

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Zulaspan Tupti¹, Kesha Stevanie Simarmata², Muhammad Arif³

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

*Korespondensi: zulaspantupti@umsu.ac.id

Kata Kunci:

Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, dan Motivasi Kerja

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sampel penelitian ini adalah pegawai tetap di Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 90 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah ini menggunakan partial least square–structural equation model (PLSSEM). Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerjatehadap motivasi kerja (2) terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerjatehadap kinerja karyawan (3) terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (4) terdapat pengaruh yang signifikan antarapengalaman kerjatehadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan

Keyword:

Work Experience, Employee Performance, and Work Motivation

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out and analyze the effect of work experience on employee performance with work motivation as an intervening variable in regional public companies in Medan city market. This study uses an associative approach, namely research conducted to determine the effect or relationship between the independent variable and the dependent variable. The sample of this research is a permanent employee at the Regional Public Company Pasar Kota Medan, totaling 90 people. The data collection technique used in this study was a questionnaire (questionnaire). The data analysis technique used is the partial least square–structural inquiry model (PLSSEM). Data processing in this study uses the PLS (Partial Least Square) software program. The results showed that (1) there is a positive influence between work experience on work motivation (2) there is a positive effect between work experience on employee performance (3) there is a positive effect between work motivation on employee performance (4) there is a significant effect between work experience on employee performance through motivation work at the Medan City Market Regional Public Company.

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i2.15202>

Published by Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Tupti, Z., Simarmata, K.S., Arif, M. (2022) Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 161-176

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan yang lengkap dengan sarana dan prasarana tidak akan berarti tanpa adanya manusia sebagai pengelola dan pemuat gagasan. Sebagai manusia, karyawan mempunyai tujuan pribadi selain tujuan perusahaan yang harus dicapai sehingga diperlukan suatu integrasi antar tujuan perusahaan dengan tujuan pribadi karyawan agar tidak terjadi tumpang tindih atau overlapping. Kebutuhan masing-masing karyawan perlu diketahui dan diperhatikan agar tujuan karyawan dapat terintegrasi dengan baik. Karyawan mempunyai beraneka ragam kebutuhan pribadi (Jufrizen, 2017).

Menurut (Jufrizen & Hadi, 2021) pada suatu perusahaan kinerja seorang karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan dalam mendukung serta membantu mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan selalu mengawasi kinerja karyawannya agar terus meningkatkan kinerja mereka dengan lebih baik. Kinerja karyawan yang efektif dan efisien sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan begitu akan memajukan suatu perusahaan. (Saripuddin & Handayani, 2017) kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja karyawan sebagai salah satu elemen utama yang dapat ditingkatkan apabila karyawan mengetahui apa yang diharapkan kapan dapat berperan serta dinilai atas hasil kerjanya didasarkan perilaku. Menurut Muis et al., (2018) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan cara untuk melihat dan menentukan perkembangan perusahaan, kinerja juga merupakan pengukuran dari hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Jufrizen & Intan, 2021). Maka adanya fenomena yang penulis dapatkan di PUD Pasar Kota Medan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan antara lain, kinerja para karyawan belum efektif dikarenakan kerjanya belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dimana karyawan belum semua dapat melaksanakan tugas yang dibebankan dengan baik. Selain itu, ketepatan waktu para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya belum sesuai.

Pengalaman kerja sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan seperti disebutkan dalam penelitian (Sulaeman Ardika, 2014) yang didalamnya menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah berasal dari diri karyawannya atau yang disebut

sebagai Human Factor, salah satunya adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Munasip, (2019) adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Fenomena lain yang penulis dapatkan ialah banyak karyawan di PUD Pasar Kota Medan menunjukkan bahwa pengalaman kerja ini diharapkan mampu meningkatkan performa pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat rutinitas karyawan dalam menjalankan tugas, kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Pada dasarnya pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dengan masa kerja yang tinggi maka seseorang akan dapat memberikan performa terbaik.

Menurut (Tanjung, 2015) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang karyawan, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi dimana karyawan tersebut bekerja. (Hidayat et al., 2020) motivasi dapat dinilai sebagai daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut (Jufrizen, 2018) motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi manajer, karena menurut defenisi manajer harus dengan dan melalui orang lain.

Hasil pengamatan yang telah dilakukan oleh penulis dan dilengkapi dengan beberapa informasi dari karyawan terlihat adanya masalah di lapangan yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti masih ada karyawan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja sehingga mengakibatkan kondisi kerja menurun.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Jufrizen, 2015) kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang dituntut oleh setiap perusahaan demi kepentingan dan perkembangan perusahaan, sehingga perusahaan harus mampu membuat dan meningkatkan kinerja karyawannya diperusahaan. Karena kinerja merupakan aspek yang terpenting dan harus diperhatikan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. (Tupti et al., 2022) kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal (Jufrizen & Lubis, 2020). Didalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja merupakan faktor yang sangat penting untuk dinilai, sehingga dari penilaian tersebut dapat lihat adanya suatu peningkatan atau penurunan dari hasil kinerja karyawan tersebut yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya (Nurhasanah et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapainya kinerja yang seharusnya dan hal-hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik.

Menurut Jenita, (2021) kinerja karyawan yang umum untuk pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil

Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

2. Kualitas dari hasil

Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

3. Ketepatan waktu dari hasil

Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

4. Kehadiran atau absensi

Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengertian yang terdapat dalam kamus besar bahasa Indonesia pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah di alami (dijalani, dirasai, ditanggung) sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. dari uraian tersebut dapat di ketahui bahwa pengalaman kerja merupakan kegiatan melakukan segala sesuatu yang pernah di alami oleh seseorang. pengalaman kerja akan dapat memberikan keuntungan bagi seseorang dalam melaksanakan kerja selanjutnya karena setidaknya orang tersebut sudah pernah melakukan pekerjaan itu sehingga ia akan tahu tentang pekerjaan yang akan di hadapi (Mohtar, 2019).

Menurut Syafaruddin dalam (Santoso, 2017) orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang.

(Salwa, 2021) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam

sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (Zahro et al., 2018).

(Basyit et al., 2020) menyatakan ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran seseorang tentang waktu atau masa kerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip prosedur, kebijakan atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Motivasi Kerja

Dalam pengertian umum, Motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya (Yuningsih et al., 2020). Motivasi adalah suatu dorongan jiwa yang membuat seseorang tergerak untuk melakukan suatu tindakan yang produktif, baik yang berorientasi pada pekerjaan menghasilkan uang maupun tidak (Jufrizen & Pulungan, 2017)

Menurut (Andayani & Tirtayasa, 2019) motivasi sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif. (Hendra, 2020) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja menurut Waluyo, (2019) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

a. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

c. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

METODE

Jenis Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian ini menggunakan metode pendekatan asosiatif, yaitu suatu metode penelitian yang berusaha menggambarkan suatu fenomena atau gejala yang terjadi dalam keadaan nyata pada waktu penelitian dilakukan, dengan menggunakan data yang diambil langsung kepada karyawan sampel dari populasi yang diambil, untuk kemudian dianalisis untuk mengetahui apakah variabel terkait yang diteliti mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak. Penelitian ini termasuk dalam kelompok penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang digunakan untuk melihat apakah peran variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh satu sama lain. Menurut (Juliandi, 2018) di dalam penelitian kuantitatif permasalahan awal tidak ditemukan tetapi akan ditemukan setelah peneliti turun ke lapangan, bila peneliti memperoleh suatu masalah baru maka peneliti harus meneliti permasalahan kembali hingga semua permasalahan telah jenuh dan terjawab. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 90 karyawan. Pengambilan sampel yang dilakukan dengan teknik incidental dan penyebaran angket/kuesioner secara langsung. Dalam penelitian ini data akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yaitu SEM PLS (*Structural Equational Modelling*) bertujuan melakukan analisis jalur (*path*). Analisis ini sering disebut dengan generasi kedua dari analisis multivariate. Analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan bisa melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas sedangkan model structural digunakan untuk pengujian hipotesis dengan model prediksi (uji kausalitas).

Tujuan penggunaan SEM PLS untuk melakukan prediksi. Prediksi yang dilakukan adalah prediksi hubungan antar konstruk dan juga untuk membantu peneliti memperoleh nilai variabel laten untuk pemrediksian. Variabel laten ialah linear agrerat dari indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten ditemui berdasarkan inner model (*model structural* yang menghubungkan antara variabel laten) dan model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya (*outer model*). Hasilnya ialah *residual variance* dari variabel dependen kedua variabel laten dan indikator diminimumkan. PLS merupakan metode analisis yang penuh dikarenakan tidak berdasarkan banyaknya asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio bisa digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS versi 3.0. Ada tahapan golongan untuk menganalisis SEMPLS. Berikut adalah model dan langkah langkah menganalisis data penelitian model SEM-PLS :

1. Analisis Model Struktural (*inner model*)

Analisis inner model biasanya disebut dengan (*inner relation, structural model, dan substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten yang didasarkan pada *substantive theory*.

- a) *R-square*
- b) *F-square*
- c) Uji Hipotesis

2. Analisis Model Pengukuran (*outer model*)

Analisis *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak dijadikan pengukuran (validitas dan reabilitas). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya.

- a) *Construct Reliability and Validity* (validitas dan reliabilitas konstruk)
- b) *Discriminant Validity* (validitas diskriminan)
- c) *Composite reliability*
- d) *Cronbach's Alpha*

Dalam menguji hipotesis bisa dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu menggunakan nilai statistik untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan ataupun penolakan hipotesis adalah H_0 diterima H_0 ditolak disaat t-statistik > 1,96. Untuk menolak ataupun menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_0 diterima jika nilai probabilitas < 0,05.

HASIL**Koefisien Determinasi (*R-Square*)**

Menurut (Juliandi, 2018) *rsquare* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang akan dipengaruhi yaitu endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya yaitu eksogen untuk melihat apakah model ini baik atau buruk. Hasil *rsquare* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik), 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk).

Tabel 1. Pengolahan Data PLS *R-Square*

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjust</i>
Kinerja Karyawan	0,609	0,600
Motivasi Kerja	0,966	0,965

Sumber: Pengolahan Data PLS

Dari tabel 1. diatas diketahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja dengan nilai *r-square* 0,609 dapat menyimpulkan bahwa variasi nilai kinerja karyawan bernilai sebesar $0,609 \times 100 = 60,9\%$ dengan kata lain bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 39,1% di pengaruhi oleh variabel lain, dan untuk motivasi kerja nilai *r-square* 0,966 dapat menyimpulkan nilai variasi bernilai sebesar 96,6% bahwa model tersebut adalah substansial (tinggi), 3,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Dapat dijelaskan/digambarkan bahwasannya pervariabel memiliki hubungan yang cukup baik (sedang) dimana sesuai ketentuan, dimana hasil nilai *Rsquare* variabel kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki nilai diatas 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang).

a. *F-Square*

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

F-square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi yaitu eksogen terhadap variabel yang dipengaruhi yaitu endogen (Juliandi, 2018). Kriteria penarikan kesimpulan adalah jika nilai f^2 sebesar 0,02 maka terdapat efek yang kecil (lemah) dari variabel eksogen terhadap endogen, nilai f^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen atau sedang, nilai f^2 sebesar 0,35 maka terdapat efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 2. Pengolah Data PLS *F-Square*

	Pengalaman Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Pengalaman Kerja	-	7.894	1.241
Motivasi Kerja	-	-	0,461
Kinerja Karyawan	-	-	-

Sumber: Pengolahan Data PLS

Berdasarkan tabel 2. Diatas diketahui bahwa :

- 1) Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan bernilai sebesar 1.241 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar
- 2) Pengalaman kerja terhadap motivasi kerja bernilai sebesar 7.894 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.
- 3) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai 0,461 mengindikasikan bahwa terdapat efek yang besar.

Dapat dijelaskan bahwasannya hasil dari pengujian SmartPLS menunjukkan setiap per variabel memiliki hubungan yang relative sedang dimana sesuai ketentuan kriteria penarikan, jika nilai f^2 sebesar 0,15 maka terdapat efek yang moderat dari variabel eksogen terhadap endogen.

Analisis Model Pengukuran (*outer model*) *Convergen Validity*

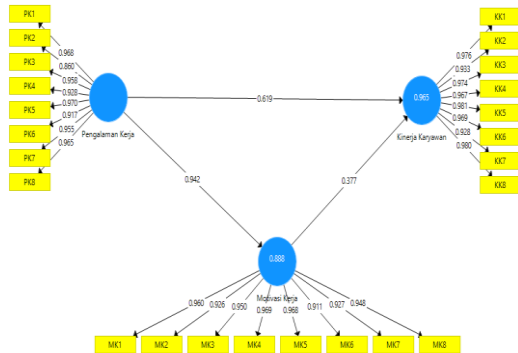
Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai 10 loading factor $> 0,5$. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

Tabel 3. Nilai *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Weight	Loading Factor	Keterangan
Pengalaman Kerja (X)	PK.1	0.132	0.968	Valid
	PK.2	0.121	0.860	Valid
	PK.3	0.130	0.958	Valid
	PK.4	0.130	0.928	Valid
	PK.5	0.139	0.970	Valid
	PK.6	0.141	0.917	Valid
	PK.7	0.137	0.955	Valid
	PK.8	0.133	0.965	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK.1	0.132	0.976	Valid
	KK.2	0.129	0.933	Valid
	KK.3	0.130	0.974	Valid
	KK.4	0.129	0.967	Valid
	KK.5	0.132	0.981	Valid
	KK.6	0.128	0.969	Valid
	KK.7	0.129	0.928	Valid
	KK.8	0.129	0.980	Valid
Motivasi Kerja (Z)	MK.1	0.141	0.960	Valid
	MK.2	0.140	0.926	Valid
	MK.3	0.127	0.950	Valid
	MK.4	0.137	0.969	Valid
	MK.5	0.135	0.968	Valid
	MK.6	0.124	0.911	Valid
	MK.7	0.121	0.927	Valid
	MK.8	0.134	0.948	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa seluruh indikator memenuhi nilai di atas loading faktor yaitu 0,5 artinya indikator pada penelitian ini sudah memenuhi.



Gambar 1. Hasil Outer Loading

Construct Realibity and Validity

Pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Dengan skor konstruk kehandalan > 0.6, maka composite realibity memiliki nilai cukup tinggi.

Tabel 4. Construct Realibity and Validity

Variabel/Konstruk	Crombach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	AVE	Hasil Uji
Pengalaman Kerja (X)	0.981	0.982	0.984	0.886	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.989	0.989	0.991	0.929	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0.983	0.984	0.985	0.893	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.0

Berdasarkan sajian data diatas dapat diketahui bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai *crombach's alpha* dan *composite reliability*>0.6, yang berarti setiap variabel yang digunakan dalam penelitian adalah reliabel.

Discriminant Validity / Cross Loading

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan menguji apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Pengujian *discriminant validity* dapat diuraikan sebagai *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan tujuan untuk memeriksa kecualidan instrumen penelitian dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. Suatu model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dibanding dengannilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya.

Tabel 5. *Cross Loading*

Indikator	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja
PK.1	0.968	0.933	0.859
PK.2	0.860	0.793	0.849
PK.3	0.958	0.918	0.838
PK.4	0.928	0.910	0.855
PK.5	0.970	0.966	0.912
PK.6	0.917	0.939	0.968
PK.7	0.955	0.924	0.931
PK.8	0.965	0.940	0.868
KK.1	0.952	0.976	0.940
KK.2	0.968	0.933	0.859
KK.3	0.953	0.974	0.911
KK.4	0.923	0.967	0.943
KK.5	0.945	0.981	0.951
KK.6	0.926	0.969	0.909
KK.7	0.905	0.928	0.968
KK.8	0.939	0.980	0.921
MK.1	0.936	0.972	0.960
MK.2	0.931	0.967	0.926
MK.3	0.7852	0.865	0.950
MK.4	0.921	0.935	0.969
MK.5	0.909	0.924	0.968
MK.6	0.860	0.817	0.911
MK.7	0.805	0.831	0.927
MK.8	0.895	0.929	0.948

Sumber: Hasil Pengolahan Smart PLS versi 3.2

Hasil pengujian *discriminant validity* pada tabel 5. menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel pengalaman kerja, kinerja karyawan dan stress kerja berada di atas nilai *cross loading* dari variabel latennya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.5%, Sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji dan menganalisis signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. yakni (a) *Direct effect*, (b) *indirect effect* dan *total effect* sebagai berikut :

Direct Effect

Pengaruh langsung yang dapat dilihat dijangka yang panjang dari hasil koefisien jalur terhadap variabel *eksogen* dan *endogen* sebagai berikut ialah:

Tabel 6. Pengolahan Data PLS *Path Coefficient*

	Original Sampel(O)	Sampel Mean (M)	StandartDeviation (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	PValues
X->Z	0.942	0.943	0.011	85.475	0.002
X->Y	0.619	0.629	0.118	5.259	0.000
Z->Y	0.377	0.367	0.120	3.154	0.000

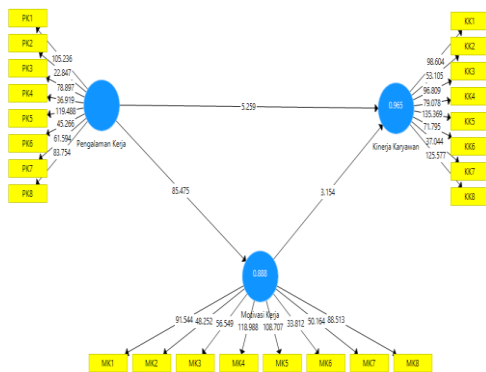
Sumber: Pengolahan Data PLS

Berdasarkan tabel 6. diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk bagian *direct effect* adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja mempunyai koefisien jalur

sebesar 0.942. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0.000 < 0,05$, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap stress kerja, dapat diartikan bahwa pengalaman kerja dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap motivasi kerja.

- 2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.619. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat pengalaman kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 > 0,05$, terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa pengalaman kerja dapat memiliki pengaruh positif langsung terhadap kinerja kerja.
- 3) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai koefisien jalur sebesar 0.377. Ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. Path Coefficient

Indirect Effect

Bertujuan untuk menganalisis seberapa kuat pengaruh/memediasi suatu variabel dengan variabel lainnya baik antara eksogen dan endogen.

Tabel 7. Pengolahan Data Indirect Effect

	Original Sampel(O)	Sampel Mean (M)	StandardDeviasi n (STDEV)	Statistik (IO/STDEV)	PValues
X->Z->Y	0.355	0.346	0.113	3.155	0.002

Sumber : Pengolahan Data PLS

or 2, September 2022

<http://ejournal.stkipwidyadarmasurabaya.ac.id/index.php/MANEGGIO>

Berdasarkan tabel 7. diatas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis untuk bagian *indirect effect* adalah sebagai berikut :

- 1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.355. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,002 < 0,05$, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pembahasan ini dilakukan dengan tujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Selanjutnya, dibahas mengenai penerimaan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan fakta atau penolakan terhadap hipotesis penelitian yang disertai dengan penjelasan. Perhitungan ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan program *software SmartPLS* versi 3.0 Secara keseluruhan, pengujian pengaruh pengalaman kerja, motivasikerja dan kinerja karyawan diuraikan sebagaiberikut:

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerjaterhadap motivasikerja pada PUD Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerjamaka motivasi kerja karyawan akan meningkat. Menurut (Putri & Purwanto, 2020) yang melakukan penelitian pada Pabrik Kelapa Sawit PT.Eluan Mahkota (EMA) Kepenuhan Hulu Kabupaten Rokan Hulu, hasil uji F di peroleh bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap motivasi kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Astuti & Khair, 2021)Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai Fhitung > Ftabel ($110,483 > 3,09$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.Dengan demikian berkaitan dengan hasil penelitian ini, maka pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi kerja adalah semakin lama pengalaman kerja dan semakin tinggi kompensasi yang di terima karyawan maka akan semakin termotivasi karyawan dalam melalukan pekerjaanya. Dengan penelitian ini keseluruhan, bahwa salah satu cara untuk memotivasi kerja karyawan di PUD Pasar Kota Medan dalam bekerja adalah dengan cara memberi kompensasi yang sesuai dengan kerja dan pengalaman kerja yang mereka lakukan selama ini.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini didukung hasil kajian sebelumnya oleh (Indrawan, 2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja seorang karyawan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Hasil pengujian (Situmeang, 2017) secara parsial menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan di PUD Pasar Kota Medan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh

karyawan tersebut. Dari hasil analisis diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh bagi karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan memperhatikan beberapa hal diantaranya: Mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Menguasai pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Memiliki pengetahuan yang dapat memudahkan dalam bekerja. Dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Dan memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan model analisis jalur *inner model*, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PUD Pasar Kota Medan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ady & Wijono, 2013) diketahui bahwa motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kedua hal tersebut dijalankan bersama. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Farisi et al., 2020). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor motivasi kerja yang paling dominan dapat meningkatkan motivasi kerja yang dialami oleh karyawan tetap PUD Pasar Kota Medan adalah penghargaan diri, yaitu berpujian dari atasan dan menghargai setiap usaha yang dilakukan karyawan, karena dengan adanya pengakuan dari atasan, hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan optimis dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Dan faktor yang dapat menurunkan motivasi kerja adalah faktor kebutuhan keamanan, dimana disebabkan karena kondisi tempat kerja yang kurang nyaman seperti rekan kerja kurang kooperatif, kondisi ruangan panas, dan beberapa fasilitas rusak, sehingga membuat motivasi beberapa karyawan menjadi menurun.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian (Bukhari & Pasaribu, 2019) (Rosmaini & Tanjung, 2019), (Saripuddin & Handayani, 2018), (Ainanur & Tirtayasa, 2018), (Jufrizen, 2017) dan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan. Motivasi Kerja merupakan variabel yang dominan, sehingga paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karyawan.

Menurut Adha et al., (2019) motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja. Hubungan tersebut menyatakan bahwa jika variabel motivasi kerja mengalami peningkatan dalam memotivasi karyawan, jika perusahaan mampu memberikan motivasi maka dengan memotivasi karyawan akan meningkatkan kedisiplinan para karyawan menjadi lebih baik yang nantinya lebih cepat tercapainya tujuan suatu perusahaan maupun instansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut : Terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Terdapat pengaruh

positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Terdapat pengaruh positif antaramotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. Terdapat pengaruh yang signifikan antarpengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & 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.
- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Astuti, W., & Khair, O. I. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Tip Top Ciputat. *Jurnal Business Management*, 17(2), 193–202. <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i2.2512>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Emajurnal.Unmerpas.Ac.Id*, 5(1), 12–20.
- Bukhari, & Pasaribu, S. F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2363>
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1857.
- Jenita. (2021). *Motivasi, Kemampuan, dan Pelaksanaan Kinerja*. Insan Cendikia Mandiri.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Istana Deli Kencana Medan. *Jurnal Keskaf Fisip*, 13(1), 1–19.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap

- Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Jufrizen, J., & Intan, N. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Proceeding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 420–435.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. . (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS. *Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam on December*, 16–17. <https://doi.org/10.5281/zenodo.2538001>
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru (Pertama)*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55–68.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Putri, M. E. D., & Purwanto, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 1(1), 376–383.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Salwa, C. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Honda Makassar Indah. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1–10.
- 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(1), 1–10.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2(1), 419–429.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 8(10), 419–429.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/ajie.vol2.iss2.art6>
- Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas

Volume 5, Nomor 2, September 2022

<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>

- Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
- Tupti, Z., Arif, M., Iskandar, D., & Rambe, I. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 3(2), 83–92.
- Waluyo, M. (2019). *Manajemen Psikologi Industri - Google Books* (1st ed.). Literasi Nusantara.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47–59. <https://doi.org/10.30997/jvs.v6i1.2746>
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8–14.
<https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.6464>