

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KARYAWAN PADA BKPSDM KOTA MALANG

¹Bernardus Bengo Daha

²Yayuk Ngesti Rahayu

³Agus Subroto

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia

Email: bernardusbengo936@gmail.com.

Abstract. *This study aims to determine and analyze the influence of work ability and work experience of employees through work motivation at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Malang City. The mediating variable is the influence of work ability on employee performance through work motivation and the effect of work experience on employee performance through work motivation. The population in this study were all employees who worked at the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Malang City which found 47 people. The sampling technique used in this study used a purposive sampling technique. The data used in this study is primary data from the results of questionnaires. The method in this research is the validity and reliability test, Classical Assumptions which consists of normality test and multicollinearity test. The analytical tool in this study uses Path Analysis with the SPSS for Windows version 22 program.*

The results showed that the direct effect of using three variables, namely work ability, work experience and work motivation had a positive and significant effect on employee performance. While the indirect effect uses two variables, namely work ability and work experience, which has a positive and significant effect on work motivation. Then the mediating variable, namely work motivation affects work ability and work experience on employee performance.

Keywords: *Work Ability, Work Experience, Work Motivation and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang merupakan instansi pemerintah di tingkat Kota yang berupaya untuk meningkatkan sumber daya manusia dan produktivitas pegawai. Pegawai sebagai sumber daya aparatur merupakan salah satu jenis modal organisasi yang berperan penting dalam memungkinkan BKPSDM untuk mewujudkan tujuannya. Tujuan BKPSDM hanya akan tercapai jika didukung oleh peralatan yang handal dan profesional. Peran kritis dan strategis pegawai tersebut menuntut

penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik, tepat, dan sasaran sehingga dapat memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan dan efektivitas BKPSDM Kota Malang.

Namun bagi BKPSDM Kota Malang tentunya tidak terlepas dari permasalahan yang menghambat kinerja pegawai dalam roda pemerintahan. Melalui serangkaian survei awal dengan beberapa pegawai di Kantor BKPSDM Kota Malang peneliti menemukan permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu belum optimal yang di tunjukan

dengan capaian atau realisasi program masih di bawah 100% dan masih adanya program kegiatan yang tercantum belum terealisasi sampai dengan akhir periode. Lebih lanjut peneliti juga menemukan permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal karena masih adanya selisih antara target kerja dengan hasil kerja dalam hal ketepatan waktu penyelesaian, ketepatan sasaran, ketepatan anggaran dan ketepatan pelaporan.

Dari beberapa uraian permasalahan diatas maka peneliti juga dapat melihat program kerja yang belum terealisasi serta capaian kinerja pegawai BKPSDM Kota Malang. Adapun Pengukuran Realisasi Kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang Tahun 2019-2021 dapat di lihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut

Tabel 1.1
Capaian Penilaian Kerja di BKPSDM Kota Malang 2019-2021

No	Bagian Kerja	Capaian Kerja		
		2019	2020	2021
1	Kepala dan Sekretaris BKPSDM	78.65	89.05	88.07
2	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	77.43	85.23	86.33
3	Sub Bagian Keuangan	88.47	89.21	89.55
4	Sub Bagian Perencanaan	78.24	80.23	82.71
5	Bidang Pengembangan kompetensi Aparatur	61.24	70.99	69.22
6	Sub Bidang Pengembangan kompetensi Manajerial dan Sertifikasi	61.24	70.99	72.31
7	Bidang Pengembangan karir dan Mutasi	75.55	85.23	85.77
8	Sub Bidang Kepangkatan	76.01	85.23	83.37
9	Bidang Pengembangan Karier Mutasi dan Kepangkatan	78.56	79.86	81.75
10	Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi Kepegawaian	70.55	80.99	81.20
11	Sub Bagian Pengadaan dan Pemberhentian	71.00	42.25	80.97
12	Sub Bidang Data, Informasi, dan Fasilitas Profesi ASN	71.00	45.25	80.97
13	Bidang Penilaian Kerja dan Pembinaan Disiplin Aparatur	70.55	71.12	89.21
14	Sub Bidang Penilaian kinerja Aparatur	70.55	71.12	89.21
15	Sub Bidang Pembinaan disiplin Aparatur	59.24	69.07	86.23
16	Jabatan Fungsional	65.12	70.23	89.88
	Rata-rata Capaian Penilaian Kerja	73.60	72.19	84.73

Sumber: BKPSDM Kota Malang tahun 2019-2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa skor penilaian kinerja pegawai

yang diperoleh setiap bagian belum ada yang mampu mencapai skor

optimal yakni minimalnya 91. Jika diperhatikan rata-rata skor yang diperoleh selama 3 tahun terakhir berkisar antara 72.19 sampai 84.73. Rata-rata skor penilaian kinerja yang belum mampu mencapai skor optimal merupakan bukti adanya masalah berkenaan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Pitri (2020), Alias dan Serlin (2018), Ghazali (2017) dan Suhartini (2015) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitiannya Sumarmi dan Haryon (2020) yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman Kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan telah dikuasai oleh seseorang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu organisasi, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja yaitu, waktu, frekuensi, jenis tugas, penerapan, dan hasil. Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Dalam hal ini pengalaman kerja sangat mempengaruhi tingginya tingkat

kinerja serta produktivitas pekerja (Putra, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Kodyawati dan Dewi (2019), Agustina dan Anggita (2017) dan Arief dan Syakdanur (2020) dapat menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitiannya Jemma (2018) dapat menyimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Helmi (2019), Siruna, Husein dan Kamidin (2021), Aristarini Kirya dan Yulianthini (2014) dan Ghazali (2017) dan Piantara, Hersona, Martini dan Suyamandapa (2021) menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun berbeda dengan penelitiannya Suzana (2019) menyimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Malang, organisasi harus mampu meningkatkan kemampuan, pengalaman serta dorongan, karena kemampuan dan pengalaman serta dorongan dapat mempengaruhi atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Kemampuan dibagi menjadi dua kategori: intelektual dan fisik. Faktor individu yang dapat meningkatkan motivasi

kerja meliputi kebutuhan, sikap, dan kemampuan, sedangkan faktor organisasi meliputi gaji, pengawasan, pujian, dan tugas itu sendiri. Fenomena dalam pengamatan penelitian di lapangan ada kendala yang menimbulkan permasalahan pada suatu objek seperti potensi pegawai yang tidak memenuhi standar motivasi kerja, dan peran atasan dalam mendorong pegawai kurang optimal sehingga mencapai tujuan organisasi tidak tercapai dengan dengan efektif dan efisien.

Namun demikian sangat menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya instansi BKPSDM Kota Malang berupaya meningkatkan Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja serta Motivasi Kerja yang nantinya akan berdampak pada Kinerja Karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi instansi Pemerintahan khususnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Malang. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka peneliti dapat merumuskan.

LANDASAN TEORI

Teori Perilaku

Teori Perilaku ini merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada hakekatnya adalah tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan

lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan. Perilaku secara lebih rasional dapat diartikan sebagai respon organisme atau seseorang terhadap rangsangan dari luar subyek tersebut. Respon ini terbentuk dua macam yakni bentuk pasif dan bentuk aktif dimana bentuk pasif adalah respon internal yaitu yang terjadi dalam diri manusia dan tidak secara langsung dapat dilihat dari orang lain sedangkan bentuk aktif yaitu apabila perilaku itu dapat diobservasi secara langsung (Adventus, dkk, 2019).

Dalam perilaku manusia ada dua domain yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil tahu, dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu.

2. Sikap (*Attitude*)

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek. Dalam kehidupan sehari-hari, sikap merupakan reaksi yang bersifat emosional terhadap stimulus sosial. Sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak, dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

Teori Kebutuhan

Hierarki kebutuhan maslow merupakan teori interdisiplin yang berguna untuk membuat prioritas asuhan keperawatan. Hirarki kebutuhan dasar manusia termasuk lima tingkat prioritas. Dasar paling

bawah atau tingkat pertama termasuk kebutuhan fisiologis, seperti udara, air dan makanan. Tingkat kedua yaitu kebutuhan keamanan dan perlindungan, termasuk juga keamanan fisik dan psikologis. Tingkat ketiga berisi kebutuhan akan cinta dan memiliki, termasuk didalamnya hubungan pertemanan, hubungan sosial, dan hubungan cinta. Tingkat keempat yaitu kebutuhan akan penghargaan diri termasuk juga kepercayaan diri dan nilai diri. Tingkat terakhir merupakan kebutuhan untuk aktualisasi diri yaitu keadaan pencapaian potensi dan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan beradaptasi dengan kehidupan (Potter dan Perry 2009).

Teori kepribadian Maslow dibuat berdasarkan beberapa asumsi dasar mengenai motivasi. Motivasi biasanya kompleks atau terdiri dari beberapa hal (*motivation is usually complex*) yang berarti bahwa tingkah laku seseorang dapat muncul dari beberapa motivasi yang terpisah. Selain itu motivasi untuk melakukan sebuah tingkah laku dapat disadari maupun tidak disadari oleh orang melakukan. Contohnya motivasi seseorang pegawai untuk mendapat nilai tinggi dengan memperoleh kekuasaan (Feist Jess & Feist Gregory 2010).

Dalam teorinya Abraham Maslow Motivasi Kerja, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan ataupun pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan

dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi. Di samping itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan motivasi sehingga dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, pengalaman dan motivasi karyawan yang diterima. Meskipun demikian motivasi sering menjadi variabel yang terlupakan, motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seseorang individu pada

hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu dari kemampuan intelektual dan fisik.

- 1) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang di perlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
- 2) Kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menurut stamina, kekuatan dan keterampilan serupa

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan bahwa kemampuan merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan dan kecerdasan diri seseorang dan melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dimiliki dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Motivasi

Motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

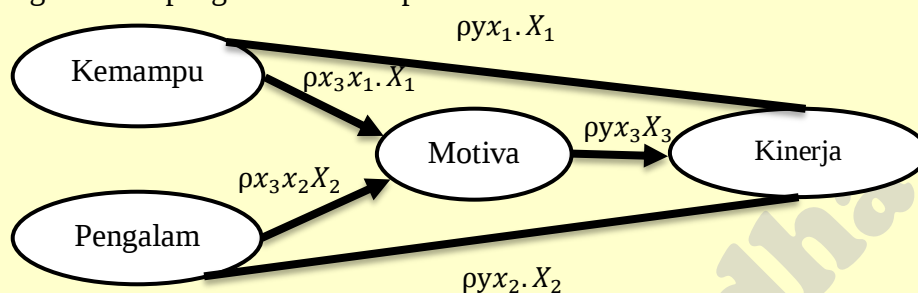
METODE

Dalam melakukan penelitian salah satu yang terpenting adalah menentukan metode dan pendekatan penelitian yang digunakan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Malang dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Malang.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia (BKPSDM) Kota Malang yang berjumlah 47 orang. Jadi Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kota Malang yang berjumlah 47 karyawan yang akan dijadikan sebagai responden penelitian ini. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka semuanya dijadikan sampel penelitian, oleh karena itu peneliti mengambil sampel secara keseluruhan dengan jumlah 47 karyawan.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi. Dalam penelitian ini analisis jalur yang digunakan untuk menganalisis pengaruh kemampuan

kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Model penelitian yang dapat dijadikan acuan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1
Model Hipotesis

Dalam penelitian ini model analisis jalur yang digunakan dapat diuraikan dalam persamaan struktur sebagai berikut:

$$X_3 = \rho_{x_3.X_1} X_1 + \rho_{x_3.X_2} X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = \rho_{yx_1.X_1} X_1 + \rho_{yx_2.X_2} X_2 + \rho_{yx_3.X_3} X_3 + \varepsilon_1$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

P : Koefisien Jalur

X₁ : Kemampuan Kerja

X₂ : Pengalaman Kerja

X₃ : Motivasi

ε : Variabel Residu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil pengumpulan data

melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang sebanyak 47 responden, dalam penelitian ini terdapat empat karakteristik yaitu umur, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Karakteristik umur responden pada penelitian ini terdapat dua golongan yaitu sekitar 20-35 tahun dan sekitar 36-50 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan umur, hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentasi
20-35	23	48,9%
36-50	24	51,1%
Total	47	100,0%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa umur responden sekitar 20-35 tahun berjumlah 23 orang atau 48,9%. Sedangkan umur responden sekitar 36-50 tahun berjumlah 24 orang atau 51,1%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 22 dapat disimpulkan bahwa umur responden didominasi sekitar 36-50 tahun yang berjumlah 24 orang.

Karakteristik jenis kelamin responden pada penelitian ini terdapat dua golongan yaitu laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin, hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki-laki	30	63,8%
Perempuan	17	36,2%
Total	47	100,0%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau 63,8%. Sedangkan jenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang atau 36,2%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diolah dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yang berjumlah 30 orang.

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja responden, pada penelitian ini terdapat lima golongan yaitu sekitar 2 tahun, 2-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan >15 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang telah disebarkan kepada responden dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentasi
2 Tahun	4	8,5%
2-5 Tahun	3	6,4%
6-10 Tahun	9	19,1%
11-15 Tahun	12	25,5%
> 15 Tahun	19	40,4%
Total	47	100,0%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang bekerja selama 2 tahun berjumlah 4 orang atau 8,5%, selanjutnya jumlah responden yang bekerja selama 2-5 tahun berjumlah 3 orang atau 6,4%,

selanjutnya jumlah responden yang bekerja selama 6-10 tahun berjumlah 9 orang atau 19,1%, selanjutnya jumlah responden yang bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 12 orang atau 25,5% dan jumlah

responden yang bekerja selama >15 tahun berjumlah 19 orang atau 40,4%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di olah dapat di simpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan lama bekerja di dominasi selama >15 tahun yang berjumlah 30 orang.

Karakteristik pendidikan terakhir responden pada penelitian ini

terdapat dua golongan yaitu berpendidikan terakhir SMA/SMK dan Sarjana. Adapun karakteristik responden pendidikan terakhir, hasil pengumpulan data melalui kuesioner yang telah di sebarakan kepada responden dapat diketahui pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Jenis kelamin	Jumlah	Persentasi
SMA/SMK	1	2,1%
Sarjana	46	97,9%
Total	47	100,0%

Sumber: data primer yang diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat di ketahui bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 1 orang atau 2,1%. Sedangkan jumlah responden yang berpendidikan Sarjana berjumlah 46 orang atau 97,9%. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di olah dapat di simpulkan bahwa responden yang berpendidikan terakhir di dominasi oleh pendidikan Sarjana yang berjumlah 46 orang.

Hasil Analisis Jalur Path (*Path Analysis*)

Uji Mediasi dengan menggunakan *Path analysis* atau analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier berganda untuk menaksir pengaruh kuualitas antara variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya sebelum teori. Dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel yaitu Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hasil analisis jalur persamaan I dan persamaan II dapat di sajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja Untuk Model Struktur I.

Berdasarkan data analisis yg telah di uji dapat diketahui bahwa untuk variabel Kemampuan Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,133 dengan nilai signifikan hitung sebesar 0.003. Untuk melihat pengaruh atau tidaknya suatu variabel maka perlu membandingkan nilai t-tabel dengan $n = 47$ sebesar 2,012 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai t-hitung $> t$ -tabel ($3,133 > 2,012$) dan nilai signifikansi hitung lebih kecil 0,05 ($0,003 < 0,05$) artinya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pada variabel Pengalaman Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,787 dengan nilai signifikan hitung sebesar 0.008. Untuk melihat pengaruh atau tidaknya suatu variabel

maka perlu membandingkan nilai t -tabel dengan $n = 47$ sebesar 2,012 dan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai t -hitung $> t$ -tabel ($2,787 > 2,012$) dan nilai signifikansi hitung lebih kecil 0,05 ($0,008 < 0,05$) artinya maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian pengaruh langsung pada model jalur struktur II menunjukkan bahwa pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,407 dan pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,464 dan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,210. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Hasil pengujian hipotesis I diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,133$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,133 > 2,012$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Artinya jika karyawan memiliki kemampuan kerja yang maksimal maka karyawan akan mempunyai motivasi yang sangat tinggi saat bekerja.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa faktor motivasi pada setiap karyawan dalam bekerja melibatkan faktor yang sifatnya individu. Faktor individu meliputi rasa butuh, tujuan yang jelas, sikap serta mampu tidaknya setiap karyawan dalam bekerja. Sedangkan faktor dari organisasi itu sendiri meliputi uang, kesejahteraan, apresiasi atas apa yang telah dicapai, serta tugas yang dikerjakan. Hasil penelitian terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Nuariningsih dan Widiastini (2020), yang menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Hasil pengujian hipotesis II diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,787$ dan nilai t -tabel sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,787 > 2,012$) dan nilai signifikan

lebih kecil dari 0,05 ($0,008 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang artinya dengan adanya Motivasi Kerja dalam karyawan yang dikelola oleh organisasi maka akan memberikan pengaruh kepada pengalaman kerja karyawan terhadap motivasi kerja.

Motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan giat dan memberikan suatu hasil yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Ketika motivasi yang rendah dan memiliki karyawan yang kurang berpengalaman akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang kurang baik dan akan merasa jenuh terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian terbukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Kodyawati dan Dewi (2019), Agustina dan Anggita (2017) dan Arief dan Syakdanur (2020) dapat menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Hasil pengujian hipotesis III diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,197$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,197 > 2,012$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Artinya apabila kemampuan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Dalam variabel ini terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan kemampuan kerja yang harus ditanyakan kepada karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang diantaranya yaitu pengetahuan, pelatihan dan keterampilan, ketiga indikator tersebut berhasil dijawab oleh karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang rata-rata menjawab setuju dengan ketiga indikator tersebut terbukti bahwa kecakapan atau kesanggupan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diwujudkan melalui tindakan tersebut untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Hasil penelitian terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Pitri (2020), Alias dan Serlin (2018), Ghazali (2017) dan Suhartini (2015) yang menyimpulkan bahwa kemampuan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Hasil pengujian hipotesis IV diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,444$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,444 > 2,012$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang artinya apabila semakin tinggi pengalaman kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Dalam variabel ini terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang harus di tanyakan kepada karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang diantaranya yaitu lama waktu bekerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ketiga indikator tersebut berhasil di jawab oleh karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang rata-rata menjawab setuju. Indikator lama bekerja serta penguasaan terhadap pekerjaan menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja

karyawan. Ketika karyawan semakin lama bekerja pada bidangnya maka karyawan akan lebih cepat dan memahami tugas-tugas dengan baik. Hasil penelitian terbukti bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Kodyawati dan Dewi (2019), Agustina dan Anggita (2017) dan Arief dan Syakdanur (2020) dapat menyimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Hasil pengujian hipotesis V diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,561$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,561 > 2,012$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang artinya apabila semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan tinggi.

Dalam variabel ini terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang harus di tanyakan kepada karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang

diantarnya yaitu dimensi ketentraman dan dimensi dorongan, ketiga indikator tersebut berhasil di jawab oleh karyawan di Kantor BKPSDM Kota Malang rata-rata menjawab setuju. Dalam hal ini Motivasi untuk karyawan merupakan faktor penting bagi kinerja karyawan. Karena dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan motivasi karyawan rendah akan membuat terjadinya penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada instansi tersebut. Hal ini juga mendukung bahwa karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai. Hasil penelitian terbukti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Helmi (2019), Siruna, Husein dan Kamidin (2021), Aristarini Kirya dan Yulianthini (2014) dan Ghazali (2017) dan Piantara, Hersona, Martini dan Suyamandapa (2021) menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Hasil pengujian Mediasi pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,862$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($4,862 > 2,012$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mampu memoderasi Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Hal tersebut berarti kemampuan kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja dari setiap karyawan dipengaruhi oleh kemampuan serta motivasi. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi pemberian motivasi kepada setiap pekerja, maka akan berdampak pada meningkatnya kemampuan pekerja saat bekerja. Dengan adanya peningkatan kemampuan kerja karyawan tentu akan berpengaruh pada meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja secara efektif dan memiliki motivasi tinggi pasti akan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Namun berbanding terbalik jika pekerja tidak memiliki kemampuan saat menyelesaikan tugasnya tentu berdampak pada produktivitasnya saat bekerja serta kinerja organisasi tersebut. Hasil penelitian ini terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di moderasi oleh motivasi kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja

terhadap terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Hasil pengujian Mediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,760$ dan nilai t_{tabel} sebesar 2,012 dengan nilai signifikan sebesar 0,003. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,760 > 2,012$) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja mampu memoderasi Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang. Pengalaman kerja untuk mempengaruhi kinerja karyawan maka perlu didampingi dengan adanya motivasi yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan berdampak baik bagi instansi atau organisasi. Untuk meningkatkan motivasi maka harusnya memberikan dorongan motivasi kerja bagi setiap karyawan sehingga para karyawan jadi lebih semangat untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian terbukti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi oleh variabel motivasi kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Vriyanti, Sumarni dan Zuhro (2019), Mustaqimah, Karnad dan Pramesth (2022) dapat menyimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mampu

memoderasi pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan dan analisis data yang telah dilakukan oleh penelitian yaitu mengenai Pengaruh Kemampuan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H_1) yaitu terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
- Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H_2) yaitu terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
- Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H_3) yaitu terdapat pengaruh langsung yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
- Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H_4) yaitu terdapat pengaruh tidak

langsung yang positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

- e. Pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang mendukung dan menerima hipotesis satu (H_5) yaitu terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
- f. Pengujian yang dilakukan dengan mendukung yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan mediasi motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.
- g. Pengujian yang dilakukan dengan mendukung yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan mediasi motivasi Kerja di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah disebutkan diatas, maka disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kemampuan kerja karyawan BKPSDM Kota Malang dalam hal Pengetahuan serta keterampilan pada umumnya termasuk dalam kategori tinggi. Namun dari sisi

Kemampuan Kerja Karyawan secara mandiri masih dalam tergolong rendah. Hal ini peneliti menyarankan agar pimpinan perlu pengawasan terhadap kinerja karyawan agar kedepannya meningkat.

2. Pengalaman kerja Karyawan disarankan agar berupaya untuk meningkatkan Pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan merupakan hal penting untuk menunjang kinerja karyawan. Dengan pengalaman banyak yang dimiliki oleh karyawan dapat melakukan tugas dengan lebih mudah dan akan memiliki keterampilan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan peneliti menyarankan agar memperhatikan kebutuhan karyawannya baik dari pemberian gaji serta tunjangan yang harus ia terima sehingga lebih terdorong dalam dan dapat meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Alias. dan Serang, Serlin. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 1 Nomor 1. e-ISSN: 2622-6383.

- Amiwarni Sartika. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu. E-Jurnal Manajemen.
- Andika Dwi Putra Pamungkas Dkk .(2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan,(Studi pada Karyawan PT. INKA (Persero)), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1
- Anggita, A., & Kawedar, W. (2017). Pengaruh Knowledge Sharing dan Faktor Demografi terhadap Kinerja Pegawai. Diponegoro Journal Of Accounting, Volume 6(No 3), Hal 381-392.
- Aristarini, L., Kirya, I.K., Yulianthini, N.N. (2014). “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja”. Jurnal Manajemen, Nomor 2, Tahun 2014.
- Avriyanti, S., & Sumarni, I. (2019). *Through Motivation On Performance Of Employees*. 3(2), 196–212.
- B. Uno, Hamzah. (2012). Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dahlan. (2018).Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah, Edisi 1,Bandung: CV. Mujahid Press.
- Dessler. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Human Reources, Jilid 2,. Prenhalindo, Jakarta.
- Donsu, Jenita DT. (2017). Psikologi Keperawatan.Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Ghozali, I. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementrian agama kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Handoko. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, R. N. (2017). Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri). Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Horas, Susetyorini. (2012). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap

- Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Bank Negara Indonesia Tbk Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20
- Jackson, Schuler dan Werner. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kodyawati, P., & Dewi, L. G. K. (2019). Pengaruh Independensi Keahlian Profesi Motivasi Kerja Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pengawas Koperasi. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 27(Supplement), S-102.
- Leatemala, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Magriby N, D., & Tasri, E. S. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Asn (Sia), Fasilitas Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kota Bukittinggi. *Jurnal PROFITA: Akuntansi Dan Bisnis*, 1(2), 78–91.
- Muthia, O, Dwi, A., Pembimbing, P., Marzolima, :, & Rama, R. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru. *JOM Fekon*, 4, 912–925.
- Nuariningsih, W. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 160–168.
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. . Y. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. *Publik (Jurnal Ilmu Administrasi)*, 7(1), 11.
- Ramadhan Walangantu dkk. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 3 Hal. 79-85*.
- Rosiana Dessy. (2016). Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi, Locus Of Control dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Perusahaan Daerah Pengelola Air Limbah (PD PAL) Kota Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 4 (2): 92-94.
- Rumengan, L.T., Mekel, P.A., (2015). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT Manado. *J. EMBA Vol. 3*, 10.

- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso). *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 1–10.
- Saptani, Yuli. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Penguasaan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan kepegawaian Daerah Kota Medan. Universitas Medan Area.
- Saputra, R., Lewangka, U., & Ruslan, M. (2021). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 42–49.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2016). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan, Administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulbert. (2015). Asas-Asas Manajemen, edisi 3, Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sundusiah, Irwansyah, M. N. I. R. (2019). Pengaruh Kemampuan , Motivasi Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Muara Teweh. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 8(2).
- Sutrisno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342–359.
- Wibowo, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis (JPSB)*, 06(02), 157–170.
- Widodo. (2015). Sistem Informasi Manajemen. Bandung: Manggu Media.
- Widyastuti, P. and, & Hasan, F. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderating Pada Koperasi Pegawai Pln Sektor Priok. *Journal.Uta45jakarta*, 1–14.
- Y antje Uhing. (2019). “Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(1):671–80.