

Nurlela Nurlela

(6) PENGARUH CITRA PERUSAHAAN, PENGALAMAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN D...

-  Manajemen
-  FAK. Ekonomi dan Bisnis
-  LLDIKTI IX Turnitin Consortium Part III

Document Details

Submission ID

trn:oid::1:3401288778

Submission Date

Nov 7, 2025, 6:55 AM GMT+7

Download Date

Nov 7, 2025, 7:01 AM GMT+7

File Name

semhas_lela-1_-_Lita_Litasriyanti.docx

File Size

97.4 KB

15 Pages

5,894 Words

39,008 Characters

17% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 12 words)

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 12%  Publications
- 0%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 12% Publications
- 0% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	jurnal.ubl.ac.id	4%
2	Publication	Fitri Aulia Rahma, Varid Martah, Rizki Rizki. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disi...	<1%
3	Internet	ejournal.unsrat.ac.id	<1%
4	Internet	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id	<1%
5	Internet	etheses.iainponorogo.ac.id	<1%
6	Internet	repository.umpalopo.ac.id	<1%
7	Internet	repository.untag-sby.ac.id	<1%
8	Publication	Jelianti Situmorang, Siti Alhamra Salqaura. "Pengaruh gaya hidup berbelanja, ket...	<1%
9	Internet	digilib.uinsgd.ac.id	<1%
10	Internet	ejurnal.unim.ac.id	<1%
11	Internet	id.123dok.com	<1%

12	Internet	dirdosen.budiluhur.ac.id	<1%
13	Internet	ojs.unud.ac.id	<1%
14	Internet	123dok.com	<1%
15	Internet	ojs.stieamkop.ac.id	<1%
16	Internet	repo.uinsatu.ac.id	<1%
17	Internet	repository.usu.ac.id	<1%
18	Publication	Roy Jhons Suyanto Rajagukguk, Winarto Winarto, Tiur Rajagukguk. "Pengaruh Ke...	<1%
19	Publication	Kuswanto Kuswanto, Muhammad Arif Liputo, Refnida Refnida, Sahara Sahara. "A...	<1%
20	Internet	eprints.pancabudi.ac.id	<1%
21	Internet	journal.stieamkop.ac.id	<1%
22	Internet	www.researchgate.net	<1%
23	Internet	archive.umsida.ac.id	<1%
24	Internet	www.jurnal.lpmiunvic.ac.id	<1%
25	Publication	Fetty Poerwita Sary, Zidan Ruhul Hayat. "Pengaruhnkompetensinkaryawan, Disip...	<1%

26	Internet	core.ac.uk	<1%
27	Internet	docplayer.info	<1%
28	Internet	jim.unisma.ac.id	<1%
29	Internet	journal.dharmawangsa.ac.id	<1%
30	Internet	jurnal.buddhidharma.ac.id	<1%
31	Internet	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id	<1%
32	Internet	repositori.usu.ac.id	<1%
33	Publication	Ida Afiyani, Dahli Suhaeli, Muhdiyanto Muhdiyanto. "Pengaruh Work Life Balance...	<1%
34	Internet	eprints.unmas.ac.id	<1%
35	Internet	etheses.uin-malang.ac.id	<1%
36	Internet	jurnal.fisarresearch.or.id	<1%
37	Internet	jurnal.umsu.ac.id	<1%
38	Internet	lib.ibs.ac.id	<1%

PENGARUH CITRA PERUSAHAAN, PENGALAMAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (Persero) UP3 PALOPO

Nurlela¹ Haedar² Junaidi³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Muhammadiyah Palopo

email: nurlela2621@gmail.com, haedar@umpalopo.ac.id, dan Junaidi@umpalopo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana citra perusahaan, pengalaman karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan survei terhadap 52 responden dengan membagikan kunsioner. Untuk menganalisis data yang didapat dari survei, peneliti menerapkan metode regresi linear berganda. Sebelum analisis dilakukan, penelitian terlebih dahulu melakukan uji validitas dan realibilitas untuk memastikan bahwa kunsioner yang dipakai itu akurat dan valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terpisah, pengalaman karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Tetapi, citra perusahaan tidak memberikan pengaruh yang berarti pada kinerja karyawan. Jika kita lihat secara bersamaan, ketiga hal itu berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan dengan nilai R Square sebesar 0,628. Ini berarti sekitar 62,8% perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini, sementara 37,2% dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi.

Kata kunci: Citra Perusahaan; Pengalaman Karyawan; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to understand how corporate image, employee experience, and job satisfaction influence employee performance at PT PLN (Persero) UP3 Palopo. This study used a quantitative approach, conducting a survey of 52 respondents using a questionnaire. To analyze the survey data, the researchers applied multiple linear regression. Prior to analysis, the study conducted validity and reliability tests to ensure the accuracy and validity of the questionnaire. The results showed that separately, employee experience and job satisfaction had a positive and significant influence on employee performance. However, corporate image did not significantly influence employee performance. When viewed together, all three variables significantly influenced employee performance, with an R-square value of 0.628. This means that approximately 62.8% of changes in employee performance can be explained by these three variables, while 37.2% is influenced by factors not explained in this study, such as leadership, work culture, and motivation.

Keywords: Corporate Image; Employee Experience; Job Satisfaction; Employee Performance

PENDAHULUAN

Persaingan global yang semakin sempit, perusahaan tidak hanya harus fokus pada mendapatkan untung, tapi juga membangun citra perusahaan yang baik serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Citra perusahaan yang positif dapat menciptakan kesan baik di mata masyarakat sekaligus meningkatkan rasa bangga dan ketaatan karyawan terhadap tempat kerjanya. Jika suatu perusahaan tidak memiliki cukup tenaga kerja, maka perusahaan tersebut tidak bisa menghasilkan tenaga kerja tambahan. Tenaga kerja adalah faktor penting dalam menjalankan usaha karena mereka yang mengelola serta memanfaatkan sumber daya lainnya. Tanpa tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan tidak akan bisa mengelola dan mengembangkan potensi yang dimilikinya.(Andini et al., 2024).

Sumber daya manusia berperan penting karena tanpa karyawan yang profesional, perusahaan tidak dapat beroperasi maksimal meskipun memiliki peralatan modern, salah satu hal penting yang memengaruhi adalah pengalaman kerja para karyawan (Haedar et al., 2016). Dalam rangka meningkatkan kualitas SDM, salah satu hal penting yang memengaruhi adalah pengalaman kerja para karyawan. Pengalaman yang didapat melalui berbagai kegiatan kerja, pelatihan, dan tugas di lapangan bisa membuat kemampuan teknis, sikap profesional, serta rasa percaya diri mereka semakin baik. Di PT PLN (Persero), karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan sistem pelayanan berbasis digital dan lebih siap menghadapi tantangan dalam pelayanan publik yang selalu berubah.

Kinerja karyawan adalah faktor penting yang menentukan sukses dan kemampuan bersaing organisasi, terutama di bidang jasa publik seperti PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Citra perusahaan yang baik, pengalaman kerja yang cukup, dan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dianggap dapat meningkatkan hasil kerja serta memperkuat reputasi perusahaan. Namun, sampai saat ini belum ada banyak penelitian yang secara khusus meneliti hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di PLN, khususnya di unit UP3 Palopo. Kinerja karyawan dicirikan sebagai efikasi dan efisiensi seseorang dalam melaksanakan tugas dan memenuhi komitmen di tempat kerja (Salju et al., 2023).

Penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan di BRI Cabang Klaten dan CV Bintang Rejeki Sejahtera, hanya meneliti hubungan antara citra perusahaan dan kinerja karyawan secara terpisah, tidak mengintegrasikan variabel pengalaman kerja dan kepuasan kerja dalam satu model menyeluruh (Samboan et al., 2025). Di samping itu, banyak penelitian sebelumnya yang lebih memfokuskan diri pada perusahaan swasta atau sektor perbankan, sehingga bukti empiris yang menjelaskan konteks Badan Usaha Milik Negara (BUMN) seperti PT PLN (Persero) masih terbatas. Beberapa studi lain memang telah meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, misalny studi di PT. Bumi Saba Indonesia menemukan bahwa kepuasan kerja secara simultan bersama motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, walau secara parsial hanya kepuasan kerja yang signifikan (Oh et al., n.d.). Selain itu, penelitian di CV. Mitra Cipta Kosindo menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja sama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Namun demikian, variabel seperti citra perusahaan masih jarang dijadikan variabel independen utama dalam kombinasi dengan pengalaman dan kepuasan kerja, terutama dalam setting perusahaan jasa publik, sehingga terdapat gap dalam literatur yang memerlukan penelitian lebih lanjut (Program et al., 2024).

Penelitian ini dilakukan karena masih ada perbedaan hasil dalam penelitian sebelumnya mengenai dampak citra perusahaan, pengalaman karyawan, dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang menggabungkan ketiga hal tersebut secara bersamaan dalam konteks perusahaan jasa publik seperti PT PLN (Persero) UP3 Palopo belum banyak dilakukan. Karena itu, penelitian ini penting untuk memahami lebih jelas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan bisa menjadi acuan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas SDM serta pelayanan publik.

Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah sejauh mana citra perusahaan, pengalaman kerja karyawan, dan tingkat kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Masalah ini muncul karena adanya ketidaksesuaian hasil penelitian sebelumnya serta kurangnya penelitian yang menyeluruh dalam menganalisis pengaruh ketiga

faktor tersebut terhadap kinerja karyawan dalam konteks perusahaan jasa publik yang berfokus pada pelayanan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh citra perusahaan, pengalaman kerja karyawan, dan tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo, baik masing-masing faktor secara terpisah maupun secara bersamaan. Harapan dari hasil penelitian ini adalah menjadi dasar yang nyata dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PLN, sekaligus menjadi panduan untuk memperkuat budaya kerja yang produktif, kreatif, dan fokus pada pelayanan publik yang baik.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN

HIPOTESIS¹

Citra Perusahaan

Citra perusahaan adalah cara perusahaan menciptakan kesan yang baik di mata karyawan dan orang yang mencari pekerjaan, agar dapat meningkatkan ketertarikan, daya tarik, kemauan untuk tetap bekerja, dan kepuasan kerja bagi calon pekerja. Menurut (Shabrina et al., 2022) citra perusahaan adalah citra dan reputasi perusahaan sebagai lingkungan kerja yang sempurna bagi para khalayak terkait. Citra dan reputasi berkaitan dengan nilai-nilai dan praktik kerja perusahaan serta manfaat lain yang diterima karyawan saat bekerja untuk perusahaan. Employer brand yang dimiliki perusahaan sangat penting bagi operasionalnya dalam hal mengomunikasikan daya tarik dan nilai lebih, baik kepada pemangku kepentingan internal maupun eksternal.

Menurut (Sihotang & Sitompul, 2024) mengemukakan bahwa citra perusahaan adalah berfungsi sebagai panduan untuk membantu orang bergaul dengan organisasi dan memastikan bahwa baik organisasi maupun karyawannya memiliki keterampilan/ kecocokan (merek, visi) yang diperlukan untuk menghasilkan hasil yang mengurangi harapan.

Menurut (Utami & Siswanto, 2021) menyatakan bahwa citra perusahaan Adalah Proses menciptakan identitas yang unik dan berbeda dibandingkan pesaing. Identitas unik suatu perusahaan dapat ditentukan melalui berbagai metode, seperti pengembangan organisasi, motivasi karyawan, serta pernyataan visi dan misi.

Berdasarkan pendapat penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa citra perusahaan merupakan upaya strategis dalam membangun reputasi dan identitas sebagai tempat kerja yang ideal. Citra ini mencerminkan nilai, budaya, serta manfaat bagi karyawan, sekaligus menjadi sarana komunikasi untuk menarik dan mempertahankan talenta. Selain itu, citra perusahaan berfungsi membedakan organisasi dari pesaing serta memperkuat motivasi, pengembangan, dan penegasan visi misi perusahaan. Adapun indikator citra perusahaan menurut (Nurul Fitri Ramdhani 2022) yaitu 1. Nilai Kepentingan, 2. Nilai Sosial, 3. Nilai Ekonomi, 4. Nilai Pengembangan, 5. Nilai Penerapan.

Teori yang sering digunakan untuk memahami employer branding atau citra perusahaan adalah teori identitas perusahaan (Corporate Identity Theory) yang menjelaskan bahwa citra perusahaan terbentuk dari cara organisasi menunjukkan identitasnya melalui berbagai cara seperti komunikasi, tindakan, dan simbol visual seperti logo, slogan, serta cara kerja di dalam perusahaan. Jika identitas perusahaan kuat dan selalu konsisten, maka orang akan memiliki persepsi yang positif, baik dari masyarakat maupun karyawan.

Pengalaman Karyawan

Menurut (Triana et al., 2023) pengalaman karyawan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan, lama waktu yang dihabiskan bekerja, dan jenis pekerjaan yang pernah dijalani. Pengalaman kerja bisa menjadi dasar acuan dalam menilai kemampuan seseorang. Pengalaman kerja tidak hanya mencakup kemampuan, keahlian, dan keterampilan, tetapi juga bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang dihasilkan atau

lama waktu kerja di suatu perusahaan. Seseorang yang lebih terampil dan cekatan diperoleh dari sebuah pengalaman.

Menurut (Ilham, 2022) pengalaman karyawan adalah sebagai cara untuk menilai seberapa lama seseorang sudah menghabiskan waktu dalam mempelajari tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah mampu menjalankannya dengan baik.

Menurut (Luciana & Kusnawan, 2023) mengungkapkan bahwa pengalaman karyawan berarti lamanya seseorang bekerja, jenis pekerjaan atau posisi yang pernah dijalani, serta berapa lama mereka bekerja di setiap pekerjaan atau posisi tersebut.

Berdasarkan pendapat para peneliti terdahulu di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman karyawan. Pengalaman karyawan merupakan akumulasi dari lamanya bekerja, jenis pekerjaan yang pernah dijalani, serta keterampilan yang diperoleh. Pengalaman ini tidak hanya mencerminkan durasi kerja, tetapi juga kemampuan dalam memahami dan melaksanakan tugas. Semakin lama dan beragam pengalaman yang dimiliki, semakin tinggi pula keterampilan dan ketanggapan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun Indikator pengalaman karyawan menurut (Ilham, 2022) yaitu lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Teori yang sering digunakan untuk memahami pengalaman karyawan adalah teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) yang menjelaskan Membangun hubungan antara karyawan dan organisasi didasarkan pada prinsip saling menguntungkan. Jika organisasi memberikan pengalaman kerja yang baik, seperti suasana kerja yang nyaman, penghargaan, bimbingan dari atasan, serta kesempatan untuk berkembang, maka karyawan akan merespons dengan sikap positif seperti rasa setia, terlibat aktif, dan meningkatkan hasil kerjanya.

Kepuasan kerja

Kepuasan dalam bekerja adalah hal penting yang memengaruhi cara seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan. Jika seseorang merasa senang dengan pekerjaannya, terutama jika tanggung jawabnya sesuai, hubungannya baik dengan rekan-rekan kerja, dan gajinya memadai, maka mereka akan lebih termotivasi dan lebih setia dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas (Yunita & Yansyah, 2024).

Menurut (Suryawan & Salsabilla, 2022) berpendapat kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai cara di mana keadaan emosional karyawan terhadap suatu perasaan yang tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi mereka menghambat kemampuan mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut (Saputra, 2021) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai atribut positif yang membantu karyawan mengatasi rintangan dan meningkatkan tingkat kepercayaan diri mereka dalam pekerjaan mereka melalui evaluasi pekerjaan mereka sebagai sarana untuk mencapai tujuan penting yang telah mereka tetapkan.

Menurut (Ulviana Siwi & Nawawi, 2023) kepuasan kerja adalah cara seseorang memandang pekerjaannya dan hubungannya dengan tempat kerja. Hal ini terjadi karena kebutuhan dan keinginan seseorang terpenuhi melalui pekerjaan yang dilakukannya.

Menurut pendapat para peneliti sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang muncul dari cara karyawan memandang dan merasa terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini bergantung pada sejauh mana pekerjaan itu memenuhi kebutuhan dan harapan seseorang. Kepuasan kerja menunjukkan seberapa cocok preferensi pribadi seseorang dengan kondisi kerjanya, sehingga mendorong sikap yang positif, rasa percaya diri serta kemampuan untuk menghadapi tantangan. Jika seseorang tidak merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu bisa menyebabkan penurunan performa karena munculnya perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut. Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Tanjung & Rasyid, 2023) yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan dan rekan sekerja yang mendukung

Teori yang sering digunakan untuk memahami rasa puas dalam bekerja adalah teori dua factor yaitu faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab bisa membuat seseorang merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Sementara itu, faktor

higienis seperti upah, lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja, jika tidak terpenuhi, bisa menyebabkan rasa tidak puas.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sekumpulan cara atau proses yang menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam bentuk hasil yang berhasil maupun hasil yang kurang memuaskan. Menurut (Joko Suwarno, Galuh Saputri, 2024) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya berdasarkan kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimilikinya.

Menurut (Fiya Mila Fatmawati, 2020) kinerja adalah cara nyata seseorang bekerja yang mencerminkan kemampuannya. Kemampuan seseorang dalam menunjukkan hasil kerjanya adalah dengan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab.

Menurut (Waluyo, 2022) kinerja karyawan merupakan Salah satu hal yang diperlukan oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan pertumbuhan perusahaan, adalah kemampuan perusahaan untuk membuat serta meningkatkan kinerja pegawainya. Karena kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan harus diperhatikan secara baik agar dapat meningkatkan keuntungan Perusahaan.

Berdasarkan pendapat para peneliti sebelumnya, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan dalam menyelesaikan tugas, yang dipengaruhi oleh kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki. Kinerja ini menunjukkan bagaimana seseorang bertindak nyata dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan bertanggung jawab. Kinerja juga sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai pertumbuhan dan keuntungan, sehingga perlu dikelola dan ditingkatkan secara optimal. Adapun indikator kinerja karyawan menurut (Nurjaya, 2021) yaitu kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian.

Teori yang kerap digunakan untuk memahami bagaimana karyawan bekerja adalah teori harapan (Expectancy Theory) yang menjelaskan bahwa hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh tiga hal utama, yaitu ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Ekspektasi adalah keyakinan seseorang bahwa usaha yang ia lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Instrumentalitas adalah yakinnya bahwa kinerja yang baik akan mendatangkan imbalan. Sementara valensi adalah seberapa bernilai atau menarik imbalan tersebut bagi seseorang.

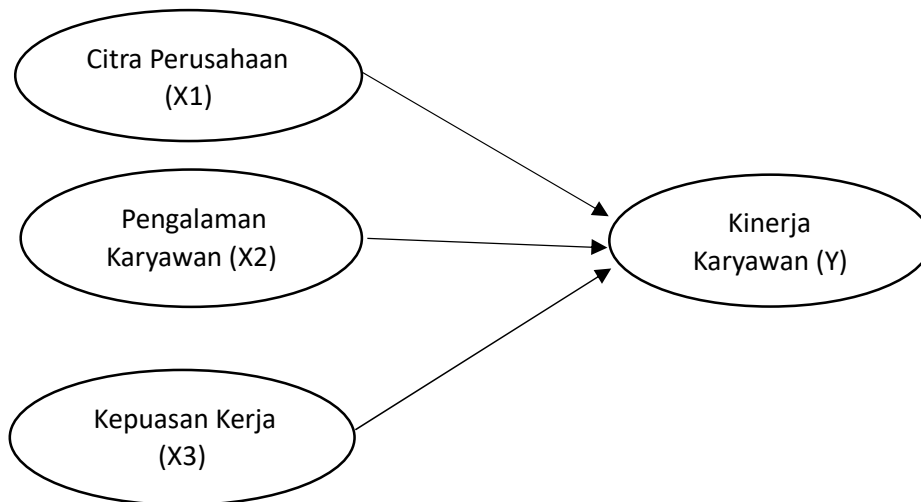
Berdasarkan review dari sumber-sumber yang sudah ditinjau sebelumnya, hipotesis yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

H₁: Diduga bahwa Citra Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

H₂: Diduga bahwa Pengalaman karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

H₃: Diduga bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

H₄: Diduga bahwa Citra Perusahaan, Pengalaman Karyawan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo

Gambar: Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai sejak izin penelitian dikeluarkan dan berlangsung selama lebih dari tiga bulan. Satu bulan digunakan untuk mengumpulkan data, dan dua bulan berikutnya digunakan untuk mengolah data, termasuk penyusunan dalam bentuk riset atau tesis serta proses bimbingan.

Tempat Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah di PT. PLN (Persero) UP3, Jl. Andi Kambo No.70, Salekoe, Kecamatan Wara Timur, Kota Palopo, Sulawesi Selatan 91911.

Populasi Penelitian

Populasi adalah sekumpulan objek atau orang yang memiliki sifat atau ciri tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan menjadi dasar dalam membuat kesimpulan (Dewi, 2021). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palopo yang berjumlah 119 orang.

Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri yang sama dengan populasi tersebut, atau sejumlah orang dari populasi yang dipilih dengan cara tertentu agar bisa mewakili seluruh populasi. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar, yaitu 119 orang, maka digunakan metode pengambilan sampel simple random sampling. Metode ini merupakan cara untuk memilih sampel di mana semua orang dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai bagian dari sampel. Pemilihan dilakukan secara acak dan tidak memperhatikan ciri-ciri setiap individu.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner

Kuesioner adalah alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis. Tujuan utamanya adalah mengumpulkan data yang relevan dan akurat tentang opini, persepsi, sikap, atau karakteristik untuk tujuan penelitian, evaluasi, atau pengambilan keputusan.

Dokumentasi

Data dikumpulkan dengan cara dokumentasi. Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data melalui pendapatkan berbagai dokumen, seperti struktur organisasi.

Kepustakaan

Informasi yang menjadi dasar dalam penelitian ini berasal dari sumber yang dikumpulkan secara langsung, seperti jurnal dan buku-buku yang relevan dengan penelitian ini. Selain itu, terdapat juga informasi yang diambil dari media daring (situs web).

Tabel 1

Tingkat Pengembalian Kuesioner

Kuesioner yang disebar	52
Kuesioner yang diterima	52
Kuesioner yang terisi tidak penuh	-
Kuesioner yang dapat diproses	52

Teknik Analisis Data

Informasi yang didapat dari kuesioner akan dianalisis menggunakan program SPSS yang merupakan software untuk analisis statistik. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa langkah seperti di bawah ini:

1. Uji regresi linier ganda adalah model yang melibatkan lebih banyak variabel independen. Digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial dari Citra Perusahaan, Pengalaman Karyawan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi linear berganda dapat dinyatakan dengan rumus.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi
- x₁ = Citra Perusahaan
- x₂ = Pengalaman Karyawan
- x₃ = Kepuasan Kerja
- e = Standar Error

2. Uji Hipotesis

- a. Uji T dilakukan untuk menguji dampak variabel bebas pada variabel terikat.
- b. Uji F digunakan untuk secara bersamaan memeriksa apakah variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah bagian dari analisis regresi yang berfungsi untuk menilai seberapa banyak perubahan pada variabel dependen (Kinerja Karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Citra Perusahaan, Pengalaman Karyawan, dan Kepuasan Kerja)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara setiap pernyataan dengan total pernyataan pada setiap variabel, yaitu Citra Perusahaan (X₁), Pengalaman Karyawan (X₂), Kepuasan Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y), seperti berikut:

Tabel 2

Uji Validitas Variabel Citra Perusahaan (X₁)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
C1	0,877	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
C2	0,802	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
C3	0,833	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
C4	0,888	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid
C5	0,834	0,273	r-hitung > r-tabel	Valid

Sumber: data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji validitas diatas di katakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 3

Uji Validitas Variabel Pengalaman Karyawan (X2)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
P1	0,887	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
P2	0,873	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
P3	0,896	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
P4	0,858	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
P5	0,754	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
P6	0,761	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji validitas diatas di katakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 4

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
K1	0,825	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K2	0,883	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K3	0,831	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K4	0,897	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K5	0,879	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji validitas diatas di katakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 5

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Kondisi	Keterangan
K1	0,830	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K2	0,891	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K3	0,909	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K4	0,817	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid
K5	0,759	0,273	$r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$	Valid

Sumber: Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji validitas diatas di katakan valid karena nilai $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian karena mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat.

Uji Realibilitas

Realibilitas adalah pengukuran yang menunjukkan seberapa baik suatu alat, terutama kuensioner, bisa memberikan hasil yang tepat dan konsisten ketika digunakan untuk mengukur suatu konstruksi pernyataan. Hal ini menunjukkan sejauh mana jawaban responden tetap konsisten terhadap berbagai item yang disusun untuk mengukur variabel atau konstruksi yang sama.

Tabel 6

Uji Reliabilitas

No	Variabel	r alpha	Nilai reliabilitas	Keterangan
1	Citra Perusahaan	0,898	0,60	Reliabel
2	Pengalaman karyawan	0,912	0,60	Reliabel
3	Kepuasan kerja	0,912	0,60	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,897	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS versi 24

Cara pengambilan keputusan :

Jika $r\text{ alpha} > 0,60$ maka instrumen dianggap reliabel.

Jika $r\text{ alpha} < 0,60$ maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 6 menunjukkan hasil uji reabilitas terhadap kuesioner menggunakan nilai Cronbach's alpha atau disebut juga r alpha.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, semua variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, semua variabel yang terkait dengan citra Perusahaan (X1) memiliki nilai 0,898, pengalaman karyawan (X2) bernilai 0,912, kepuasan kerja (X3) mencapai 0,912, dan performa karyawan (Y) memperoleh skor 0,897. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen yang dipakai adalah reliabel dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian.

Uji Regresi linear berganda

Penelitian ini membahas tentang analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengevaluasi data yang memiliki banyak variabel. Tujuan utamanya adalah memprediksi nilai variabel yang dikenal sebagai variabel dependen (Y) dengan menggunakan lebih dari satu variabel independen, setidaknya tiga variabel. Analisis ini dikenal sebagai analisis multivariat karena perubahan pada variabel dependen (Y) dipengaruhi oleh beberapa variabel bebas (X). Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian secara terukur.

Analisis ini menunjukkan bahwa variabel yang diukur akan dipengaruhi beberapa variabel lainnya. Persamaan regresi linear berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan tersebut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

x1 = Citra Perusahaan

x2 = Pengalaman Karyawan

x3 = Kepuasan Kerja

e = Standar Error

Dari data yang telah diperoleh, diolah menggunakan program SPSS 24 dan dimasukkan ke dalam model perhitungan komputer, dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 7
Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.747	2.287		.764	.449
	Citra Perusahaan	-.007	.128	-.007	-.057	.955
	Pengalaman Karyawan	.393	.112	.437	3.517	.001
	Kepuasan Kerja	.453	.140	.435	3.226	.002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien regresi linear berganda, dapat dibuat persamaan linear berganda seperti berikut:

$$Y = 1.747 + 0.007 (X_1) + 0.393 (X_2) + 0.453 (X_3) + e$$

Persamaan linear tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) adalah 1,747, yang menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai nol, kinerja karyawan akan menjadi 1,747.
2. Koefisien regresi untuk Citra Perusahaan (b1) adalah -0,007, yang berarti jika citra perusahaan meningkat satu unit, kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,007, dengan asumsi variabel X2 dan X3 tidak berubah.
3. Pengalaman Karyawan memiliki koefisien (b2) adalah 0,393, menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam pengalaman kerja karyawan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393, dengan asumsi variabel X1 dan X3 tetap.
4. Kepuasan Kerja memiliki koefisien (b3) sebesar 0,453, artinya, setiap kenaikan satu satuan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,453 satuan secara nyata dengan asumsi variabel X1 dan X2 tetap.

Uji Hipotesis

Uji T Statistik

Berdasarkan analisis regresi linear berganda yang telah dilakukan, ditemukan bahwa nilai konstanta adalah 1,747. Artinya, jika nilai variabel citra perusahaan, pengalaman karyawan, dan kepuasan kerja adalah nol, kinerja karyawan tetap pada angka 1,747. Di antara ketiga variabel tersebut, citra perusahaan memiliki koefisien -0,007, t hitung -0,057 dan tingkat signifikansi 0,955 (yang lebih dari 0,05), menunjukkan bahwa citra perusahaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, pengalaman karyawan menunjukkan koefisien 0,393, t hitung 3,517 dan signifikansi 0,001 (yang kurang dari 0,05), sedangkan kepuasan kerja menunjukkan koefisien 0,453, t hitung 3,226 dan signifikansi 0,002 (juga kurang dari 0,05). Dengan signifikansi 0,05 dan t tabel bernilai 2,010, terlihat bahwa t hitung untuk pengalaman karyawan dan kepuasan kerja lebih besar dari t tabel, menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, citra perusahaan tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F statistik

Dalam penelitian ini, uji F diterapkan untuk mengukur apakah terdapat perbedaan yang berarti antara variabel independen dan variabel dependen secara bersamaan. Proses ini dilakukan dengan

membandingkan nilai signifikansi dengan alpha, menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan nilai α sebesar 0,05.

Tabel 8

Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	170,127	3	56,709	27,067	,000 ^b
1 Residual	100,566	48	2,095		
Total	270,692	51			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Karyawan, Citra Perusahaan					

Sumber : Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan analisis uji F yang terdapat dalam tabel ANOVA, diperoleh angka F yang dihitung sebesar 27,067. Tingkat signifikansi yang didapat adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang diterapkan sudah memadai. Nilai F tabel yang diperoleh adalah 2,80. Mengingat bahwa nilai F yang dihitung (27,067) melebihi nilai F tabel (2,80), maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sehingga, variabel Citra Perusahaan, Pengalaman Karyawan, dan Kepuasan Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Kota Palopo.

Uji koefisien determinisasi

Tabel berikut menyajikan informasi yang diperoleh dari hasil pengumpulan data dan diolah menjadi model perhitungan menggunakan aplikasi SPSS VERSI 24

Tabel 9

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,605	1.44745
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengalaman Karyawan, Citra Perusahaan				

Sumber : Data diolah SPSS versi 24

Berdasarkan tabel, ditemukan nilai R Square tercatat sebesar 0,628 atau 62,8%. Ini menunjukkan bahwa citra perusahaan, pengalaman karyawan, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 62,8%. Sedangkan 37,2% dari pengaruh tersebut disebabkan oleh faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Citra Perusahaan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa citra perusahaan memiliki koefisien regresi -0,007, nilai t -0,057, dan tingkat signifikansi 0,955, yang lebih tinggi dari 0,05. Ini berarti bahwa citra perusahaan berdampak negatif pada kinerja karyawan, tetapi tidak secara signifikan. Dengan kata lain, pandangan karyawan mengenai citra perusahaan tidak memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja mereka di PLN UP3 Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan (Diansyah & Admiral, 2024) mereka menemukan bahwa citra perusahaan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu karena kinerja lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor dalam, seperti kondisi kerja dan motivasi.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Soniya et al., 2025) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa citra perusahaan memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini terjadi karena citra perusahaan yang semakin baik sebagai tempat bekerja yang menarik, sehingga membuat para karyawan lebih termotivasi dan meningkatkan hasil kerja mereka.

Pengaruh Pengalaman Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengalaman kerja karyawan memiliki koefisien regresi sebesar 0,393, nilai t 3,517, dan tingkat signifikansi 0,001, yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berdampak positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Semakin tinggi pengalaman yang dimiliki, semakin baik kemampuan dan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas di PLN UP3 Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan (Cahya et al., 2021) pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dan positif pada kinerja karyawan karena hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin lama tenaga kerja bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki. Pengalaman bekerja memberikan banyak keahlian dan kemampuan dalam berkerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Kitta et al., 2023) pengalaman karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena oleh karena itu, pengalaman akan membantu mengingat lebih banyak jenis tugas yang sudah dilakukan, sehingga orang tersebut belum memiliki kemampuan yang cukup dalam menyelesaikan tugas baru dan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap pencapaian kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,453, nilai t sebesar 3,226, dan tingkat signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Semakin tinggi tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, semakin tinggi juga semangat karyawan dalam menjalankan tugas secara maksimal di PLN UP3 Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Paparang et al., 2021). Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa jika sebuah perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja yang baik, maka kinerja para pegawainya juga akan meningkat.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Fauzieq & Yanuar, 2021) kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh karena itu, diperlukan penambahan variabel mediasi agar hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menjadi lebih kuat.

Pengaruh citra perusahaan, pengalaman karyawan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji F menunjukkan bahwa nilai F yang diperoleh adalah sekitar 27,067 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Ini menandakan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh bersamaan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Selain itu, nilai R Square mencapai 0,628, yang berarti bahwa 62,8% variasi dalam jam kerja karyawan dapat dijelaskan oleh citra perusahaan, pengalaman karyawan, dan kepuasan karyawan. Sementara itu, 37,2% bisa dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti budaya organisasi, kompensasi, dan motivasi karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Samboan et al., 2025) yang menunjukkan bahwa citra perusahaan yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan sedangkan pengalaman karyawan yang cukup membantu meningkatkan keterampilan dan hasil kerja dan kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik (Hidayat et al., 2024). Dengan demikian, temuan ini

memperkuat bukti-bukti bahwa ketiga faktor tersebut berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, ditemukan bahwa citra perusahaan, pengalaman karyawan, dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja para karyawan PT PLN (Persero) UP3 Palopo. Nilai F yang diperoleh adalah 27,067 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Ketiga faktor ini dapat menjelaskan 62,8% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 37,2% dipengaruhi oleh variabel lain. Secara parsial, pengalaman dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan citra perusahaan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa perbaikan kinerja lebih berhasil dicapai melalui peningkatan pengalaman dan kepuasan kerja, sedangkan reputasi perusahaan tetap penting dalam membangun komitmen dan kesetiaan karyawan.

Saran

Manajemen PT PLN (Persero) UP3 Palopo disarankan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan pengalaman dan kepuasan kerja. Pengalaman dapat dikembangkan melalui pelatihan, rotasi jabatan, serta keterlibatan dalam proyek strategis, sedangkan kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, komunikasi yang terbuka, dan kompensasi yang adil. Meskipun citra perusahaan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, reputasi perusahaan tetap perlu dijaga melalui praktik kerja profesional dan berorientasi pada pelayanan publik agar produktivitas, loyalitas, dan kinerja karyawan meningkat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, A. putr., Tahier, I., Nurlela, Natasyah, Aris, M. N., Juliawati, T., Anita, R., & Harmi. (2024). Pengertian Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Menuru 7 Orang Pakar. *Research Fair Unisri*, 8(1), 21–31.
- Cahya, A. D., Aji, A. W., & Utomo, D. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hari Mukti Teknik Yogyakarta Era Adaptasi Baru Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(3), 533–544. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i3.579>
- Dewi, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Buana Semesta. *JEBI Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 16(1), 19–25. www.jurnal.stiebi.ac.id
- Diansyah, & Admiral, M. I. (2024). The Influence of The Work Environment and Company Image on Employee Performance with Work Motivation as a Moderator at The Nizam Zachman Samudera Fishing Port Jakarta. *Journal of Business & Behavioral Entrepreneurship*, 8(2), 1–13. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jobbe/article/view/47288>
- Fauzieq, E., & Yanuar, Y. (2021). Budaya Organisasi yaitu mencapai rata-rata skor 3.60. Rata-rata skor tersebut sesuai dengan kriteria penafsiran termasuk kategori baik. Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, yaitu pengaruh langsung sebesar 7,90 %. Pengaruh Budaya Org. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680.
- Fiya Mila Fatmawati, S. H. I. (2020). 458491-None-C703029C. *Edunomika*, Vol. 04, N(Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar), 338–346. <https://media.neliti.com/media/publications/458491-none-c703029c.pdf>
- Haedar, H., Saharuddin, S., & H., H. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Pt. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 2(1), 11–22. <https://doi.org/10.35906/jm001.v2i1.158>
- Hidayat, S., Irwadi, I., & Wahyuni, N. S. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.47065/jbe.v5i1.4940>
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan

- Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Joko Suwarno, Galuh Saputri, A. (2024). Spectrum: Multidisciplinary Journal. *Spectrum: Multidisciplinary Journal*, 1(3), 33–39.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Makassar Megaputra Prima Telkomsel Distribution Center Makassar. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://sticalwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/933>
- Luciana, L., & Kusnawan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Barutama Mandiri. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 2. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2061/1340>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurul Fitri Ramdhani. (2022). *Pengaruh Employer Branding Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian Kantor Wilayah Vi Makassar*. 135.
- Oh, A., Mitra, P. T., Kosindo, C., & Oh, A. (n.d.). *No Title*. 430–439.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/33793>
- Program, M. S., Economics, F., & Perjuangan, U. B. (2024). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Rubber Indonesia*. 5(2), 247–255.
- Salju, S., Junaidi, J., & Goso, G. (2023). The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1), 107–119. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.10](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.10)
- Samboan, H., Tandirerung, C. J., & Jaya, A. (2025). Pengaruh Employer Branding terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Bintang Rejeki Sejahtera Makassar. *Journal of Management, Accounting, and Administration*, 1(4), 225–235. <https://doi.org/10.52620/jomaa.v1i4.119>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Shabrina, H. A., Hafiar, H., & Perbawasari, S. (2022). Proses Employer Branding Pt Ruang Raya Indonesia (Ruangguru). *Jurnal Ilmu Komunikasi UHO: Jurnal Penelitian Kajian Ilmu Komunikasi Dan Informasi*, 7(3), 530. <https://doi.org/10.52423/jikuho.v7i3.26214>
- Sihotang, H., & Sitompul, P. (2024). Pengaruh Employer Branding Dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Medan: Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Jmb)*, 24(2), 271–284.
- Soniya, S., Sembiring, R., & Panjaitan, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Employer Branding, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Regional II Medan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 2804–2812. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.923>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tanjung, A. A., & Rasyid, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina Tv. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 49–59. <https://doi.org/10.61715/jmeh.v2i1.78>
- Triana, A., Munfaqiroh, S., Liana, Y., Manajemen, J., & Malangkuçewara, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kemampuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Home Industry FreshyBag Malang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8, 159–168.
- Ulviana Siwi, T. P., & Nawawi, Z. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku dan Budaya Organisasi Perusahaan. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(1), 523–529. <https://doi.org/10.29210/020232124>
- Utami, F. P., & Siswanto, T. (2021). Pengaruh Employer Branding Dan Employee Engagement Terhadap Turnover Intention Generasi Z Pada Industri FMCG. *Liquidity*, 10(2), 236–246. <https://doi.org/10.32546/lq.v10i2.1327>

- Waluyo, (2019). (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Yunita, H., & Yansyah, F. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT Bintang Mas Pusaka Lubuklinggau. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 892–902. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1003>