

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPILIN KERJA DAN MOTIVASIKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PERSADA PRATAMA

I Gst A Ira Cristin Wihelmina¹, I Nengah Sudja², Ida Bagus Made Widiadnya³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: 1agungira06@gmail.com

ABSTRACT

Human resources as the main element in an institution have a very big role in achieving the goals that have been set. A company or organization in carrying out its activities requires human resources who have capacity in a field. Therefore human resource management is the most important thing to be done by a company or organization. Human Resource Management is one of the efforts made by companies to manage their human resources. These resources are directed to achieve predetermined company goals. One of them is by paying attention to work experience, work discipline and motivation. By paying attention to work experience, work discipline and motivation are expected to be able to influence employee performance in a better direction.

This study aims to determine the effect of work experience, work discipline and work motivation on the performance of CV employees. Persada Primary. This research was conducted at CV. Persada Pratama with a total sample of 42 employees as research respondents. The method of determining the sample in this study is the census method. Data collection was carried out through documentation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used in this study was SPSS version 26 for windows.

Based on the results of the analysis, this study shows that work experience has a positive and significant effect on employee performance at CV. Persada Primary. This means that the better the work experience provided by the organization, the better the performance of employees. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at CV. Persada Primary. This means that the more disciplined employees will improve their performance. Work motivation has a positive and significant effect on positive and significant employee performance at CV. Persada Primary. This means that the motivation provided by the company will encourage employees to be able to improve their performance.

Keywords: Work Experience, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai unsur utama pada suatu lembaga memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya

manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber

daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia menjadi hal paling penting dilakukan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga Setiap aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia harus terus berubah dan berkembang. Salah satunya dengan memperhatikan indikator pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi dengan harapan agar mampu mempengaruhi kinerja karyawan ke arah yang lebih baik (Yunita dkk, 2016).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Adhi, 2016). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja Malik (2021). Namun dalam penelitian ini hanya akan dibahas mengenai pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Indikator kinerja karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini berdasarkan Resti Lutfitasari (dalam Laksono dan Wilasittha, 2021) menyatakan bahwa terdapat 4 (empat) indikator kinerja karyawan yaitu: banyaknya pekerjaan, hadir tepat waktu, kehadiran, terjalannya kerja sama.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Melakukan tugas dan tanggungjawab dalam suatu

perusahaan tentu nya dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman pada bidang pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja adalah proses seseorang untuk menambah wawasan tentang pekerjaan yang akan dilakukan. Sehingga dengan pengalaman yang didapat, seseorang dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang dikerjakan. Pengalaman kerja seseorang bisa dilihat dari pekerjaan ketika dia sedang bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin berpengalaman, semakin terampil karyawan dalam pekerjaannya Hertanto (2017). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat berpengaruh positif. Octavianus dan Adolfina (2018) melakukan penelitian terhadap karyawan pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Alias dan Serang (2018), Efendi dan Winenriandhika (2021), Leatemia (2018), Ariani, dkk (2020), Pamungkas, dkk (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk (2020) menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena disiplin sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktifitas

kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa Kedisiplinan karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi tentunya kinerja karyawan tersebut juga tinggi. Disiplin kerja juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila tidak ada penerapan disiplin kerja yang baik maka sulit bagi suatu instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayas (2020) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan Suhaila, dkk (2021), Prasetyo dan Marlina (2019), Ekhsan (2019), Sembiring dan Marbun (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2017: 55), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan

dalam bekerja. Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani dan Syahrial (2021) meneliti motivasi kerja terhadap kinerja dari 136 karyawan di PT. Sinarmas Medan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hendra (2020) yang meneliti motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018), Sinaga, dkk (202), Afandi dan Bahri (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Wiryang, dkk (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CV. Persada Pratama merupakan salah satu perusahaan swasta dibidang percetakan dan alat tulis kantor (ATK) beralamat di Jl. Gadung No 81, Denpasar Bali. Dalam proses operasional perusahaan didukung oleh 42 karyawan yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan. Seiring berjalannya kegiatan operasional pada CV Persada Pratama, terdapat beberapa penurunan capaian kerja berdasarkan target yang telah ditetapkan. Karyawan CV. Persada Pratama sebagai salah satu komponen utama kegiatan operasional perusahaan

harus memiliki pengalaman kerja, disiplin dan motivasi yang cukup guna mendukung kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan manajer CV. Persada Pratama ternyata terdapat fenomena terkait pengalaman kerja, dimana manajemen CV. Persada Pratama mengupayakan merekrut karyawan dengan kualifikasi pengalaman kerja yang sesuai dengan posisi yang ditempati untuk membantu operasional perusahaan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan karyawan yang masih kurang berpengalaman, misalnya pada bagian percetakan hanya mengandalkan satu karyawan, dikarenakan terdapat beberapa karyawan belum berpengalaman pada bagian percetakan sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi terhambat, terjadi komplain dari pelanggan karena menunggu orderan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Rendahnya disiplin kerja seorang karyawan akan mengganggu jalannya keefektifan dan keefisienan sebuah perusahaan. Akibatnya ada indikasi kinerja karyawan akan menurun sebagai reaksi yang terjadi karena kurangnya disiplin kerja. Fenomena terkait disiplin kerja pada CV. Persada Pratama masih terdapat sebagian karyawan belum disiplin dalam jam masuk dan pulang kerja, selain itu ada karyawan yang istirahat makan siang lebih dari waktu yang ditentukan oleh manajemen. Fenomena terkait motivasi di CV. Persada Pratama masih kurangnya peran manajemen dalam memberikan motivasi kepada karyawan, misalnya disaat jam masuk dan pulang kerja tidak ada arahan dan motivasi dari para pimpinan untuk karyawan, sehingga karyawan kurang

mendapatkan motivasi saat memulai melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang mengakibatkan karyawan kurang bersemangat sehingga kinerja karyawan tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang diperoleh sebelumnya maka perlu diteliti terkait Bagaimana “Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Persada Pratama.”

TINJAUAN PUSTAKA

1) *Goal-Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Mengacu pada Locke's model (Manata, 2017) *Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk

menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

2) Pengalaman Kerja

Menurut Foster dalam Zahro, dkk (2018) bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Sebagian pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja (*job experience*).

3) Disiplin Kerja

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017: 86), menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematahui dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

4) Motivasi Kerja

(Munawirsyah, 2018) menyatakan bahwa motivasi karyawan disuatu organisasi sering sekali dalam keadaan turun naik dalam melaksanakan tugas, tidak adanya suatu alasan tertentu yang memotivasi mereka dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh karena itu harus adanya pemberian motivasi yang telah diharapkan untuk mendorong karyawan dapat bekerja

lebih baik. Sedangkan Sutrisno (2016: 109) menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

5) Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016: 67) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (dalam Wirawan *et al.*, 2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sehingga memiliki hasil dengan tingkat kemampuan tertentu dalam pekerjaan tersebut.

6) Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017: 99) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, oleh karena itu, hipotesis disajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang disajikan, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

H1: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama

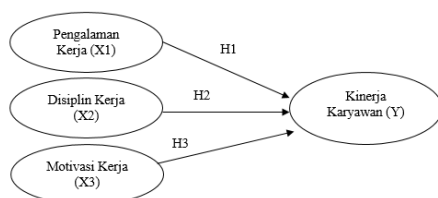
H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada CV. Persada Pratama. Pada penelitian yang menjadi objek penelitian adalah karyawan CV. Persada Pratama. Sampel dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 42 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh (sensus sampling). Sedangkan teknik Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan program SPSS *version 26 for windows*.

Penelitian ini memfokuskan pada hubungan antara pengalaman kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan digambarkan dalam kerangka konsep berikut.



Gambar 1
Konsep Penelitian

Sumber: Sumber Pemikiran Peneliti (2022)

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS *version 26 for windows*.

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji

validitas adalah suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kriteria pengukuran menurut (Sugiyono, 2016), jika r hasil positif dan hasil r hasil $>0,30$, maka item pertanyaan adalah valid. Jika r hasil positif dan hasil r hasil $< 0,30$, maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r Minimal	Pearson Correlation	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.3	0.647	Valid
		X1.2	0.3	0.792	Valid
		X1.3	0.3	0.847	Valid
		X1.4	0.3	0.840	Valid
		X1.5	0.3	0.821	Valid
2	Disiplin Kerja (X2)	X2.2	0.3	0.833	Valid
		X2.2	0.3	0.901	Valid
		X2.3	0.3	0.809	Valid
		X2.4	0.3	0.753	Valid
3	Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0.3	0.800	Valid
		X3.2	0.3	0.788	Valid
		X3.3	0.3	0.745	Valid
		X3.4	0.3	0.833	Valid
		X3.5	0.3	0.838	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0.3	0.864	Valid
		Y1.2	0.3	0.906	Valid
		Y1.3	0.3	0.674	Valid
		Y1.4	0.3	0.900	Valid

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui semua indikator variabel mempunyai nilai *pearson correlation* di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan semua indikator variabel telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada dalam variable-variabel penelitian. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis *cronbach alpha* dengan α dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2016).

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha Minimal	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pengalaman Kerja (X1)	0.6	0.852	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.6	0.843	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X3)	0.6	0.858	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y1)	0.6	0.858	Reliabel

Berdasarkan Tabel 2 variabel yang diteliti memiliki nilai koefisien

Cronbach alpha berada di atas 0,6, maka dapat disimpulkan variabel telah reliabel.

Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden

Adapun uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS *version 26 for windows*. Karakteristik responden dalam penelitian ini ditinjau dari beberapa variabel demografi, yang digambarkan melalui variabel jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

2. Frekuensi Jawaban Responden

Penilaian responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian perlu dilakukan penentuan distribusi frekuensi berdasarkan nilai intervalnya:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Tabel 7
Kriteria Pengukuran Deskripsi Variabel Penelitian

No.	Skala Pengukuran	Kategori
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik
3	2,61 – 3,40	Cukup
4	3,41 – 4,20	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik

1) Jawaban Responden Terhadap Pengalaman Kerja

Tabel 8
Persepsi Terhadap Pengalaman Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban (%)					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Masa Kerja saya di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja (X1.1)	0	2.4	19.0	69.0	9.5	3.85	Baik
2.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (X1.2)	0	0	31.0	54.8	14.3	3.83	Baik
3.	Saya menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan (X1.3)	0	0	31.0	47.6	21.4	3.90	Baik
4.	Saya merasa tenang saat menyelesaikan pekerjaan (X1.4)	0	0	31.0	52.4	16.7	3.85	Baik
5.	Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku diperusahaan ini (X1.5)	0	0	38.1	45.2	16.7	3.78	Baik
Rata-rata Pengalaman Kerja							3.84	Baik

Berdasarkan Tabel 8 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai variabel pengalaman kerja. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah Saya menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan perusahaan (X1.3) dengan skor 3.90. Pernyataan Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku diperusahaan ini (X1.5) merupakan pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 3.78. Dengan rata-rata skor sebesar 3.84, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Persada Pratama berpendapat pengalaman kerja dalam kondisi baik.

2) Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja

Tabel 9
Persepsi Terhadap Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban (%)					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan (X2.1)	0	0	45.2	40.5	14.3	3.69	Baik
2.	Saya menaati peraturan yang diterapkan perusahaan (X2.2)	0	0	23.8	52.4	23.8	4.00	Baik
3.	Saya menerapkan protokol kesehatan sesuai aturan yang telah ditentukan (X2.3)	0	0	19.0	59.5	21.4	4.02	Baik
4.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai setandar yang diberikan perusahaan (X2.4)	0	0	16.7	69.0	14.3	3.97	Baik
Rata-rata Disiplin Kerja						3.92	Baik	

Berdasarkan Tabel 9 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai variabel disiplin kerja. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah Saya menerapkan protokol kesehatan sesuai aturan yang telah ditentukan (X2.3) dengan skor 4.02. Pernyataan Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan (X2.1) merupakan pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 3.69. Dengan rata-rata skor sebesar 3.92, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Persada Pratama berpendapat disiplin kerja dalam kondisi baik.

3) Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja

Tabel 10
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban (%)					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Saya merasa gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan hidup saya (X3.1)	0	2.4	21.4	54.8	21.4	3.95	Baik
2.	Lingkungan kerja saya aman dan nyaman (X3.2)	0	2.4	21.4	69.0	7.1	3.80	Baik
3.	Saya merasa hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik (X3.3)	0	0	26.2	61.9	11.9	3.85	Baik
4.	Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja (X3.4)	0	0	23.8	61.9	14.3	3.90	Baik
5.	Dalam bekerja, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas (X3.5)	0	2.4	28.6	59.5	9.5	3.76	Baik
Rata-rata Motivasi Kerja						3.85	Baik	

Berdasarkan Tabel 10 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai variabel motivasi kerja. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah Adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja (X3.4) dengan

skor 3.90. Pernyataan Dalam bekerja, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas (X3.5) merupakan pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 3.76. Dengan rata-rata skor sebesar 3.85, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Persada Pratama berpendapat motivasi kerja dalam kondisi baik.

4) Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11
Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban (%)					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang telah ditetapkan (Y1.1)	0	0	16.7	57.1	26.2	4.09	Baik
2.	Saya datang dan pulang kerja tepat waktu (Y1.2)	0	0	16.7	54.8	28.6	4.11	Baik
3.	Saya berusaha hadir kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan (Y1.3)	0	0	19.0	59.5	21.4	4.02	Baik
4.	Saya merasa bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan (Y1.4)	0	0	21.4	52.4	26.2	4.04	Baik
Rata-rata Kinerja Karyawan						4.07	Baik	

Berdasarkan Tabel 11 di atas, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai variabel motivasi kerja. Pernyataan dengan skor rata-rata tertinggi adalah Saya datang dan pulang kerja tepat waktu (Y1.2) dengan skor 4.11. Pernyataan Saya berusaha hadir kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan (Y1.3) merupakan pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 4.02. Dengan rata-rata skor sebesar 4.07, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada CV. Persada Pratama berpendapat kinerja karyawan dalam kondisi baik.

Analisis Inferensial

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu suatu pengujian untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Penguji normalitas distribusi

data sampel dilakukan dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-smirnov*. Data sampel dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 5\% / 0.05$.

Tabel 12
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.22703626
Most Extreme Differences	Absolute	0.124
	Positive	0.124
	Negative	-0.093
Test Statistic		0.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.105 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan Tabel 12 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0.105 > 0,05$, maka dapat disimpulkan residual data model regresi berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi temukan adanya korelasi antar variabel bebas (*Indevendent*) (Sukadana, 2018). Multikolonieritas dapat dilihat dari hasil perhitungan nilai *tolerance* dan *variance inflatin faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance* lebih dari 10 persen/ 0.10 atau jika memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada gejala multikolonieritas.

Tabel 13
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0.027	0.299		0.089	0.929		
Pengalaman Kerja	0.317	0.145	0.306	2.185	0.035	0.221	4.520
Disiplin Kerja	0.231	0.105	0.224	2.194	0.034	0.417	2.395
Motivasi Kerja	0.497	0.135	0.458	3.674	0.001	0.280	3.567

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 13 diketahui variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan seluruh variabel bebas dari gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi

terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Jika *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pangamatan yang lain tetap, maka disebut homeskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas digunakan uji *Glejser*. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai *absolut residual* terhadap variabel bebas. Jika tidak satupun variabel bebas yang signifikan atau nilai signigikansi lebih dari 0.05 pada *absolut residual*, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 14
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.080	0.191		-0.417	0.679
Pengalaman Kerja	0.118	0.093	0.420	1.268	0.212
Disiplin Kerja	-0.012	0.067	-0.043	-0.176	0.861
Motivasi Kerja	-0.041	0.087	-0.141	-0.479	0.635

a. Dependent Variable: ABRES

Berdasarkan Tabel 14 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel bebas lebih dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui secara pasti besarnya pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama.

Tabel 15
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.027	0.299		0.089	0.929
Pengalaman Kerja	0.317	0.145	0.306	2.185	0.035
Disiplin Kerja	0.231	0.105	0.224	2.194	0.034
Motivasi Kerja	0.497	0.135	0.458	3.674	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 15 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 0.027 + 0.317X_1 + 0.231X_2 + 0.497X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan.

- 1) Beta 1 sebesar 0.371 artinya koefisien beta regresi pengalaman kerja memiliki arah positif, hal ini berarti semakin tinggi pengalaman kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel bebas lainnya konstan.
- 2) Beta 2 sebesar 0.231 artinya koefisien beta regresi disiplin kerja memiliki arah positif, hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel bebas lainnya konstan.
- 3) Beta 3 sebesar 0.497 artinya koefisien beta regresi motivasi kerja memiliki arah positif, hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel bebas lainnya konstan.

3. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya hubungan antara pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16
Korelasi Berganda

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.914 ^a	0.835	0.822	0.23583	2.297

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 16 dapat diketahui nilai R sebesar 0.914, hal ini dapat disimpulkan pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui variasi hubungan

pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menurut (Sugiyono, 2016), dengan rumus sebagai berikut.

$$d = r^2 \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 17 nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.822, memiliki arti pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 82.2 persen dan sisanya sisanya sebesar 17.8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Uji Keterandalan (Uji F)

Uji F berfungsi untuk melihat apakah model persamaan regresi yang dibuat layak atau tidak untuk menguji data. Jika data layak atau signifikan, maka model regresi dapat digunakan menguji data selanjutnya (Ghozali, 2016:96). Ketentuan yang digunakan adalah jika nilai signifikan < 0,05, maka model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 17
Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10.672	3	3.557	63.966	0.000 ^b
Residual	2.113	38	0.056		
Total	12.786	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

Pada Tabel 17 dapat diketahui nilai F sebesar 63.966 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan model regresi tersebut layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

6. Uji t

Menurut Ghozali (2016) pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel

terikat. Hubungan signifikan jika nilai signifikansi kurang dari 0.05.

Tabel 5.18
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.027	0.299		0.089	0.929
Pengalaman Kerja	0.317	0.145	0.306	2.185	0.035
Disiplin Kerja	0.231	0.105	0.224	2.194	0.034
Motivasi Kerja	0.497	0.135	0.458	3.674	0.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Lampiran 7

Pada Tabel 18 dapat diketahui nilai signifikansi masing-masing variabel.

1. Pada Tabel 5.18 nilai beta pengalaman kerja sebesar 0.317 dengan nilai signifikansi $0.035 < 0.05$, maka dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Hal ini berarti Hipotesis 1 terbukti.
2. Pada Tabel 5.18 nilai beta disiplin kerja sebesar 0.231 dengan nilai signifikansi $0.034 < 0.05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Hal ini berarti Hipotesis 2 terbukti.
3. Pada Tabel 5.18 nilai beta motivasi kerja sebesar 0.497 dengan nilai signifikansi $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Hal ini berarti Hipotesis 3 terbukti.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.

Persada Pratama. pengalaman kerja adalah masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami pekerjaannya dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja dalam bekerja. Hal ini berarti semakin banyak pengalaman yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh, Alias dan Serang (2018), Efendi dan Winenriandhika (2021), Leatemia (2018) Ariani, dkk (2020) dan Pamungkas, dkk (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja yang diberikan oleh organisasi maka semakin baik juga kinerja dari karyawan

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayas (2020),

Suhaila, dkk (2021), Prasetyo dan Marlina (2019), Ekhsan (2019) dan Sembiring dan Marbun (2021) melakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Motivasi kerja adalah salah satu hal yang penting dalam kesadaran pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja, mengetahui pentingnya motivasi kerja untuk karyawan dalam pencapaian kinerjanya karena motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah diatur dan disetujui. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Hasil penelitian yang sama yang dilakukan oleh Prayogi dan Nursidin (2018), Sinaga, dkk (2020), Afandi dan Bahri (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.

Persada Pratama. Hal ini berarti bahwa semakin baik pengalaman kerja yang diberikan oleh organisasi maka semakin baik juga kinerja dari karyawan.

- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja yang dimiliki.
- 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Persada Pratama. Hal ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan akan mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki.

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

- 1) Variabel dalam penelitian ini terbatas pada pengalaman kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- 2) Penelitian ini hanya pada satu tempat atau Instansi yaitu CV. Persada Pratama sebagai responden penelitian sehingga hasil dari penelitian ini tidak dapat digeneralisasi.
- 3) Keterbatasan waktu penelitian yang dilakukan mengalami kendala oleh waktu. Karena waktu yang di gunakan sangat terbatas, maka hanya dilakukan penelitian sesuai keperluan yang berhubungan saja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut.

- 1) Berdasarkan pernyataan terendah variabel pengalaman kerja yakni “Pengalaman kerja yang saya miliki, membantu saya memahami prosedur kerja yang berlaku di perusahaan ini”. Dengan skor 3.78, maka peneliti menyarankan kepada karyawan untuk memaksimalkan pengalaman kerja yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan pernyataan terendah variabel disiplin kerja yakni “Saya hadir dan pulang kerja tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan”. Dengan skor 3.69, maka peneliti menyarankan kepada karyawan untuk lebih menaati peraturan kerja terutama terkait kehadiran dan jam pulang kerja.
- 3) Berdasarkan pernyataan terendah variabel motivasi kerja yakni “Dalam bekerja, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas”. Dengan skor 3.76, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan agar memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreatifitas yang dimiliki.
- 4) Berdasarkan pernyataan terendah variabel kinerja yakni “Saya berusaha hadir kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan oleh perusahaan dengan skor sebesar 4,02, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan agar memberikan

pengarahan kepada karyawan mengenai ketaatan dalam kehadiran kerja.

- 5) Kepada peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel lain yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alias., Serang, Serlin. 2018. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 1, No. 1.
- Ariani, Riskha, Dina., Ratnasari, Langgeng, Sri., Tanjung, Rona. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9, No. 1.
- Arifin, Samsul., Darmawan, Didit. 2022. Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*. Vol. 06, No. 1.
- Archie Surya Wiryang, Rosalina Koleangan, Imelda W.J Ogi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA Vol.7 No.1*.
- Azizka Rizqy Pratama, Muhammad Ridwan. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank

- Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd*, Vol. 2, No. 2.
- Dewi, Shintya, Putu, Ni., Widyani, Dwi, Agung, Anak., Utami, Satya, Made, Ni. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *Emas*. Vol. 2, No. 3.
- Efendi, Suryono., Winenriandhika, Ogy. 2021. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Marketama Indah. *Jurnal Ilmiah Nasional*. Vol. 3, No. 1.
- Ekhsan, Muhamad. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 13, No. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit. Universitas Diponegoro.
- Harahap, Fialy, Sandhi., Tirtayasa, Satria. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3, No. 1.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.Hertanto.
- Kartika Dwi Arisanti; Ariadi Santoso; Siti Wahyuni. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK, Volume 2 Nomor 1*
- Leatemia, Yunita, Senda. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku. *Jurnal Manis*. Vol. 2, No. 1.
- Likdanawati. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Labuhan Haji Tengah Aceh Selatan. *Jurnal Visioner dan Strategis*. Vol. 7, No. 1.
- Locke, E.A. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Octavianus, Raymond, Wungow., Adolfina. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6, No. 3.
- Pamungkas, Putra, Dwi, Andika., Hamid, Djahmur., Prasetya, Arik. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman

- Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 43, No.1.
- Prasetyo, Teguh Ery., Marlina, Puspa. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3, No. 1.
- Purwanti, Try, Manik, Sofi, Komang, Ni., Bagia, Wayan, I., Susila, Jana, Agus, Putu Gede. 2017. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol. 5, No. 2.
- Sembiring, Br, Fourtunela, Hema., Marbun, Patar. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*. Vol. 2, No. 2.
- Siswanto, Bambang. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS-Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 7, No. 2.
- Siahaan, Syalimono., Bahri, Syaiful. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.
- Sri, Halik, Asfirawati, Sri. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika (JBBE)*. Vol. 14, No. 1.
- Suryani, Wan, Suhaila., Pribadi, Teddi. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMB)*. Vol. 2, No. 2.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Widjaja, Restiani, Yani., Ginanjar, Adnan. 2022. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sain Manajemen*. Vol. 4, No. 1.