanya yang kemudian beralih ke usaha potong rambut dengan berbagai macam model rambut dengan fasilitas yang sangat memadai. Dalam website (*ZAIN BARBERSHOP BALI, 2022*) yang dibuat pada juli 2022 yang mengatakan bahwa, di Indonesia sendiri perjalanan *barbershop* sudah ada sejak zaman penjajahan belanda. Salah satu *barbershop* yang melegenda adalah *barbershop* yang bernama Ko Tang yang berada di kawasan Petak Sembilan yang berada di Jalan Pintu Besara Selatan Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. *Barbershop* tersebut di dirikan oleh pengusaha bernama Po Kin Tien pada tahun 1936 dan hingga sekarang masih melayani para pelanggannya. Menurut website *compas.com* yang dibuat pada 13 juli 2017, mengatakan bahwa *barbershop* sendiri sebenarnya hampir sama dengan tukang cukur tradisional hanya saja *barbershop* mempunyai fasilitas yang lebih memadai, tempat yang lebih nyaman, mempunyai banyak referensi potongan rambut dan juga dituntut lebih luwes berkomunikasi dengan pelanggan.

Usaha potong rambut bisa dikatakan sebagai usaha yang konstan dan akan terus dibutuhkan. Bagaimana pun kondisi perekonomian Indonesia tidak akan berpengaruh banyak pada usaha yang satu ini, karena memotong rambut adalah kebutuhan. Oleh karena itu, *barbershop* saat ini masih dijadikan sebagai peluang usaha yang sangat menjanjikan. Seperti yang terjadi di Rantepao, Toraja Utara, Sulawesi Selatan usaha potong rambut laki-laki atau *barbershop* ini semakin berkembang pesat dalam perekonomian lokal. *Barbershop* memainkan peran penting dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan memberikan layanan penting dalam industri jasa perawatan pria.

Namun pemilik usaha perlu dalam mengoptimalkan kinerja *barbershop*, perhatian terhadap pengembangan karyawan menjadi hal yang krusial. Pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengalaman kerja merupakan faktor-faktor yang diyakini dapat memengaruhi kinerja karyawan di UMKM *barbershop*. Pelatihan kerja merupakan salah satu faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pada dasarnya pelatihan merupakan proses yang berlanjut dan bukan sesaat saja, apalagi dengan semakin berkembangnya teknologi dan pengetahuan seperti saat ini, peran pendidikan dan pelatihan sangat berperan besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peningkatan pengetahuan dan skill dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja melalui pelatihan dari pimpinan atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Irawati, 2022) telah menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menangani berbagai kebutuhan pelanggan sementara.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2014). Kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Arifai, 2018). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hudiyani dkk, 2019). Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya. Untuk itu, kinerja karyawan juga harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Putra dkk, 2021).

Dengan beberapa teori di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh organisasi tempat ia bekerja. dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan, dan Pengalaman kerja yang diberikan dan dimiliki karyawan serta rasa keterlibatan karyawan dalam organisasi tersebut.

Selain pelatihan kerja, faktor keterlibatan karyawan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Alasan yang mendasari keterlibatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah jika seseorang karyawan memiliki rasa keterlibatan tinggi, maka ia cenderung tidak akan berpikir bahwa pekerjaan adalah sebuah beban dan cenderung juga memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga dapat berkinerja dengan baik dan tentunya akan berpengaruh terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan memastikan karyawan untuk selalu dalam posisi yang siap dalam kondisi apapun yang dibutuhkan oleh perusahaan karena karyawan akan terlibat langsung dalam aktivitas maupun pengambilan keputusan perusahaan Adapun Penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho & Ratnawati, 2021) yang menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa terlibat cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi mereka.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, pengalaman kerja merupakan hal yang sangat diperlukan. Pengalaman kerja sangat berpengaruh dalam menyelesaikan segala tugas yang telah diberikan sebelumnya. Seorang pekerja yang sudah memiliki pengalaman kerja yang baik, akan mampu segera beradaptasi baik dengan pekerjaan yang diberikan atau apapun yang berhubungan dengan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anissa, 2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengalaman berperan penting dalam membentuk kemampuan dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategi organisasi dan kepuasan konsumen.

Pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara baik dan benar dan tingkat penguasaan yang dimiliki individu dalam suatu pekerjaan yang dapat diukur dari seberapa lama karyawan bekerja dan jenis pekerjaan yang pernah dialami karyawan dalam periode tertentu (Sholeh dkk, 2020). Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2014)). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (Ratu dkk, 2020).

Dari beberapa pengertian para ahli di atas maka penulis mendefinisikan bahwa pengalaman kerja adalah sesuatu yang sudah didapatkan dan dialami seseorang pada saat melakukan pekerjaan dari pertama bekerja dan sampai proses pekerjaan berlangsung dan telah habis kontrak atau telah menyelesaikan kontrak pekerjaan. Pengalaman itu akan selalu melekat dan tertanam pada ingatan seseorang dan bahkan telah diberikan sertifikat bahwa seseorang itu telah berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (*involve*), antusias (*enthusiast*), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (*extra effort*) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja (Ferizal, 2016). Keterlibatan karyawan adalah konsep yang cukup sederhana untuk dipahami, tetapi begitu mudah untuk diimplementasikan (Ruky, 2019). Keterlibatan karyawan adalah hasil dari kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti reputasi

organisasi sebagai perusahaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan (Titien., 2016)

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan proses seseorang untuk terlibat, antusias, dan memiliki gairah dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki rasa keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan atau organisasi yang ditempati.

Meskipun beberapa penelitian telah mengidentifikasi adanya hubungan antara pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, namun belum ada yang meneliti variabel tersebut secara bersama-sama (simultan). Adapun juga fenomena yang terjadi pada beberapa barbershop seperti kinerja karyawan yang kurang memuaskan: Berdasarkan wawancara dengan pemilik usaha, pemilik usaha mengatakan bahwa beberapa karyawannya tidak memberikan layanan yang berkualitas, tidak konsisten dalam hasil pemangkasan dan juga tidak mencapai targetnya. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pelatihan, kurangnya rasa cinta karyawan terhadap pekerjaan dan pengalaman kerja atau jam kerja yang masi kurang. Oleh karena itu, peneliti perlu melakukan penelitian ini lebih lanjut dan menjelajahi bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi, mempengaruhi kinerja karyawan dan juga dapat membantu pemilik usaha untuk mengembangkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM *Barbershop* Di Kecamatan Rantepao, Kabupaten Toraja Utara.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data langsung dari responden untuk menghasilkan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Dimana teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagi kuesioner kepada karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara. Adapun lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berada di Kecamatan Rantepao, Kabupaten Toraja Utara.

Populasi merupakan totalitas dariseluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi dkk, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Barbershop* yang berjumlah 46 orang. Sampel merupakan bagian kecil dari populasi yang diambil sebagai objek dalam sebuah penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini memakai Teknik Sampling Jenuh, di mana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial) dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai T hitung dan T tabel. Jika nilai signifikan < 0,05 dan nilai T hitung > T tabel maka hipotesis diterima.

Tabel 1. Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.636	4.759		-.764	.449
	Pelatihan Kerja	.373	.132	.357	2.824	.007
	Keterlibatan Karyawan	.205	.142	.198	1.443	.156
	Pengalaman Kerja	.516	.168	.373	3.077	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (SPSS, 2024)

t tabel = (a/n-k-1)

Keterangan;

a= nilai signifikan (0,05)

n= jumlah responden

k= jumlah variabel independent

t tabel = (0,05/2 ; 46-3-1)

= (0,025;42)

=2,01808

a. Pelatihan Kerja (X1)

Nilai t hitung variabel pelatihan kerja 2.824>t tabel 2,01808 dan nilai sig. 0,007<0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Keterlibatan Karyawan (X2)

Nilai t hitung variabel keterlibatan karyawan 1.443< t tabel 2,01808 dan nilai sig. 0,156>0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengalaman Kerja (X3)

Nilai t hitung variabel pengalaman kerja 3.077> t tabel 2,01808 dan nilai sig. 0,004<0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel independent yang terdiri dari pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel. Jika nilai signifikan < 0,05 dan nilai F hitung > F tabel maka hipotesis diterima.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253.714	3	84.571	21.805	.000 ^b
	Residual	162.895	42	3.878		
	Total	416.609	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Keterlibatan Karyawan

Sumber : data diolah (SPSS, 2024)

Ftabel=(K;n-k)

Keterangan :

n= jumlah responden

k= jumlah variabel independen

f tabel = (3;46-4)

=(3;42)

= 2.83

Dari tabel hasil uji f di atas dilihat bahwa nilai f hitung 21.805>f tabel 2.83 dan nilai sig. 0.000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent (pelatihan kerja,

keterlibatan karyawan, pengalaman kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan kerja (X1), keterlibatan karyawan (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap kinerja pegawai UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara. Adapun penjelasan hipotesis masing-masing variabel sebagai berikut:

Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap kinerja karyawan UMKM Barbershop, di Rantepao, Toraja Utara.

Berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat di tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t hitung pelatihan kerja $2.824 > t$ tabel $2,01808$ dan nilai sig $0.007 < 0.05$, maka hipotesis di terima. Artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan *barbershop* yang melakukan pelatihan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang telah dilakukan oleh Syarif (2020), Fausan (2022), dan Turnip (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Keterlibatan Karyawan Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji t yang dapat dilihat di tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai t hitung keterlibatan karyawan $1.443 < t$ tabel $2,01808$ dan nilai sig. $0,156 > 0,05$, maka hipotesis di tolak. Artinya dapat disimpulkan bahwa variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop*, Rantepao, Toraja Utara. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Ropa dkk, 2020), Hadi & Mahadika (2019), dan (Hidayat dkk, 2019). Yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laurencia & Widyawati (2020), Anissa (2022), dan Riyadi (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Kerja, Keterlibatan Karyawan, Dan Pengalam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji simultan yang dapat dilihat pada tabel 4.14 yang menunjukkan bahwa nilai f hitung $21.805 > f$ tabel 2.83 dan nilai sig. $0.000 < 0,05$ maka hipotesis di terima. Artinya pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, pengalaman kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara.

4. Penutup Kesimpulan

Dalam Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada variabel pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara. Berdasarkan hasil Penelitian yang telah di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara; keterlibatan karyawan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara; serta pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara dan pelatihan kerja, keterlibatan karyawan, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM *Barbershop* di Rantepao, Toraja Utara. Diharapkan para pelaku usaha

UMKM *Barbersop* terkait dengan pelatihan kerja di UMKM *Barbershop* disarankan pihak untuk lebih memotivasi karyawan agar mengikuti pelatihan dengan belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Daftar Pustaka

- Agustin, D. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Konveksi Kalary Sukoharjo*. niversitasU Muhammadiyah. Surakarta.
- Aminah, H., Susita, D., & Hamidah, H. (2021). Umkm Go Online! Pengembangan Kompetensi Pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Di Provinsi Dki Jakarta Guna Mewujudkan Digital Preneuer. *Jurnal Industri Kreatif Dan Kewirausahaan*, 3(1), 56–63. <https://doi.org/10.36441/kewirausahaan.v3i1.69>
- ANNISA, P. (2022). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Universitas Islam Riau*. Universitas Islam Riau.
- Arifai, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1), 23–34. <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Bolung, R. V., Moniharapon, S., & G Lumintang, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bpmpd Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1838–1847.
- Dusauw, A. C., Lengkong, V. P. K., & Sendow, G. M. (2016). Influence Training, Work Engagement and Competence of Employee Performance on Pt. Bank Sulut Go Manado. *Pengaruh Pelatihan 511 Jurnal EMBA*, 4(5), 551–510.
- Dyastuti, Andesta, I. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja*.
- Eschleman, M. M. (2014). *Introduction Nutrition and Diet Theraphy*. USA: J. B Lippincott Company.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ferizal. (2016). *Journey To Be Employer Of Choice Rahasia Manajemen SDM Untuk Membangun Perusahaan Pilihan*. (I. Ferizal, Ed.). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Universitas Dipenogor.
- Hudiyani, A., Jayusman, H., & Rabiah, A. R. (2019). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Arut Kabupaten Kotawaringin Barat. *Magenta*, 7(2), 81–90.
- Ibrahim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Sektor Usaha Kedai Kopi Di Wilayah Cibubur Dan Sekitarnya). *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
- IRAWATI, H. (2022). *PENGARUH PELATIHAN, PENILAIAN PRESTASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KOPERASI DAN UKM KOTA PEKANBARU*.
- Juliandi, Azuar, D. (2016). *Mengelola Data Penelitian Bisnis dengan SPSS*, Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqly.
- Lestari, N. W. E. (2019). *Peningkatan Employee Training dan Self-Efficacy*.
- Mamangkey, Tumbel, U. (2015). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang BeveragesCompanyManado*. <https://media.neliti.com/media/publications/2500-ID-pengaruh-pelatihan-pengalaman-dan-lingkungankerja-terhadapkinerja-karyawan>.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM Bandung :PT Refika Aditama*.

- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VOICE BEHAVIOUR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 10(3), 1–13. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Putra, T. A. A., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Samas Bhakti Pertiwi Mengwi Badung. *Values*, 2, 683–693.
- Ratu, R., Koleangan, R., & Kojo, C. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*,.
- Rizky, A. I., Kusumadewi, R., & Saefulloh, E. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Wirausaha Terhadap Pengembangan UMKM (Studi Pada UMKM di Kecamatan Cigugur). *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 361–376. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i1.1680>
- Rosa, N., Zebua, Y., & Siregar, M. R. (2014). *Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu*. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*,.
- Ruky, S. M. (2019). *Mengelola Perusahaan Jasa Profesional*. (S. M. Ruky, Ed.) (Pertama). Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). *Pengaruh Pelatihan Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sartika, A. (2015). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu*. *E-Jurnal Manajemen*.
- Sendow. (2022). *pengaruh pengalaman kerja teradap kinerja karyawan*.
- Sholeh, B., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). *PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjangan, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang)*.
- Shuck. (2019). *B. Employee Engagement. 2019. Routledge Publisher. Ebook ISBN: 97815105064*. <https://doi.org/10.4324/978351035064>.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Suwanto. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales pada PT. BFI Finance Indonesia Tbk*.
- Titien. (2016). *Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement*. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*,.
- ZAIN BARBERSHOP BALI. (2022). <https://zainbarbershopbali.id/barbershop-tips/sejarah-barbershop-di-indonesia/>