

PENGARUH PRAKTIK PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG KOPI

Dedi Imawansyah Putra¹, Elveni Zarima², Juhari³

Universitas Pertiba

evarusdiana880@gmail.com¹, zarimaelve97@gmail.com², juharitz@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh praktik pengelolaan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi pada warung kopi di Kota Pangkal Pinang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert. Data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan *software* SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik pengelolaan SDM tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,084$; $p > 0,05$), namun memberikan pengaruh sangat signifikan terhadap pengalaman kerja ($\beta = 0,723$; $p < 0,05$). Pengalaman kerja terbukti berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,698$; $p < 0,05$). Analisis *indirect effect* menunjukkan pengalaman kerja memediasi sepenuhnya hubungan antara praktik pengelolaan SDM dan kinerja karyawan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,505 ($p < 0,05$). Model penelitian memiliki kemampuan prediktif baik dengan R^2 kinerja 0,598 dan pengalaman kerja 0,523. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan warung kopi ditentukan oleh pengalaman kerja melalui pembelajaran dan praktik langsung, sementara praktik SDM berfungsi sebagai fondasi pembentuk pengalaman tersebut.

Kata Kunci: **Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja**

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of human resource management (HRM) practices on employee performance, with work experience as a mediating variable in coffee shops in Pangkalpinang City. The study employs a quantitative approach using survey method involving 100 respondents with Likert scale questionnaire. Data were analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4 software. The results indicate that HRM practices do not have a direct effect on employee performance ($\beta = 0.084$; $p > 0.05$), however, they have highly significant effect on work experience ($\beta = 0.723$; $p < 0.05$). Work experience is proven to have strong effect on employee performance ($\beta = 0.698$; $p < 0.05$). Indirect effect analysis shows that work experience fully mediates the relationship between HRM practices and employee performance with indirect effect value of 0.505 ($p < 0.05$). The research model demonstrates good predictive capability with R^2 for employee performance of 0.598 and work experience of 0.523. This study confirms that improvements in employee performance in coffee shops are determined by work experience through learning and hands-on practice, while HRM practices function as foundational element shaping such experience.

Keywords: *Human Resource Management Practices, Employee Performance, Work Experience*

PENDAHULUAN

Industri warung kopi telah berkembang pesat dalam dekade terakhir sebagai salah satu segmen bisnis yang dinamis di Indonesia. Pertumbuhan ini mencerminkan meningkatnya konsumsi kopi di kalangan masyarakat urban dan rural, serta perubahan preferensi gaya hidup konsumen terhadap tempat bersantai yang nyaman (Saragih et al., 2024). Warung kopi tidak hanya berfungsi sebagai tempat penjualan minuman, tetapi juga menjadi ruang sosial bagi berbagai kalangan masyarakat. Namun, pertumbuhan industri ini menciptakan persaingan semakin ketat antar pelaku usaha dalam menarik dan mempertahankan pelanggan setia.

Dalam konteks persaingan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis yang tidak dapat diabaikan. Praktik manajemen SDM yang komprehensif menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam konteks organisasi modern (Dessler, 2015). Penelitian terkini membuktikan bahwa dukungan organisasi dan manajemen SDM memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, termasuk dalam model kerja *hybrid* yang semakin banyak diterapkan oleh organisasi kontemporer (Capriana et al., 2025). Praktik pengelolaan SDM yang efektif meliputi rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan motivasi menjadi fondasi dalam membangun tim kerja yang produktif dan loyal (Ismawati & Wijaya, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memiliki dampak jangka panjang terhadap keberlanjutan organisasi (Bodroastuti & Rulijaji, 2016). Namun, penelitian Saragih et al. (2024) menunjukkan bahwa masih banyak warung kopi yang menghadapi tantangan signifikan dalam mengelola SDM mereka, terutama dalam hal sistem penggajian yang tidak kompetitif, minimnya pelatihan formal karyawan, dan ketiadaan jenjang karir yang jelas.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu (Mangkunegara, 2001). Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor manajemen SDM secara langsung, tetapi juga dapat dimediasi oleh faktor-faktor lain yang signifikan (Griffin, 2015). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang berpotensi menjadi mediator dalam hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa pengalaman magang dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pengembangan kompetensi praktis individu, yang merupakan bagian integral dari pengalaman kerja (Sodikin et al., 2025). Semakin lama dan semakin beragam pengalaman kerja seseorang, semakin baik pula kemampuannya untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan profesional dan efisien

(Damaratih, 2025). Menurut Muhtadin & Maimun (2025), pelatihan dan karakter individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui perantara variabel mediasi seperti kualitas kehidupan kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan pentingnya variabel mediasi dalam menganalisis hubungan antara praktik SDM dan hasil organisasi. Purnomo & Rahadjo (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran signifikan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, studi yang dilakukan oleh Lesmana et al. (2025) membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh keterikatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tentang kepemimpinan dan kinerja juga menunjukkan pola mediasi serupa dalam konteks organisasi (Firmansyah & Mahardika, 2018). Lebih lanjut, penelitian terkini menunjukkan bahwa *employee engagement* dan *work-life balance* juga memiliki peran mediasi penting dalam meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja karyawan (Azahra & Nurhasan, 2025). Dimensi pengalaman kerja yang lebih kompleks mencakup aspek pembelajaran organisasi dan pengembangan kompetensi berkelanjutan (Ilham, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa variabel mediasi memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan hubungan yang lebih kompleks antara praktik SDM dan *output* kinerja. Pemahaman mendalam tentang mekanisme mediasi ini menjadi semakin penting karena organisasi modern menghadapi kompleksitas yang lebih tinggi dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

Penelitian ini menjadi penting karena adanya kesenjangan penelitian mengenai peran pengalaman kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja karyawan di konteks spesifik warung kopi di Kota Pangkal Pinang. Selama ini, sebagian besar penelitian menekankan pengaruh langsung praktik SDM terhadap kinerja, tetapi belum banyak yang mengeksplorasi mekanisme mediasi, khususnya melalui pengalaman kerja (Ilim, 2024). Pemahaman tentang mediasi ini penting untuk mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih komprehensif dan efektif bagi warung kopi di Pangkal Pinang. Konteks UMKM seperti warung kopi memerlukan pendekatan SDM yang disesuaikan dengan karakteristik unik mereka, dimana pengalaman kerja dan pembelajaran *on-the-job* memainkan peran lebih penting dibandingkan pelatihan formal (Hasibuan, 2017). Riset menunjukkan bahwa dalam konteks industri perhotelan dan F&B, pengalaman kerja dan motivasi karyawan berperan penting dalam determinasi kualitas layanan (Yulianty et al., 2021).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh praktik pengelolaan SDM terhadap pengalaman kerja karyawan warung kopi; (2) menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan warung kopi; (3) menganalisis pengaruh langsung praktik pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan; dan (4)

menganalisis peran mediasi pengalaman kerja dalam hubungan antara praktik pengelolaan SDM dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji secara empiris hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui analisis data numerik dan statistik yang objektif.

Populasi dan Sampel

Objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada sejumlah warung kopi di Kota Pangkal Pinang yang telah bekerja minimal 6 bulan. Populasi penelitian mencakup karyawan dari 12 warung kopi yang tersebar di empat kecamatan (Bukitintan, Taman Sari, Gerunggang, dan Rangkui). Teknik pengambilan sampel menggunakan proportional random sampling dengan alokasi 100 responden berdasarkan proporsi karyawan di setiap warung kopi. Distribusi sampel per warung kopi mencerminkan representativitas geografis dan operasional yang seimbang.

Tabel 1. Alokasi Sampel Per Warung Kopi di Kota Pangkal Pinang

No	Warung Kopi	Kecamatan	Alokasi Sampel	Persentase
1	Warung Yok Ngopi	Bukitintan	18	18%
2	Tung Tau Semabung	Bukitintan	18	18%
3	Kopitiam	Bukitintan	5	5%
4	TOMORO COFFEE - Alun Alun Taman Merdeka	Taman Sari	9	9%
5	D.lab Coffee and Eatery	Taman Sari	9	9%
6	KINIKAWA COFFEE (Abdullah Addari)	Taman Sari	9	9%
7	Feel Coffee	Taman Sari	5	5%
8	MOIS COFFEE	Gerunggang	5	5%
9	KINIKAWA COFFEE VOL5 KAMPAK	Gerunggang	5	5%
10	Warunk Anomali	Gerunggang	9	9%
11	Fun Coffee Pangkalpinang	Rangkui	5	5%
12	TOKO KOPI SEJATI	Rangkui	5	5%
TOTAL			100	100%

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1-5 yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner mengukur tiga variabel utama: (1) Praktik Pengelolaan SDM yang terdiri dari dimensi rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja; (2) Pengalaman Kerja yang mencakup masa kerja, pengetahuan, keterampilan, dan penguasaan pekerjaan; dan (3) Kinerja Karyawan yang diukur melalui produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan disiplin kerja. Data sekunder meliputi dokumentasi organisasi seperti daftar absensi dan laporan kinerja.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan *software* SmartPLS 4. Analisis dilakukan dalam dua tahap: (1) Evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen melalui nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, *Average Variance Extracted* (AVE), *cross-loading*, dan *Fornell-Larcker Criterion*; dan (2) Evaluasi *inner model* untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis koefisien jalur, nilai *R-square*, dan uji signifikansi dengan *bootstrapping*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

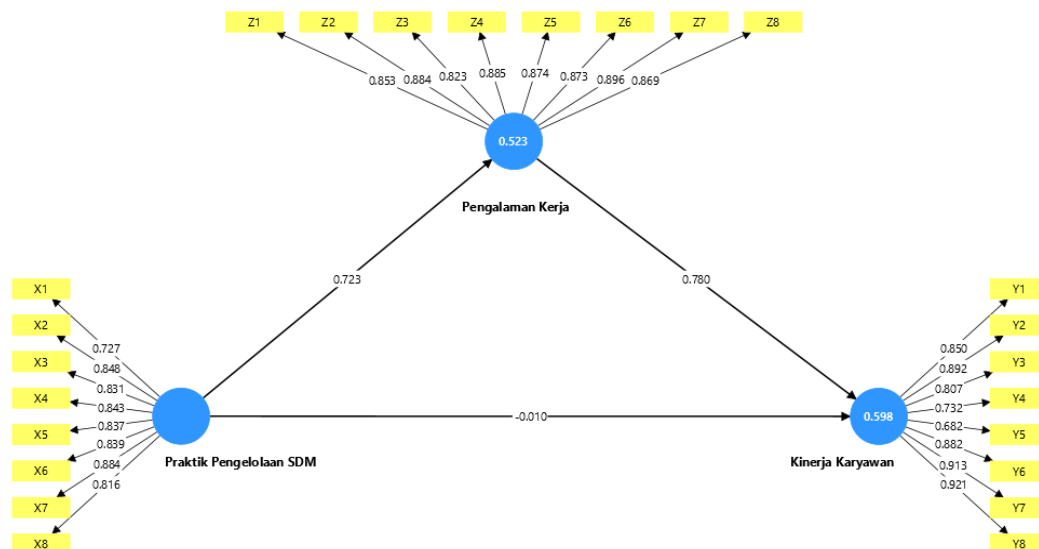
Berdasarkan hasil penelitian terhadap 100 responden karyawan warung kopi di Kota Pangkal Pinang, karakteristik demografis menunjukkan mayoritas tenaga kerja berada pada usia produktif 26-35 tahun (44%) dan didominasi perempuan (60%), mencerminkan tren industri kopi dengan tenaga muda dan layanan yang didominasi perempuan. Latar pendidikan responden sebagian besar adalah lulusan SMA/SMK dan Diploma (72%), dengan sebagian kecil berlatar pendidikan sarjana (24%) dan pascasarjana (6%), menggambarkan tenaga kerja dengan keterampilan teknis praktis yang sesuai kebutuhan operasional. Masa kerja karyawan tersebar dengan kelompok terbanyak 2-5 tahun (36%) dan sebagian besar berstatus tetap (56%), menunjukkan kestabilan tenaga kerja yang relatif baik. Karakteristik ini mengindikasikan bahwa sumber daya manusia warung kopi di Kota Pangkal Pinang adalah tenaga kerja yang adaptif, berpengalaman, dan siap mendukung peningkatan kinerja operasional.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	18-25 tahun	30	30%
	26-35 tahun	44	44%
	36-45 tahun	20	20%
	>45 tahun	8	8%
	Total	100	100%
Jenis Kelamin	Perempuan	60	60%
	Laki-laki	42	42%
	Total	100	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	37	37%
	Diploma (D1-D3)	35	35%
	Sarjana (S1)	24	24%
	Pasca Sarjana (S2/S3)	6	6%
	Total	100	100%
Masa Kerja Saat Ini	6-12 bulan	13	13%
	1-2 tahun	23	23%
	2-5 tahun	36	36%
	5-10 tahun	20	20%

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase
Status Kepegawaian	>10 tahun	10	10%
	Total	100	100%
	Karyawan Tetap	56	56%
	Karyawan Kontrak	46	46%
	Total	100	100%
Jabatan	Barista	33	33%
	Kasir	35	35%
	Staff Operasional	18	18%
	Kepala Shift	16	16%
	Total	100	100%
Pengalaman F&B Sebelumnya	Tidak ada	16	16%
	<1 tahun	18	18%
	1-2 tahun	28	28%
	2-5 tahun	28	28%
	>5 tahun	12	12%
	Total	100	100%

Hasil Pengujian *Outer Model*



Gambar 1. Grafik PLS-Algorithm

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas konstruk menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian memiliki kualitas pengukuran yang sangat baik. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Kinerja Karyawan (0,939), Pengalaman Kerja (0,954), dan Praktik Pengelolaan SDM (0,935) menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. Nilai *Composite Reliability* berkisar 0,938-0,961, jauh di atas batas minimum 0,70, mengonfirmasi reliabilitas komposit yang kuat. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk seluruh konstruk berada di atas 0,50 (Kinerja Karyawan: 0,704; Pengalaman Kerja:

0,756; Praktik Pengelolaan SDM: 0,688), menunjukkan validitas konvergen yang terpenuhi dengan baik.

Tabel 3. Nilai *Construct Reliability and Validity*

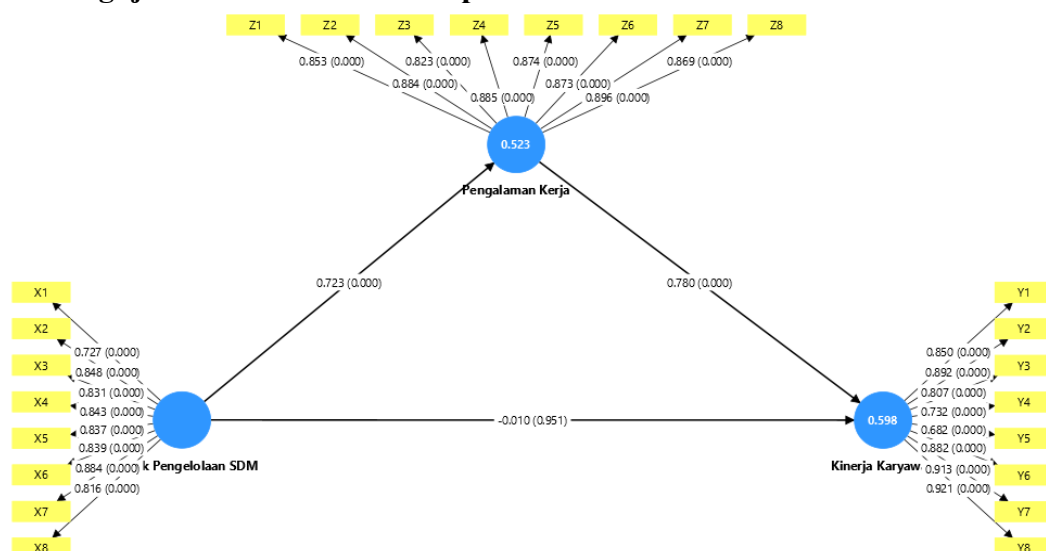
Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kinerja Karyawan	0,939	0,956	0,950	0,704
Pengalaman Kerja	0,954	0,954	0,961	0,756
Praktik Pengelolaan SDM	0,935	0,938	0,946	0,688

Pengujian *discriminant validity* melalui *Fornell-Larcker Criterion* menunjukkan nilai akar kuadrat AVE pada masing-masing konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan korelasinya terhadap konstruk lainnya, sehingga validitas diskriminan terpenuhi dengan baik.

Tabel 4. Nilai *Fornell-Larcker Criterion*

Variabel	Kinerja Karyawan	Pengalaman Kerja	Praktik Pengelolaan SDM
Kinerja Karyawan	0,839		
Pengalaman Kerja	0,773	0,870	
Praktik Pengelolaan SDM	0,554	0,723	0,829

Hasil Pengujian *Inner Model* dan Hipotesis



Gambar 2. Grafik *Bootstrapping*

Hasil pengujian struktur model menunjukkan beberapa temuan penting. Pertama, praktik pengelolaan SDM tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,084$; t -statistik = 0,615; p -value = 0,539 > 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan praktik pengelolaan SDM tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan, melainkan memerlukan mediator lain. Kedua, praktik pengelolaan SDM memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap pengalaman kerja ($\beta = 0,723$; t -statistik = 16,255; p -value < 0,001). Ketiga, pengalaman kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,698$; t -statistik = 8,425; p -value < 0,001). Keempat, analisis *indirect effect* menunjukkan bahwa pengalaman kerja memediasi pengaruh praktik pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan dengan nilai *indirect effect* sebesar 0,505 (t -statistik = 5,420; p -value < 0,001). Model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang baik dengan *R-square* untuk kinerja karyawan sebesar 0,598 dan pengalaman kerja sebesar 0,523.

Tabel 5. Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan	0,780	0,792	0,114	6,814	0,000
Praktik Pengelolaan SDM -> Kinerja Karyawan	-0,010	-0,023	0,160	0,061	0,951
Praktik Pengelolaan SDM -> Pengalaman Kerja	0,723	0,731	0,040	18,056	0,000

Tabel 6. Specific Indirect Effect

Hubungan Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Praktik Pengelolaan SDM -> Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan	0,564	0,580	0,092	6,109	0,000

Tabel 7. Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Karyawan	0,598	0,589
Pengalaman Kerja	0,523	0,518

Pembahasan

Temuan penelitian mengkonfirmasi bahwa praktik pengelolaan SDM merupakan fondasi penting dalam pembentukan pengalaman kerja karyawan di warung kopi. Hasil yang menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung praktik SDM terhadap kinerja, namun terdapat pengaruh sangat signifikan terhadap pengalaman kerja, mengindikasikan bahwa elemen-elemen praktik SDM seperti pelatihan, pembagian tugas, supervisi, dan sistem kompensasi lebih dahulu membentuk pengalaman kerja sebelum berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengalaman kerja yang terbentuk melalui proses pembelajaran dan praktik langsung terbukti berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama, pengetahuan yang lebih mendalam tentang pekerjaan, keterampilan operasional yang lebih baik, dan pemahaman yang lebih kuat tentang standar kualitas, cenderung menampilkan produktivitas lebih tinggi, kualitas kerja lebih baik, ketepatan waktu lebih terjaga, dan disiplin kerja yang lebih baik.

Full mediation yang terjadi menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan pada warung kopi, pengelola tidak hanya perlu mengimplementasikan praktik-praktik SDM yang baik, tetapi juga memastikan praktik-praktik tersebut mampu membentuk dan mengembangkan pengalaman kerja karyawan secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan pentingnya variabel mediasi dalam hubungan antara praktik SDM dan hasil organisasi (Purnomo & Rahadjo, 2025; Lesmana et al., 2025).

SIMPULAN

Penelitian ini telah menganalisis pengaruh praktik pengelolaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan pengalaman kerja sebagai variabel mediasi pada warung kopi di Kota Pangkal Pinang. Simpulan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Praktik pengelolaan SDM tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi berpengaruh sangat signifikan terhadap pengalaman kerja; (2) Pengalaman kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Pengalaman kerja memediasi sepenuhnya pengaruh praktik pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan dengan nilai indirect effect sebesar 0,505 yang signifikan secara statistik; dan (4) Model penelitian menunjukkan kemampuan prediktif yang baik dengan R^2 kinerja karyawan sebesar 0,598. Implikasi praktis adalah bahwa pengelola warung kopi harus memperkuat program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, memastikan sistem pembagian tugas yang jelas, menerapkan supervisi yang konstruktif, dan menawarkan kompensasi yang kompetitif agar karyawan dapat mengakumulasi pengalaman kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lingkup penelitian ke kota-kota lain dan menambahkan variabel mediasi atau moderasi lain yang mungkin berperan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azahra, T., & Nurhasan, R. (2025). Pengaruh employee engagement dan work-life balance terhadap kinerja karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1475–1489. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i4.2058>
- Bodroastuti, T., & Ruliaji. (2016). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kompetensi. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2(1), 12–28.
- Capriana, M., Nilasari, B. M., & Pratiwi, D. O. (2025). Pengaruh dukungan organisasi dan manajemen SDM terhadap kinerja karyawan dalam model kerja hybrid. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 12(4), 1843–1855. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i4.1965>
- Damaratih, E. P. (2025). Pengalaman kerja dan produktivitas tenaga kerja di sektor jasa. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 6(1), 34–48.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (13th ed.). Pearson Education.
- Firmansyah, A., & Mahardika, R. (2018). Manajemen fungsi-fungsi dasar dalam organisasi modern. *Jurnal Teori Organisasi*, 3(2), 89–105.
- Griffin, R. W. (2015). *Management: Principles and practices* (11th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Ilham, M. (2022). Dimensi-dimensi pengalaman kerja dan implikasinya terhadap kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 112–128.
- Ilim, D. (2024). Pengukuran pengalaman kerja dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Negara Dan Publik*, 8(2), 156–170.
- Ismawati, & Wijaya, Y. (2020). Praktik pengelolaan sumber daya manusia dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, 10(3), 201–218.
- Lesmana, T., Sudarsono, & Putra, W. (2025). Kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan keterikatan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Kinerja Organisasi*, 16(2), 145–162.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhtadin, & Maimun, A. (2025). Pengaruh pelatihan dan karakter individu terhadap kinerja pegawai dengan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(1), 45–62.
- Purnomo, H., & Rahadjo, T. (2025). Kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 18(1), 112–130.

- Saragih, R., Situmorang, M., & Hutapea, B. (2024). Tantangan pengelolaan sumber daya manusia pada warung kopi 24 jam di Medan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 11(2), 234–252.
- Sodikin, I. N., Budiman, & Prawita Sari, I. T. (2025). Pengaruh pengalaman magang dan motivasi kerja terhadap kompetensi praktis mahasiswa akhir Fakultas Ekonomi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, Dan Pelayanan Publik*, 12(3), 1204–1218. <https://doi.org/10.37606/publik.v12i3.1952>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Journal of Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>