



**Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Air Mineral Ds. Lesong Daya Kec. Batu Marmar
Kab. Pamekasan**

Oleh

Agus Irawan *)

Budi Wahono **)

Khalikussabir *)**

Irawan.agus211@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Good performance will produce maximum results so that the work performance will be produced by employees in accordance with their portion in the company. Work experience and work motivation are believed to be able to influence employee performance to provide predetermined goals. With experience and motivation, performance will give higher results.

Based on the results of this study it is proven that: simultaneously work experience and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Air Mineral Al Hasany employees, work experience partially has a positive and significant effect on the performance of Air Mineral Al Hasany employees and work motivation partially has a positive and significant effect. on the performance of Al Hasany Mineral Water employees. These two variables are the most dominant work experience in influencing performance.

Keywords: Work Experience, Work Motivation, Employee Performance

Pendahuluan

Latar Belakang

Pemberdayaan Sumber Energi Manusia sangat dibutuhkan buat mengendalikan serta mengorganisasi tiap karyawan dalam masing-masing bidangnya. Tugas tersebut salah satunya yang dijalankan oleh karyawan di mana ditugaskan buat mengendalikan seluruh tugas dalam bidang- bidang tertentu serta mengorganisirnya. Sehingga dalam masa serba digital ini mulai memainkan kedudukan lebih luas buat pemilihan, pelatihan, penempatan maupun promosi karyawan. Perihal tersebut dimungkinkan buat membagikan hasil output yang optimal dari kemampuan sumber energi manusia karyawannya. Dalam masa saat ini kinerja karyawan jadi salah satu kunci utama dalam Bergeraknya aktivitas dalam organisasi, perihal ini jadi berarti sebab tiap industri mempunyai pesaing, sehingga tiap industri hendak berupaya tingkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya.

Kinerja bagi Hasibuan(2012: 94). Merupakan sesuatu output kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas serta amanah yang dibebankan

kepadanya, dengan didasarkan atas keahlian, pengalaman serta keseriusannya. Kinerja pegawai ialah prestasi kerja, ialah perbandingan antara hasil kerja yang bisa dilihat secara nyata dengan standar kerja yang sudah diresmikan organisasi, bersumber pada Statment di atas kinerja ialah sesuatu hasil yang di capai oleh seorang dalam melakukan tugas industri dengan baik yang berdasarkan kecakapan serta pengalaman cocok dengan waktu serta standar yang di sudah di tentukan tadinya. Kala kinerja karyawan sudah penuh standar serta tugas yang sudah di tetapkan hingga industri hendak berjalan dengan baik, hendak namun seluruh itu wajib di imbangi dengan pengawasan dari atasan terhadap karyawan sehingga tidak terdapat kesalahan dalam melaksanakan industri yang sudah di rencanakan tadinya. Sehingga industri yang di jalankan sanggup bersaing.

Air mineral Al Hasany merupakan usaha di bawah yayasan Pondok Pesantren Al Ikhwan terletak di Ds. Lesong Daya Kec. Batumarmar Kab. Pamekasan. Dan yayasan tersebut mempunyai CV. Al Ikhwan yang salah satunya bergerak di bidang air mineral oleh karena itu Air mineral Al Hasany didirikan dengan maksud untuk memenuhi kebutuhan air minum yang sehat kepada masyarakat namun juga memberikan profit terhadap CV. Al Ikhwan

Pada dasarnya Air mineral Al Hasany merupakan suatu produk yang masih bisa di katakan baru dan mulai memasarkannya sehingga tantangannya sangat sulit menyaingi brand lain yang sudah di lebih awal berada dalam penyediaan barang yang sama, peran sumber daya manusia di tuntutan untuk meningkatkan kinerjanya guna meningkatkan keuntungan perusahaan, akan tetapi semua itu tidak dapat terwujud secara singkat karena kurangnya pengalaman kerja dari karyawan yang masih belum memahami secara maksimal tugas-tugas yang di emban. Karena karyawan Air minerl Al Hasany sebagian berlatar belakang menengah ke bawah dan belum terbiasa dalam tugas-tugas seperti itu, hal itu berdampak pada kurangnya pengalaman kerja pada karyawan dan peran pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawan, pengalaman kerja dan motivasi sangat berpengaruh dalam berjalannya suatu tugas tugas yang telah di tetapkan karena perusahaan air mineral sudah banyak beredar maka sebagai perusahaan air mineral yang masih baru tidak mudah untuk bersaing, akan tetapi itu bukan masalah besar karena di produksinya air mineral Al Hasany ingin mempermudah masyarakat dalam memberikan air yang layak di konsumsi. Hal ini telah di sebutkan, maka penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui lebih lanjut tentang seberapa besar variabel-variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel yang di gunakan untuk mengetahui kinerja yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja di Air Mineral Al Hasany.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Manfaat Penelitian**Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan bagi perusahaan air mineral Al Hasanay khususnya dan mampu memberi manfaat untuk pengembangan dan kemajuan perusahaan air mineral Al Hasany.

Praktis

Bagi sebuah perusahaan dari hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi kontribusi yang bermanfaat bagi Perusahaan CV. Al Ikhwan Ds. Lesong Daya Kec. Baturmarmar Kab. Pamekasan khususnya pada karyawan Air mineral Al Hasany terutama pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Ratulangi, 2016 “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja, kompetensi, dan motivasi dalam penelitian ini mempengaruhi secara simultan bagi kinerja.

Wasis, 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Nadhotul Ulama Jombang”. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Motivasi kerja dan pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja.

Fauzi, 2018. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT. Adi Satria Abadi)”. Hasil dari penelitian, maka di sarankan untuk memberikan motivasi kerja agar bisa menunjang aktualisasi diri, ialah dengan perhatian ataupun konsultasi kerja dengan kegiatan di luar kantor agar dapat meningkatkan semangat para karyawan supaya mereka menikmati pekerjaannya.

Hariani. 2019, “Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen.

Adolfina, 2019. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado” Hasil dalam penelitian ini adalah Pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Tinjauan Teori

Kinerja

Hasibuan (2012:94) “adalah suatu output kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan amanah yang dibebankan kepadanya, dengan didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan keseriusannya”.

Wibowo (2012:7) “Menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Indikator untuk mengukur kinerja (Chrishti, 2010):

1. Tepat waktu
2. Tugas
3. Kuantitas
4. Kualitas

Pengalaman Kerja

Wariati (2015), “Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya”.

Adapun indikator untuk mengukur pengalaman kerja (Zainullah, 2012):

1. Lamanya Masa Kerja
2. Tingkatan rutinitas
3. Tingkatan pengetahuan
4. Keterampilan

Motivasi Kerja

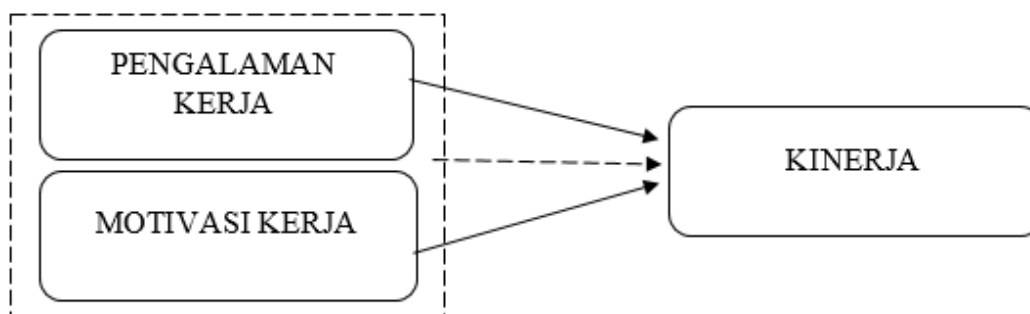
Luthans (2006) “Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu”.

Sondang P. Siagian (2008:138). “Motivasi Kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Adapun indikator untuk mengukur motivasi kerja (Hamzah Uno, 2012:72)

1. Tanggung jawab
2. Prestasi
3. Pengembangan diri
4. Kemandirian

Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

Hipotesis

- H1 : Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Populasi

Populasi yang di ambil dalam penelitian adalah karyawan Air Mineral Al Hasany Ds. Lesong Daya Kec. Batu Marmar Kab. Pamekasan yang berjumlah 36 orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ialah menggunakan sampel jenuh yang mana semua jumlah populasi di jadikan sampel, maka penelitian ini menggunakan seluruh populasi yaitu 36 orang.

Metode Analisis Data

Data yang di ambil dalam penelitian ini yakni informasi primer (ialah sumber informasi riset yang didapatkan secara langsung). Informasi boleh komentar subyek, studi orang baik secara kelompok ataupun orang, hasil observasi terhadap sesuatu barang(raga), fenomena, ataupun aktivitas serta hasil pengujian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam riset ini ialah dengan kuesioner (angket). Angket yakni metode pengumpulan data yang dilaksanakan dengan metode

berikan persoalan ataupun statment tertulis kepada responden buat dijawabnya(Sugiyono, 2013: 137).

Definisi Konsep dan Operasional Variabel

Konsep Variabel

Kinerja suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan , dengan landasan kemampuan, pengalaman serta keseriusannya (Hasibuan, 2012:94).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan serta keterampilan dan kemampuan yang sudah di miliki pegawai untuk memangku tanggung jawab dari sebuah pekerjaan sebelumnya. (Wariati 2015).

Motivasi kerja adalah usaha yang bisa menimbulkan suatu efek perilaku dan memelihara atau mempertahankan efek perilaku yang sudah sesuai dengan lingkungan kerja dalam sebuah organisasi. Steers & Porter (Miftahun & Sugiyanto 2010).

Operasional Variabel

1. Indikator untuk mengukur kinerja:
 - a. Ketepatan Waktu
 - b. Pelaksanaan tugas
 - c. Kuantitas
 - d. Kualitas
 - e. Kebutuhan Akan Pengawasan
2. Indikator untuk mengukur pengalaman kerja:
 - a. Lama Masa Kerja
 - b. Tingkat Rutinitas Pekerjaan/Pengalaman Kerja
 - c. Tingkat pengetahuan
 - d. Penguasaan terhadap pekerjaan
3. Indikator untuk mengukur motivasi kerja:
 - a. Tanggung jawab
 - b. Prestasi
 - c. Pengembangan diri
 - d. Kemandirian

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam riset ini merupakan kuesioner yang ada 2 variabel bebas(independent) serta 1 variabel terikat(dependent). Kuesioner sudah dibagikan kepada 36 karyawan Air Mineral Al Hasany.

Tabel Jumlah Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	27	75%
2	Perempuan	9	25%
Jumlah		36	100%

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabel	No.item	r hitung	r table	Keterangan
Kinerja	Y1.1	0,448	0.3291	VALID
	Y1.2	0,678	0.3291	VALID
	Y1.3	0,731	0.3291	VALID
	Y1.4	0,554	0.3291	VALID
	Y1.5	0,603	0.3291	VALID
Pengalaman Kerja	X1.1	0,793	0.3291	VALID
	X1.2	0,779	0.3291	VALID
	X1.3	0,629	0.3291	VALID
	X1.4	0,613	0.3291	VALID
Motivasi Kerja	X2.1	0,623	0.3291	VALID
	X2.2	0,694	0.3291	VALID
	X2.3	0,618	0.3291	VALID
	X2.4	0,801	0.3291	VALID

Uji Ini diketahui kalau semua variabel ini yang dipakai untuk riset ini merupakan Valid, perihal ini bisa dibuktikan dari r hitung (0, 448) lebih besar daripada r tabel (0. 3291).

Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja	0,628	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,667	Reliabel
Motivasi Kerja	0,627	Reliabel

Dapat dikatakan reliabel apabila nilai alpha cronbach $\geq 0,60$. Nilai dari *alpha cronbach* pada suatu variabel ini $\geq 0,60$ maka dapat disimpulkan variabel ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,935	1.070	Non multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,35	1.070	Non multikolinearitas

Diketahui variabel bebas dalam sebuah penelitian ini dapat nilai VIF < 10 dan nilai dari tolerance $> 0,1$ dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika masing-masing dari semua variabel memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi masalah heteroskedastisitas.

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,599	Homoskedastisitas
Motivasi Kerja	0.752	Homoskedastisitas

Disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			36
Normal Parameters(a,b)	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,90169635
Most Extreme Differences	Extreme Absolute		0,114
		Positive	0,114
	Negative		-0,069
			0,114
Test statistic			0,114
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200

Di ketahui nilai signifikansi *kolmogrof-smirnov* yang memiliki signifikansi (*Asymp.Sig*) sejumlah $0.200 > 0,05$ maka bisa dikatakan sebuah asumsi normalitas ini dapat terpenuhi.

Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,909	3,410		1,440	0,159
	Total_X1	0,610	0,199	0,436	3,067	0,004
	Total_X2	0,393	0,166	0,337	2,372	0,024

Di ketahui persamaannya:

$$Y = 4.909 + 0,610.X_1 + 0.393X_2$$

Di jelaskan adalah:

- a = 4,909 iLh nilai konstan, maka prediksi dari Kinerja karyawan Air Mineral Al Hasany.
- b1 = koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja 0,610 (positif), simpulan apabila pengalaman kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan sebuah asumsi X2 konstan.
- b2 = koefisien regresi variabel Motivasi kerja 0,393 (positif), simpulan apabila Motivasi kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat, dengan asumsi X1 konstan.

Uji Hipotesis

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76,80	2	38,490	10,035	,000(b)
	Residual	126,576	33	3,836		
	Total	203,556	35			

Di ketahui jumlah signifikan 0,000 ialah lebih kecil dari 0,05 berdasarkan sebuah hasil penelitian, hipotesis ini yang dapat diambil yaitu bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Air Mineral Al Hasany diterima.

Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
Pengalaman Kerja (X_1)	3,607	0,004
Motivasi Kerja (X_2)	2,372	0,024

1) Pengalaman kerja

Hasil memperoleh nilai t hitung 3,607 dan nilai signifikansi yang di peroleh 0,004. Dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 H_{a1} diterima. Jadi pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

2) Motivasi kerja

Hasil memperoleh nilai t hitung 2,372 dan nilai signifikansi yang di peroleh 0,024. dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 H_{a2} diterima. Jadi motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dapat di nyatakan bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh bersama terhadap kinerja karyawan Air Mineral Hasany.

Hasil sejalan dengan yang di lakukan oleh (Adolfina, 2019). “Yang membuktikan bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, penelitian ini dapat dilihat dari uji t yaitu t hitung sebesar 3,607 dengan nilai signifikansi total 0,004 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasilnya H1 diterima, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini searah dengan (Fauzi, 2018). dan (Hariani. 2019). “Yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data, penelitian ini dapat menguji t yaitu t hitung sebesar 2,372 dengan nilai signifikansi 0,024 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Hasilnya H1 diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian searah dengan (Wasis, 2018). “Yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan”.

Simpulan

Penelitian ini di lakukan agar dapat mengetahui pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Air Mineral Al Hasany Ds. Lesong Daya Kec. Batu Marmar Kab. Pamekasan. Analisis dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat kami simpulkan sebagai berikut:

- a) Pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Air Mineral Al Hasany, dengan ketiga variable tersebut menentukan kepada kinerja karyawan Air Mineral Al hasany.
- b) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Air Mineral Al Hasany berdasarkan uji parsial bisa di katakan pengalaman kerja dalam sebuah perusahaan sangat di butuhkan karena dengan adanya itu menimalisir sebuah kesalahan sehingga kemampuan yang pernah di alami bisa di atasi oleh karena itu pengalaman kerja mempunyai pengaruh dalam kinerja.
- c) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Air Mineral Al Hasany, bisa di katakana kinerja karyawan akan mengalami kemajuan apabila atasan memotivasi dengan baik dan sehingga motivasi membuat kinerja akan membaik dan memberikan perkembangan terhadap karyawan karena itu motivasi kerja mempunyai pengaruh pada kinerja.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian yaitu:

- a) Penelitian ini hanya di Air Mineral Al Hasany, maka hasil dari penelitian ini hanya bisa di terapkan pada Air Mineral Al Hasany Ds. Lesong Daya Kec. Batu Mar-mar Kab. Pamekasan
- b) Alat Yang di gunakan pada penelitian ini hanya berupa kuisioner maka dari data ini yang dikelola hanya menggunakan apa yang di dapatkan di sebuah kuesioner’

Saran

Hasil telah dilakukan maka diajukan saran bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel, selain pengalaman kerja dan motivasi kerja kira-kira variabel apa yang dapat meningkatkan kinerja karyawan baik perusahaan maupun lembaga. .

1. Objek penelitian diperluas misalnya perusahaan lebih menyeleksi karyawan dalam rekrutmen.
2. Dalam penelitian selanjutnya metode pengumpulan data bisa dilanjutkan dengan pemberian kuesioner dan wawancara sehingga data yang dikumpulkan akan lebih akurat.
3. Pengalaman kerja lebih diperhatikan agar dapat memaksimalkan pekerjaan yang di berikan.

Untuk periset berikutnya yang mau meningkatkan serta melanjutkan riset ini diharapkan buat menyempurnakan riset ini guna tingkatan kinerja karyawan baik dengan menaikkan variabel ataupun kurangi variabel lain.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ahmad, Nur Rofi. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.
- B.Uno, Hamzah.2012.*Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Basari Indra 2012. *Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. No 2. Hal 139-159
- Basari Indra 2012.*Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. No 2. Hal 139-159 Bumi Aksara.
- Christi,Saeed ul hasan.,Rafiq,M.Rahman,F.,Junani.,Nabi Bux.,Ajmal.,M (2010). *Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan*. *Journal Academic*.
- Hasibuan, Malayu S.P 2009.*Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* Edisi Revisi. Jakarta :
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .*Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi perkasa.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
<https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Organisasi : konsep, kontroversi, Aplikasi*. Jilid I. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Sartika, Amwiarni. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah*. Palu : Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako
- Siagian, Sondang., P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta: Binapura Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wariati. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. *Jurnal Wawasan Manajemen*.
- Wibowo 2012:7. *Manajemen Kinerja* (edisi ke3). Jakarta. Raja Wali Pers.
- Zainullah, Amin, et. all. 2012 .“*PengaruhKemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton*. *Jurnal Rekayasa Sipil*. Volume 6 No.2: Jurnal Publikasi.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ahmad, Nur Rofi. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi Pt. Leo Agung Raya Semarang*. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, Vol 3 Nomor 1, Mei 2012.

Agus Irawan *) Adalah Alumni FEB Unisma

Budi Wahono **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma