

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGETAHUAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. CATUR YOGA MAS DENPASAR

I Gusti Ayu Artini Dewi¹, Anak Agung Putu Agung², Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
e-mail : artinidewi99@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam pelaksanaan fungsi-fungsi operasional maupun manajemen dari suatu perusahaan. Maka dari itu, penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan. Berdasarkan latar belakang, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar.

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 38 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi liner berganda.

Berdasarkan hasil pengujian dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai sig $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai sig $0,020 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, Pengetahuan dan Motivasi

Abstract

Human resources are one of the determining factors in the implementation of operational and management functions of a company. Therefore, the use of quality human resources is also necessary. Based on the background, the purpose of this study was to determine the effect of work experience, knowledge and motivation on employee performance at CV. Chess Yoga Mas Denpasar.

The object of research in this study is work experience, knowledge and motivation on employee performance at CV. Chess Yoga Mas Denpasar. This study used a sample of 38 people. Sampling was done by saturated sampling technique. Methods of data collection by observation, interviews and questionnaires. The analytical technique used in this study is multiple linear regression analysis.

Based on the test results, it can be concluded that work experience has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the value of sig $0.005 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. knowledge has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the value of sig $0.000 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_2 is accepted. motivation has a positive and significant effect on employee performance which can be seen from the value of sig $0.020 < 0.05$, so H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Employee Performance, Work Experience, Knowledge and Motivation

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dalam pelaksanaan fungsi-fungsi operasional maupun manajemen dari suatu perusahaan. Maka dari itu, penggunaan sumber daya manusia yang berkualitas juga diperlukan. Perusahaan yang ingin maju dan berkembang tidak boleh lepas dari pengembangan sumber daya manusianya secara terus menerus. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja yang terbaik dari karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan salah satunya sangat bergantung pada baik buruknya kinerja karyawan. Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2015:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh atasan. Menurut Bangun (2015) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan *job requirement*. Selanjutnya menurut Simanjutak (2015:131) menyatakan kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus

dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, antara lain diantaranya pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi. Ketiga faktor tersebut sangat penting artinya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Wariati (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Sastrohadiwiryono (2016:323) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan, karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Selanjutnya menurut Hasibuan (2016:55) menyatakan bahwa orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapatkan pertimbangan utama dalam proses seleksi.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan. Pengetahuan adalah suatu hasil tau dari manusia atas penggabungan atau kerjasama antara suatu subjek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Pengetahuan itu sendiri banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di peroleh dari pendidikan formal dan non formal, Jadi pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan seseorang maka orang tersebut semakin luas pengetahuannya Suriasumantri (2017). Menurut Nasution (2016:3) mengatakan bahwa pengetahuan adalah pokok penting yang muncul dari buah

pikir manusia itu sendiri. Konsep dari pengetahuan sendiri memiliki sifat yang meluas, evaluatif, agensial dan objektif. Selanjutnya menurut Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seseorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas atau pekerjaan. Selain pengetahuan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk mau bekerja dengan giat dan baik dalam perusahaannya. Merihot (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagi sumber daya manusia sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan.

Penelitian ini mengambil obyek pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan perbaikan kendaraan. Yang beralamat di Jl. Subur No. 26X, Monang-Maning. CV. Catur Yoga Mas Denpasar mempunyai visi memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan dengan hasil kerja yang berkualitas. Seluruh karyawan diharapkan memberikan mutu pelayanan yang baik kepada pelanggan karena mutu juga merupakan suatu keunggulan, jadi pimpinan perusahaan secara terus menerus menekan karyawan agar mencapai tujuan

yang diinginkan perusahaan. Berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari pencapaian kinerja karyawan memperbaiki kendaraan dan alat berat pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar seperti nampak pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar Tahun 2020

| Bulan | Target | Pencapaian | Persentase Pertumbuhan (%) |
|---------------|--------------|--------------|----------------------------|
| Januari | 150 | 178 | - |
| Februari | 165 | 148 | -16,85 |
| Maret | 145 | 139 | -6,08 |
| April | 160 | 106 | -23,74 |
| Mei | 120 | 79 | -25,47 |
| Juni | 140 | 110 | 39,24 |
| Juli | 155 | 119 | 8,18 |
| Agustus | 150 | 127 | 6,72 |
| September | 165 | 134 | 5,51 |
| Oktober | 170 | 130 | -2,98 |
| November | 160 | 159 | 22,30 |
| Desember | 175 | 133 | -16,35 |
| Jumlah | 1.855 | 1.562 | |

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar 2020

Tabel 1.1 di atas menunjukkan pertumbuhan pencapaian kinerja dapat dilihat dari perbaikan kendaraan yang paling rendah adalah pada bulan mei yaitu sekitar 79 unit (-25,47%), sedangkan pertumbuhan kinerja yang paling tinggi pada bulan juni yaitu sebesar 110 unit (39,24%). Berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari masa kerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar seperti nampak pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Daftar Masa Kerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar Tahun 2020

| Masa Kerja | Jumlah Karyawan |
|---------------|-----------------|
| 0 - 1 tahun | 7 orang |
| 2 - 3 tahun | 14 orang |
| 4 - 5 tahun | 8 orang |
| 6 - 7 tahun | 4 orang |
| >7 tahun | 5 orang |
| Jumlah | 38 orang |

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar 2020

Tabel 1.2 di atas menunjukkan masa kerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar, dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja

dan ada juga yang masih baru bekerja. Akan tetapi berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar mengenai pengalaman kerja, sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya di bagian kontruksi pada departemen teknisi alat berat walaupun sudah bekerja lebih dari 2 tahun.

Berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara dengan karyawan pada departemen foreman dan teknisi, pengetahuan karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar hanya mendapatkan pelatihan skill mesin saja pada saat pertama mulai bekerja, tidak ada pelatihan kerja yang lainnya setiap bulan dan setiap tahun seperti, pelatihan ulang, pelatihan teknologi. Selain pengetahuan berkaitan dengan kinerja karyawan salah satunya dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar seperti nampak pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar Tahun 2020

| No | Uraian | Keterangan |
|----|------------------------|---|
| 1 | Motivasi finansial | Gaji umk, dan <i>service</i> Tunjangan (Jabatan, makan, <i>transport</i> dan kesehatan) |
| 2 | Motivasi non finansial | <i>Outing</i> setiap tahun, Tirta yatra setiap tahun. |
| 3 | Penghargaan | <i>Employe of the month</i> (Diberikan kepada karyawan terbaik di masing-masing departemen) |
| 4 | Pengembangan | <i>Rolling</i> ke departemen lain |

Sumber: CV. Catur Yoga Mas Denpasar 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa perusahaan memberikan motivasi pada karyawan dengan memberikan motivasi finansial, seperti gaji sesuai umk, *service*, tunjangan, memberikan motivasi non finansial, seperti *outing* setiap tahun, meberikan penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik di masing-masing departemen dan memberikan pengembangan *rolling* ke departemen lain. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawan pada departemen foreman, teknisi dan

administrasi bahwa motivasi non finansial yang diberikan seperti *outing*, tirta yatra tidak terlaksana setiap tahun.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar ?
2. Apakah pengetahuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV. Catur Yoga Mas Denpasar
2. Untuk mengetahui pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama *grand theory*. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* mengutamakan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka

pengetahuan tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* menyarankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan Robbins (2008). Jika seorang individu memiliki tanggung jawab untuk mencapai tujuannya, maka tanggung jawab tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi pengaruh kinerjanya. Capaian atas sasaran dan tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai sasaran atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam melaksanakan kinerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar kerja yang diterjemahkan dari bahasa asing yaitu *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Hasibuan (2015) menyatakan bahwa “kinerja” berasal dari kata “kinerja di tempat kerja” atau “kinerja aktual”, yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Lubis (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan, sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, agar tujuan-tujuan suatu organisasi dapat terlaksana.

2.3 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan gambaran dari karyawan yang mempunyai keahlian bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin kompeten dan cekatan dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya.

Hermawan (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu. Pengalaman kerja menunjukan suatu kecakapan atau penguasaan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah mempunyai pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk menguasai suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum mempunyai pengalaman. Pengalaman kerja menurut Marihot (2016) adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu.

2.4 Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk keahlian tertentu. Nilai atau tes pengetahuan sesekali gagal untuk memprediksi kinerja karena nilai tersebut tidak berhasil menilai pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan menilai kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya. Menurut Bautler (2015) menyatakan bahwa pengetahuan merupakan apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan.

Sutirno (2014) menyatakan bahwa pengetahuan *knowledge* yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang karyawan mengetahui cara melakukan indentifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia usaha, perusahaan tidak dapat hanya bergantung pada pengetahuan yang diperoleh dari orang atau organisasi lain, melainkan harus mampu menciptakan pengetahuan sendiri agar mereka dapat memiliki kekuatan dari dalam yang tidak

mudah ditiru atau disaingi oleh perusahaan lain. perusahaan mampu menciptakan keunggulan bersaingnya setiap saat, melalui inovasi yang diciptakan oleh pengetahuan.

2.5 Motivasi

Motivasi merupakan rencana yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau dalam seseorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Harahap (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan rencana yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk mengetahui perilaku yang kita amati. Para manajer lebih suka memotivasi karyawan secara positif karena mereka ingin mencari cara terbaik untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Toba & Darmanto (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri, tujuannya sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan antara pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri. Robbins (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah kemauan untuk meningkatkan upaya ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan syarat hasil upaya tadi akan memuaskan sebagian kebutuhan individu.

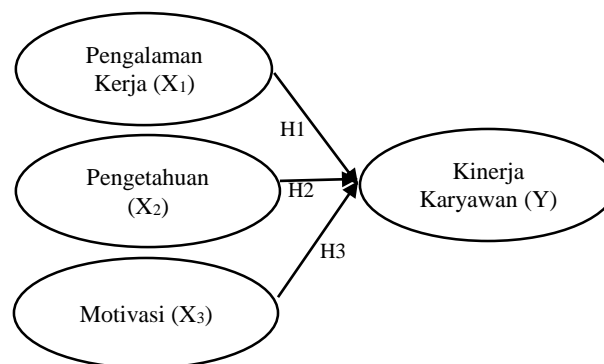
III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017:60) menyatakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan

kedalam bentuk paradigma penelitian. Penelitian ini variabel independen yang digunakan adalah pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2), dan motivasi (X_3) kemudian akan mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan pada Gambar 3.1 berikut:

Gambar 3.1 Model Penelitian



3.2 Hipotesis

- H₁: Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₂: Pengetahuan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- H₃: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Tempat atau lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar yang berlokasi di JL. Subur 26x, Monang-Maning Denpasar Bali.

4.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengalaman kerja, pengetahuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar.

4.3 Identifikasi Variabel

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya:

- 1) Variable Bebas (independen) merupakan variabel yang menjadi

sebab terjadinya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian yang termasuk variabel bebas adalah pengalaman kerja (X_1), pengetahuan (X_2) dan motivasi (X_3).

- 2) Variabel Terikat (dependen) merupakan variabel yang nilainya dipengaruhi variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitas maupun secara kuantitas, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan:

- a) Kualitas (mutu)
- b) Kuantitas (jumlah)
- c) Waktu
- d) Kerja sama antar karyawan

2. Pengalaman Kerja (X_1)

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Adapun indikator yang mempengaruhi pengalaman kerja antara lain:

- a) Lama waktu atau masa kerja
- b) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

3. Pengetahuan (X_2)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu yang diketahui seorang

karyawan tentang suatu topik, dan suatu kemampuan yang diperoleh melalui Pendidikan dan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami, menyadari dan menghayati suatu tugas/pekerjaan. Adapun indikator yang mempengaruhi pengetahuan kerja antara lain:

- a) Pemahaman tentang cakupan pekerjaan dan pemahaman terhadap cara pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kesesuaian variasi pengetahuan yang dimiliki, dengan pengetahuan dalam pelaksanaan pekerjaan.
- c) Pemahaman tentang tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Motivasi kerja (X_3)

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku karyawan pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Adapun indikator yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- a) Kebutuhan fisik
- b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- c) Kebutuhan social
- d) Kebutuhan akan penghargaan
- e) Kebutuhan perwujudan diri.

4.5 Jenis dan Sumber Data

1) Jenis Data

- a) Data kuantitatif.
- b) Data kualitatif.

2) Sumber Data

- a) Sumber data primer

Data yang diperoleh langsung dari sumbernya oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang

termasuk data primer adalah data hasil kuesioner yang dikumpulkan dari karyawan, mengenai pengalaman kerja, pengetahuan, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

b) Sumber data sekunder

Data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang lain diluar peneliti sendiri. Data ini dapat berupa data dan informasi yang diperoleh dari sumber data internal, seperti: stuktur organisasi dan sejarah perusahaan.

4.6 Populasi dan Sampel

1) Populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Catur Yoga Mas Denpasar yang berjumlah 38 orang.

2) Sampel

Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah hanya 38 orang maka jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang dengan menggunakan sampling jenuh.

4.7 Metode Pengumpulan Data

a) Wawancara, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab langsung dengan karyawan.

b) Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pencatatan dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, uraian tugas dan tanggung jawab karyawan.

c) Observasi, yaitu mengadakan pengamatan langsung ke objek penelitian CV. Catur Yoga Mas Denpasar.

d) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan pertanyaan yang diisi oleh karyawan.

4.8 Teknik Analisis Data

1) Uji Instrument Penelitian

a) Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai R hitung (*Pearson Correlation*) instrumen dengan nilai R tabel. Jika nilai R hitung $> 0,30$ maka item pernyataan adalah valid.

b) Uji Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal

2) Analisis Regresi Linear Berganda

3) Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Multikolinearitas
- c. Heteroskedastisitas

4) Analisis Korelasi Berganda

5) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

6) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

7) Uji t (Pengujian Hipotesis)

V. Hasil dan Pembahasan

5.1 Hasil Analisis Inferensial

Untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis korelasi berganda, analisis

determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 22.00 for Windows*. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Analisis

| | B | Beta | t | Sig. |
|-------------------|---------|-------|-------|-------|
| Konstanta | 0,708 | | 0,950 | 0,349 |
| Pengalaman Kerja | 0,389 | 0,314 | 3,030 | 0,005 |
| Pengetahuan Kerja | 0,560 | 0,473 | 4,694 | 0,000 |
| Motivasi | 0,211 | 0,224 | 2,449 | 0,020 |
| R | 0,966 | | | |
| Adjusted R Square | 0,927 | | | |
| F | 158,473 | | | |
| Sig. F | 0,000 | | | |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.1, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

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

$$Y = 0,708 + 0,389 X_1 + 0,560 X_2 + 0,211 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

$a = 0,708$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi, atau nilainya konstan, maka besarnya Kinerja Karyawan adalah tetap.

$b_1 = 0,389$, artinya apabila Pengetahuan Kerja dan Motivasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Pengalaman Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

$b_2 = 0,560$, artinya apabila Pengalaman Kerja dan Motivasi dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Pengetahuan Kerja akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

$b_3 = 0,211$, artinya apabila Pengalaman Kerja dan Pengetahuan Kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Motivasi akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Motivasi terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila Pengalaman Kerja, Pengetahuan, dan Motivasi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar, begitu sebaliknya.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 38 |
| Normal | Mean | .0000000 |
| Parameters ^{a,b} | Std. Deviation | .89228125 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .074 |
| | Positive | .068 |
| | Negative | -.074 |
| Test Statistic | | .074 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai berikut:

Tabel 5.3
Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel Bebas | <i>Tolerance</i> | Nilai VIF |
|-------------------|------------------|-----------|
| Pengalaman Kerja | 0,183 | 5,462 |
| Pengetahuan Kerja | 0,193 | 5,173 |
| Motivasi | 0,234 | 4,279 |

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Pada Tabel 5.3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

| Variabel | B | t- hitung | Sig. |
|-------------------|------------|--------------|-------|
| Pengalaman Kerja | 0,021 | 0,290 | 0,773 |
| Pengetahuan Kerja | 0,061 | 0,899 | 0,375 |
| Motivasi | - 0,029 | - 0,597 | 0,554 |

Sumber :Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Dari Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi

3) Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel

5.1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,966. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,966 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

4) Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/sumbangan antara Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,927. Ini berarti besarnya kontribusi antara Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 92,7% sedangkan sisanya 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5) Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi secara simultan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, diperoleh nilai F hitung 158,473 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

6) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh Pengalaman Kerja, Pengetahuan Kerja dan Motivasi

secara parsial adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Pengalaman Kerja adalah 3,030, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,314, dan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

b) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Pengetahuan Kerja adalah 4,694, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,473, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Pengetahuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Pengetahuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

c) Penarikan Kesimpulan untuk Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk Motivasi adalah 2,449, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,224, dan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

5.2 Pembahasan

1) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar. Pengalaman kerja karyawan dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting perannya. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu karyawan tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Pengalaman kerja karyawan dalam perusahaan dapat diukur melalui lama waktu atau masa kerja maka membuat semakin memahami pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan, serta memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan tentang pekerjaan yang diberikan maka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para karyawan yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Santoso (2015), Latifah (2018) dan Octavianus (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Pengetahuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengetahuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang bekerja dengan pengetahuan tinggi merupakan harapan setiap perusahaan karena karyawan yang berpengetahuan dapat bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pengetahuan kerja karyawan dalam perusahaan dapat diukur melalui semakin mampu memahami tentang cakupan pekerjaan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan variasi pengetahuan yang dimiliki maka selalu tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan tanpa melakukan kesalahan sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenisnya dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nisak (2015), Primadanti (2017) dan Puspita (2018) yang menyatakan bahwa pengetahuan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Catur Yoga Mas Denpasar. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka

perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Motivasi dalam perusahaan dapat diukur melalui pemberian gaji sesuai dengan kontribusi, pemberian bonus, adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial maka karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Saptiani (2017), Andrey (2019) dan Gunawan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar, ini berarti bahwa semakin baik Pengalaman Kerja maka

Kinerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar juga akan meningkat.

- 2) Pengetahuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar, ini berarti semakin meningkat Pengetahuan Kerja maka Kinerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar juga akan meningkat.
- 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar, ini berarti semakin baik Motivasi maka Kinerja Karyawan Pada CV.Catur Yoga Mas Denpasar juga akan meningkat.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Pengalaman Kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan”. Maka kedepannya kepada pimpinan CV. Catur Yoga Mas Denpasar untuk dapat lebih memberikan pelatihan secara teratur kepada karyawannya. Adanya pelatihan akan membuat karyawan terutama yang telah lama bekerja menjadi meningkat kemampuannya dan siap untuk menghadapi tantangan kerja kedepannya.
- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Pengatahuan dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang

paling kecil terhadap item pernyataan “Saya mampu memahami cakupan pekerjaan dan memahami cara pelaksanaan pekerjaan”. Selain memberikan pelatihan pimpinan juga diharapkan dapat lebih sering mengawasi karyawan dilapangan sehingga apabila ada masalah dan kendala dilapangan dapat segera diselesaikan dan diberikan solusi dalam penyelesaiannya.

- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel Motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Perusahaan mengadakan kegiatan tirta yatra atau rekreasi sehingga dapat memupuk terciptanya hubungan yang baik antara sesama rekan kerja”. Untuk dapat memotivasi karyawan pimpinan juga harus mengadakan kegiatan bersama berupa tirta yatra atau rekreasi dimana kegiatan tersebut bertujuan selain memberikan penyegaran juga dapat meningkatkan kekompakan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kinerja karyawan)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Kinerja karyawan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bangun, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja karyawan*. Alfabeta, Bandung.
- Manulang, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Aristarini, 2014. *Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi*

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja". *Jurnal Manajemen, Nomor 2, Tahun 2014*
- Sastrohadiwiryo, 2016. *Sumber Daya Manusia, Pengalaman kerja*, Jakarta
- Nasution, 2016. *Pengetahuan kerja*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Merihot, 2016. *Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja. Edisi Keempat*, Grasindo. Jakarta
- Locke, 1968. *Theory of Goal Setting and Task Performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Simanjutak, 2015. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Lembaga Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Hasibuan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Latifah, 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Adi Satria Abadi. *Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta*
- Santoso, 2015. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *Skripsi Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Primadanti, 2017. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mirambi Energi, Semarang. *Skripsi Universitas Diponegoro Semarang*.
- Nisak, 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smk N Se-Kota Pekalongan. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*
- Octavianus, 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Skripsi Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Puspita, 2018. Pengaruh Pengetahuan Kerja, Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Muslimat Nusantara Utama Kabupaten Malang. *Skripsi Universitas Kanjuruhan Malang*.
- Bautler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono, 2016. *Metode penelitian Populasi dan Sampel*. Bandung
- Robbin & Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Andrey, 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Skripsi Universitas Sam Ratulangi Manado*.
- Saptiani, 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. *Skripsi Universitas Medan Area*.
- Gunawan, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Skripsi Universitas Pelita Bangsa*.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.