

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI  
KERJA PEGAWAI PADA UPTD DIKNAS KECAMATAN BARUGA KOTA  
KENDARI**

**Reza Tahir  
Adya Hermawati  
qaniahreza27@gmail.com**

Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja. Teknik sampel adalah sensus, yakni 25 orang pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari. Setelah dilakukan analisis regresi berganda, maka diperoleh hasil bahwa Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari, baik secara simultan maupun parsial. Motivasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Pengalaman Kerja. Hasil ini juga didukung oleh kategori penilaian statistik deskriptif yang rata-rata tinggi.

***Abstract :** The purpose of this study was to analyze the effect of Motivation and Work Experience toward Job Performance. The sample technique is the census, which is 25 employees of the UPTD Diknas, District of Baruga, Kendari City. After multiple regression analysis, the results obtained that the Motivation and Work Experience have a significant effect on UPTD Diknas Employee Work Performance in Baruga District, Kendari City, both simultaneously and partially. Motivation has a dominant influence compared to Work Experience. This result was also supported by a descriptive average category of descriptive statistics*

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Prabu (2006) bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan adanya pengalaman kerja (Prabu, 2006). Pengalaman kerja memberikan pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi dalam berperilaku yang baik sehingga memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik (Zainullah, dkk, 2012). Pegawai yang dipromosikan lebih cepat dari yang lain dikarenakan alasan utama memiliki modal yaitu pengalaman (Ali, dkk, 2012). Menyatakan bahwa motivasi yaitu dorongan yang muncul

pada diri seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan tujuan yang akan dicapai (Surjana, 2004).

Prestasi kerja didefinisikan sebagai seberapa baik pekerjaan dilakukan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Mrayyan dan Ibrahim, 2008). Menurut penelitian Ramadhany, dkk (2012), prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil yang dapat dicapai oleh pegawai selama ia bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja pegawai (Winarno, 2008).

Penelitian ini mencoba membangun hubungan diantara ketiga variabel tersebut, yakni: Motivasi, Pengalaman, dan prestasi kerja, dengan merumuskan masalah: Apakah Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari, baik secara simultan maupun parsial? Manakah diantara kedua variable independen ini yang berpengaruh dominan?.

**TINJAUAN PUSTAKA**

- Kajian Teori

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah: “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Motivasi adalah: “kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu” (Robins dan Mary, 2005).

Sudarsono (2001) menyatakan dalam penerimaan karyawan, kualifikasi pekerja yang dibutuhkan untuk memangku suatu jabatan, pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang harus dimiliki. Pengalaman kerja menurut Manulang (2002) adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Bernardin dan Russel (2003) memberikan definisi tentang prestasi kerja sebagai berikut: “*performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa: “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu

- Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Hasil-hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Populasi / Sampel	Hasil Penelitian
1.	Omollo (2015)	<i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in</i>	Populasi 69 dan sampel sebesar 45 karyawan	Kesimpulannya, manajer harus tahu bahwa karyawan termotivasi oleh hadiah uang. Disarankan bahwa ada kebutuhan bagi manajer untuk memiliki skema

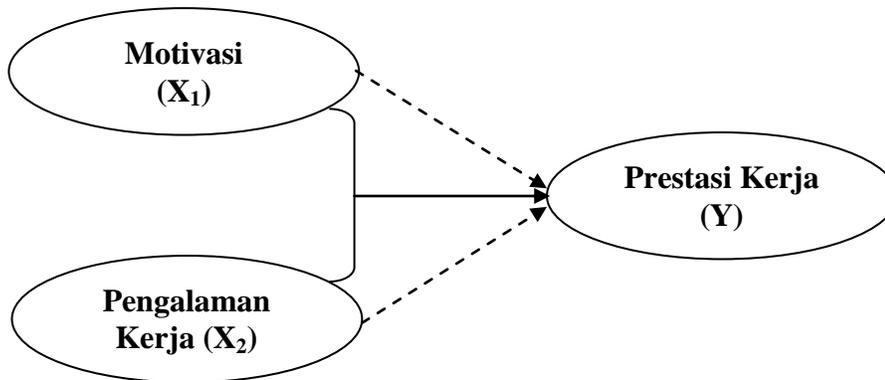
		<i>Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County.</i>		motivasi komprehensif dalam semua aspek dari suatu organisasi karena ini berbanding lurus dengan output dari karyawan.
2.	Muogbo (2014)	<i>The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria).</i>	Populasi 120 dan sampel sebesar 103 responden	Hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi karyawan dan kinerja organisasi. Penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik yang diberikan kepada pekerja di sebuah organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pekerja.
3.	Kotur and Anbazhagan (2014)	<i>Education and Work-Experience - Influence on the Performance.</i>	Populasi 653 dan sampel sebesar 112 pekerja	Hasil penelitian menyebutkan bahwa dua variabel dalam penelitian memiliki efek langsung pada kinerja para pekerja untuk berbagai tingkatan. Pekerja di kisaran menengah pada kualifikasi pendidikan berperforma lebih baik dibandingkan mereka yang tidak dan sama berlaku baik dalam hal pengalaman kerja juga.
4.	Itafia dkk (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun.	Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 89 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan (1) pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, (2) pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun di Desa Kalianget.
5.	Rimbano (2014)	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash Dan Credit Kota Lubuklinggau.	Total sampling sebesar 97 orang karyawan	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan secara serentak koefisien korelasi diatas, maka dapat diketahui bahwa R adalah 0.390. ini berarti bahwa pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terhadap Produktivitas karyawan(Y) pada Master Group Cash dan Credit Kota Lubuklinggau adalah berpengaruh sedang yang artinya bahwa pengaruh variabel Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan itu pengaruhnya sedang yang ditunjukkan oleh nilai R pada tabel 4.43. Sedangkan R <sup>2</sup> atau determinasi sebesar 15.2%. Sedangkan sisanya 84.8% dipengaruhi oleh faktor lain seperti Lingkungan kerja dan kedisiplinan. Diperoleh nilai F-hitung = 8.423 > F <sub>tabel</sub> = 4.68 ini berarti bahwa H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>a</sub> diterima.

6.	Aristarini dkk (2014)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja.	Total sampling sebanyak 40 orang	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (3) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan, (4) ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (5) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap kompetensi sosial, (6) ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap motivasi kerja dan (7) ada pengaruh positif kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja.
7.	Hamali (2013)	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung.	Total sampling sebanyak 50 orang	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT X Bandung dengan koefisien korelasi = 0,510. Berdasarkan kriteria Champion tingkat hubungan ini menunjukkan kriteria hubungan yang cukup kuat. Hasil perhitungan menunjukkan koefisien determinasi = 26.01%. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis terbukti bahwa ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di PT X Bandung.
8.	Rusdiyanto (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.	Jumlah populasi secara keseluruhan ada 161 orang dengan demikian jumlah sampel yang ada adalah yang diambil menjadi 126 responden yang terdiri dari 104 laki-laki dan 22 perempuan	Kesimpulan yang bisa diperoleh dari analisis ini adalah sebagai berikut: 1. Variabel gaji, kepuasan kerja, kondisi kerja, kerja sama, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Secara parsial kepuasan kerja, kesempatan untuk maju, dan kebijakan organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan gaji, kondisi kerja, dan kerja sama tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa gaji maupun kondisi kerja hanya merupakan salah satu faktor yang mendorong pegawai untuk bersedia menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai; 2. Kesempatan untuk maju merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung.

Sumber: Omollo (2015), Muogbo (2014), Kotur and Anbazhagan (2014), Itafia dkk (2014), Rimbano (2014), Aristarini dkk (2014), Hamali (2013), Rusdiyanto (2012).

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

- Kerangka Konseptual
- Gambar 1 Kerangka Konseptual



Keterangan: —————> Pengaruh simultan  
 - - - - -> Pengaruh parsial

Sumber: Hasil pengamatan, 2016

- Hipotesis
  1. Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari.
  2. Motivasi dan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari.
  3. Motivasi berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari.

- Denisi Operasional Variabel

Tabel 2 Variabel Penelitian dan Indikator

No	Variabel	Indikator	Skala
1.	Motivasi (X1)	1. Motivasi materiil 2. Motivasi Non Materiil	Likert
2.	Pengalaman Kerja (X2)	1. Lama waktu/masa kerja 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Likert
3.	Prestasi Kerja (Y)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Konsistensi pegawai 4. Sikap pegawai	Likert

Sumber: Hasil Pengamatan, 2016

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Ada tiga variabel yang dianalisis, yaitu: Motivasi dan Pengalaman Kerja sebagai variable independen, serta Prestasi Kerja sebagai variable dependen.

Seluruh Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari.yang berjumlah 25 orang sekaligus menjadi sampel penelitian, atau yang dikenal dengan metode Sensus (Sugiyono, 2009).

## HASIL

- Gambaran Karakteristik Responden

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Pria	13	52.00%
2.	Wanita	12	48.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur (Tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25 – 29	2	8.00%
2.	30 – 34	3	12.00%
3.	35 – 39	5	20.00%
4.	40 – 44	9	36.00%
5.	> 50	6	24.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Eselon I	0	0.00%
2.	Eselon II	0	0.00%
3.	Eselon III	2	8.00%
4.	Eselon IV	23	92.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SLTA	4	16.00%
2.	Diploma	1	4.00%
3.	S1	19	76.00%
4.	Pascasarjana	1	4.00%
Jumlah		25	100.00%

Sumber: Data diolah, 2016

• Uji Hipotesis

Hipotesis 1 penelitian ini menduga Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 7 menunjukkan angka nilai signifikansi F 0,000 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis 1

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2798.973	2	1399.487	38.391	.000 <sup>a</sup>
	Residual	801.987	22	36.454		
	Total	3600.960	24			
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi						
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 2 penelitian ini menduga Motivasi dan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari. Hasil analisis regresi berganda dalam Tabel 8 menunjukkan angka nilai signifikansi t 0,000 untuk Motivasi dan 0,017 untuk Pengalaman Kerja lebih kecil daripada nilai  $\alpha$  0,05, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis 2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.562	9.210		.604	.552
	Motivasi	.927	.189	.719	4.917	.000
	Pengalaman Kerja	.456	.321	.208	2.421	.017

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.562	9.210		.604	.552
	Motivasi	.927	.189	.719	4.917	.000
	Pengalaman Kerja	.456	.321	.208	2.421	.017

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2016

Hipotesis 3 penelitian ini menduga Motivasi berpengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPTD Diknas Kecamatan Baruga Kota Kendari. Nilai koefisien Beta dalam Tabel 8 menunjukkan angka 0,719 untuk Motivasi yang lebih besar daripada koefisien Beta 0,208 untuk Pengalaman Kerja. Jadi, hipotesis 3 juga diterima.

## PEMBAHASAN

- Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 3.91 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41-4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Omollo (2015), Muogbo (2014), Rimbano (2014), Hamali (2013) dan Rusdiyanto (2012). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Kinerja ditentukan oleh kombinasi yang tepat antara motivasi (effort) kemampuan dan keterampilan (Kreitner dan Kinichi, 2010). Dari formulasi tersebut menunjukkan betapapun tingginya kualitas, kemampuan dan keetrampilan yang dimiliki SDM tidak serta merta akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Prestasi kerja juga ditentukan oleh motivasi yaitu niat dari dalam diri seseorang untuk menggunakan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

Motivasi pada dasarnya adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang dapat menggerakkan atau mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu (Indriyo dan Sudita, 2008). Proses motivasi seorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai yang dikehendaki organisasi, maka organisasi harus memahami motivasi SDM dalam organisasi. Hal ini karena motivasi itulah yang menyebabkan perilaku orang untuk bekerja. Dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2009).

Setiap aktivitas yang mendorong orang berperilaku pasti ada faktor yang mendorong perilaku tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila seseorang

membutuhkan dan menginginkan sesuatu, maka ia terdorong melakukan aktivitas tertentu untuk mendapatkan apa yang diinginkan. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Oleh karena itu terjadinya proses mental yang terjadi pada diri seseorang akan membentuk persepsi pada diri orang yang bersangkutan.

- Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja masuk ke dalam kriteria tinggi, hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata yang dihasilkan sebesar 4.09 dan berdasarkan rentang skor rata-rata berada pada interval 3.41- 4.20 yang berarti masuk dalam klasifikasi penilaian tinggi. Selain itu, berdasarkan uji-t diketahui bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Kotur and Anbazhagan (2014), Itafia dkk (2014), Rimvano (2014) dan Aristarini dkk (2014). Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Menurut Siagian (2007), pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Winardi mendefinisikan senioritas adalah masa kerja seorang pekerja bilamana diterapkan pada hubungan kerja maka senioritas adalah masa kerja seorang pekerja pada perusahaan tertentu (Winardi, 2009).

Menurut Siagian (2005) banyak organisasi yang memperhatikan pengalaman kerja (senioritas) sebagai dasar dalam persyaratan promosi (pengembangan karir) dengan melihat pada pertimbangan: (a) sebagai penghargaan atas jasa seorang karyawan dilihat dari segi loyalitasnya kepada organisasi, (b) penilaian bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang mendapat pertimbangan untuk dipromosikan, (c) mendorong organisasi untuk mengembangkan para pegawainya, karena pegawai yang paling lama berkarya pada akhirnya akan dipromosikan oleh organisasi.

Pengalaman kerja dibutuhkan dalam hal peningkatan prestasi dan promosi jabatan (Siagian, 2007). Pertimbangan lama bekerja menjadi prioritas utama dalam menentukan promosi. Dan pengalaman kerja juga memberikan ilmu pengetahuan empiris untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak diperoleh dari pendidikan formal (Hasibuan, 2007).

Dengan pengalaman, seseorang akan mampu mengembangkan kemampuannya, sehingga diharapkan ia akan merasa betah untuk tetap bertahan di perusahaan, yang pada akhirnya muncul harapan pada dirinya untuk bisa dipromosikan. Namun demikian, masalah senioritas yang didasarkan pada lama bekerja, terkadang menimbulkan masalah, yaitu promosi dilakukan hanya berdasarkan senioritas tanpa memandang perlu untuk melakukan evaluasi pada kualitasnya. Hal ini akan membawa dampak buruk karena perusahaan atau bagian-bagian dari perusahaan akan dipimpin oleh pemimpin-pemimpin yang rendah kompetensi dan kualitasnya.

Masa kerja merupakan faktor individu yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu yang dapat mempengaruhi perkembangan karirnya di perusahaan. Idealnya adalah semakin lama seseorang bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya pun semakin fasih. Jika hal ini terjadi, maka peluang untuk promosi akan sangat besar, karena karyawan yang berpengalaman dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang siap pakai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahsan, Muhammad dkk. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Variabel Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
- Amstrong, M, 1994, A Handbook of Human Resource Management, Terjemahan, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arikunto, S. 2002. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aristarini, Luh, dkk. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- Beer, Michael, 2003. Why Total Quality Management Programs Do Not Persist: gement Quality and Implications for Leading a TQM Trasformation. Decision Sciences; pg. 623.
- Bernardin, H. John, dan Joyce E.A Russel. 2003. Human resource management (An Experimental Approach International Edition). Mc. Graw-Hill Inc. Singapore.
- Davis, Keith, & Jhon W. Newstrom, 2000. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Dharma, Agus, 1986, Manajemen Personalialia, Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, dkk. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- Ellerslie, S. & Oppenheim, C. 2008. The effect of motivation on publication productivity of UK LIS academic. Library & Information Research, 32(101), 57-90.
- Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, PPM Jakarta/
- Gujarati, Damodar, 2003, Ekonometri Dasar. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. Journal The WINNERS, Vol. 14 No. 2, September 2013: 77-86.
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen. Cetakan Kedelapanbelas. BPFEYogyakarta, Yogyakarta.

- Handoko, T. Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan motivasi , Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. Malayu 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh, edisi revisi, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hubeis, A.V. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Itafia, Yanti, dkk. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- Kotur, Bhargava R. and Anbazhagan, S. 2014. Education and Work-Experience - Influence on the Performance. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 5. Ver. III (May. 2014), PP 104-110.
- Kuncoro, Mudrajat. 2001. Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.
- Maddala, G.S. 2001. Introduction to Econometrics, John Wiley & Sons Ltd, England.
- Maier, Norman R.F. 1965. Psychology in Industry. Boston: Houghtin Mifflin.
- Majd T. Mrayyan & Ibrahim Al-Faouri, 2008, "Career Commitment and Job Performnce of Jordanian Nurses", Nursing Forum, Vol 43 No. 1, pp 24-37.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara. A. A. Anwar Prabu 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Manulang,M, 2002, Manajemen Personalial, Balai Pustaka, Jakarta.
- Manullang, M. Dan Manullang Marihot. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPPE.
- Martoyo, Susilo 1996, Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : PT. BPFE.
- Masithoh, Nurul. 1998. Pengaruh Unsur-unsur Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Operasional Pada Perusahaan Sepatu yang Go Public di Jawa Timur. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. EKOBIS. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mathis dan Jackson, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10, Salemba Empat, Jakarta.
- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyasa, E. 2005. Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muogbo, U.S. 2014. The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). The International

- Journal Of Engineering And Science (IJES) ||Volume||2 ||Issue|| 7 ||Pages|| 70-80||2013|| ISSN(e): 2319 – 1813 ISSN(p): 2319 – 1805.
- Omollo, Pamela Akinyi. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya: A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *International Journal of Human Resource Studies* ISSN 2162-3058 2015, Vol. 5, No. 2.
- Prabu, DR.A.A. Anwar. Mangkunegara, 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Rimbano, Dheo. 2014. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash Dan Credit Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (Jenius)* Vol. 4 No. 1 Jan 2014.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruky, Ahmad S. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rusdiyanto. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tulungagung. *Jurnal "OTONOMI"* Vol. 12 No.2. April 2012.
- Sarwoto. (1977/ *Dasar-Dasar Organisasi Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Siagian, 2002, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Soekanto, Soerjono. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sudarsono, 2001, *Organisasi dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukmana, A. Y. (2008). Pengaruh antara dimensi-dimensi emotional intelligence terhadap kinerja pemimpin pada dinas kependudukan, tenaga kerja, dan transmigrasi kabupaten Karanganyar. Skripsi yang tidak dipublikasikan. Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Supardi dan Anwar. 2004. *Motivasi Kerja*. Puri Arsita Anam. Yogyakarta.
- Suryana, Kewirausahaan. *Pedoman Praktis, Kiat dan proses menuju sukses edisi revisi Salemba empat*, Jakarta, 2006.
- Syukur, 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan*, Semarang: Medya Wiyata.
- Trijoko, Prasatya. 1980. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Renika.
- Uno, B. Hamzah. 2008. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan..* PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Kencana: Jakarta.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Sri. 2008. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan pemberdayaan terhadap Kinerja Pimpinan instansi dasar di Dinas Pendidikan Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo*.
- Wirartha, I Made. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yukl. 2005. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Zainullah, A, Agus dan Sugeng, 2012, *Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerja Pelaksanaan Berkisting pada Pekerjaan Beton*. rekayasasipil.ub.ac.id./index.php/rs/article/view/213, diak