



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(CV. PIALA TIRTA LAMONGAN)

SKRIPSI

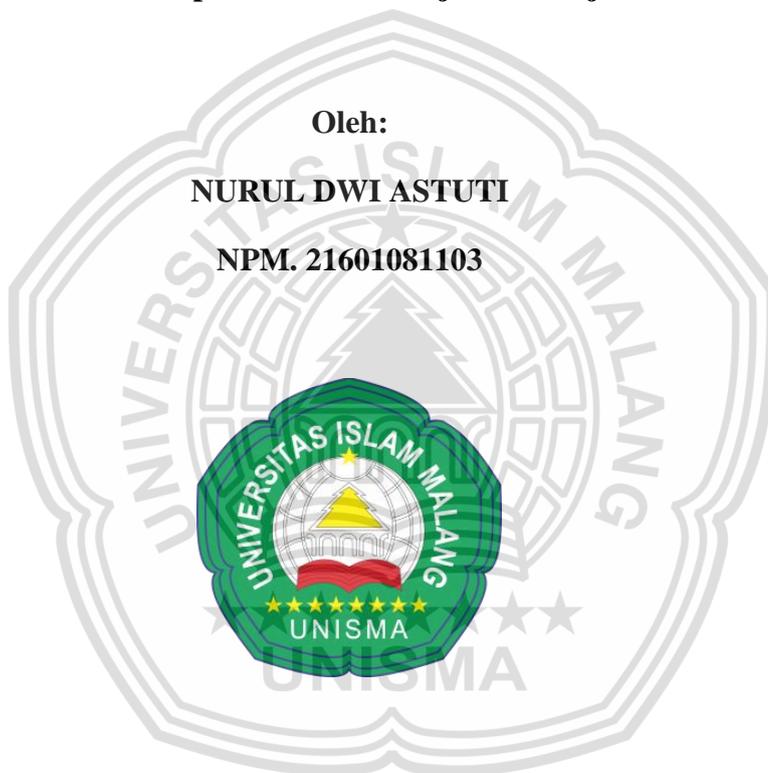
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

NURUL DWI ASTUTI

NPM. 21601081103



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2020

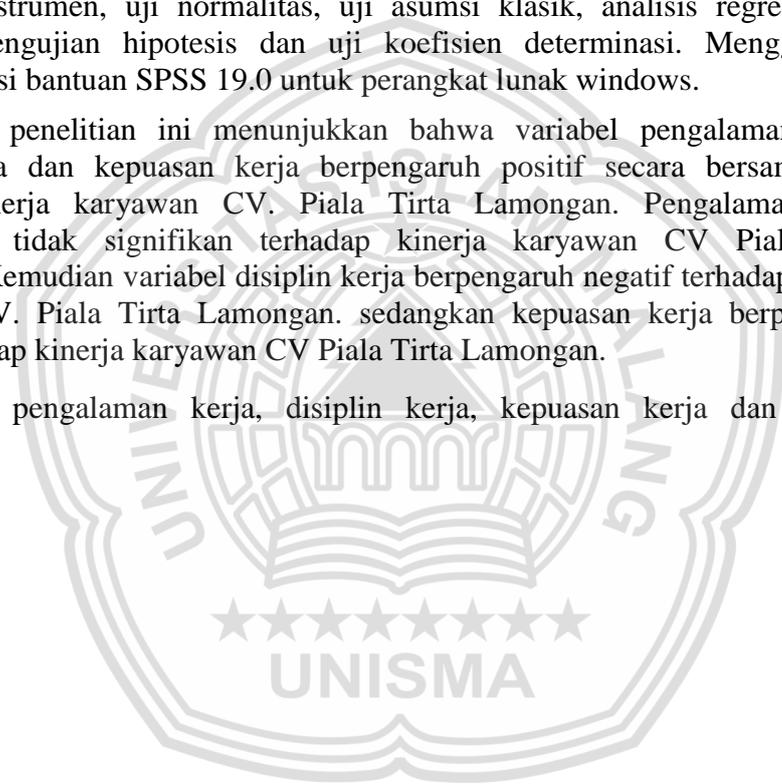
ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan di CV Piala Tirta Lamongan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengolahan Es Balok. Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Piala Tirta Lamongan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 43 karyawan CV Piala Tirta Lamongan. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan uji koefisien determinasi. Menggunakan analisis regresi bantuan SPSS 19.0 untuk perangkat lunak windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV. Piala Tirta Lamongan. Pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Piala Tirta Lamongan. Kemudian variabel disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan CV. Piala Tirta Lamongan. sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV Piala Tirta Lamongan.

Kata kunci: pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



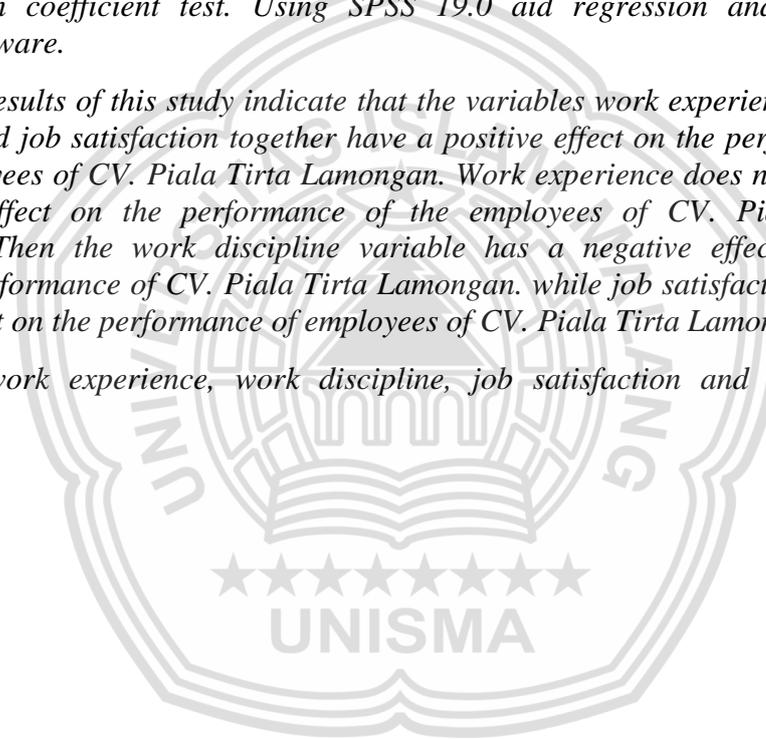
ABSTRACT

This research was conducted at CV. Piala Tirta Lamongan which is a company engaged in the processing of Block Ice. The purpose of this research is to test and analyze the influence of work experience, work discipline, and job satisfaction on the performance of employees of CV.Piala Tirta Lamongan.

The variables used in this study are work experience, work discipline and job satisfaction as independent variables, while employee performance is the dependent variable. The sample used in this study were 43 employees of CV. Piala Tirta Lamongan. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and determination coefficient test. Using SPSS 19.0 aid regression analysis for windows software.

The results of this study indicate that the variables work experience, work discipline and job satisfaction together have a positive effect on the performance of the employees of CV. Piala Tirta Lamongan. Work experience does not have a significant effect on the performance of the employees of CV. Piala Tirta Lamongan. Then the work discipline variable has a negative effect on the employee performance of CV. Piala Tirta Lamongan. while job satisfaction has a positive effect on the performance of employees of CV. Piala Tirta Lamongan.

Keywords: work experience, work discipline, job satisfaction and employee performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, persaingan di dunia bisnis semakin ketat, untuk itu karyawan perlu bersaing agar bisa terus bekerja pada sebuah perusahaan. Karena suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya baik perusahaan dalam bidang industri, perdagangan maupun jasa akan terus berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Segala bentuk keberhasilan aktivitas di perusahaan, dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional, sarana maupun prasarana yang dimiliki perusahaan, tetapi juga bergantung pada aspek sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran penting di sebuah perusahaan maupun organisasi. Karena kemajuan dan keberhasilan di sebuah organisasi tidak terlepas dari kemampuan sumber daya manusia yang baik dan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam

menjalankan tugas dan fungsinya. Organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut, dan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial diantara orang-orang tersebut (Samsuni, 2017).

Setiap perusahaan dalam melaksanakan program selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Yuniarti & Suprianto, 2014).

Seorang karyawan bisa dikatakan memiliki kinerja yang baik, jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tercapai dan jika mewujudkan hasil kerja yang tinggi, daripada yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan diketahui memiliki pengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Kuria & Nzuve (2018) berpendapat bahwa kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan

keberhasilan organisasi. Menurut Veithzal (2015), kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam menjalankan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disetujui bersama.

Pengalaman kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, pengalaman kerja seseorang dilihat dari saat melakukan pekerjaannya saat bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Puspaningsih, 2014). Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, akan semakin terampil seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Wirawan, Bagia, dan Susila (2016) dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif dari pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, disiplin kerja juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan disiplin diciptakan untuk membuat semuanya berjalan sesuai dengan prosedur. Menurut Sinambela

(2017:335) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka dan mengikuti aturan-aturan yang ditetapkan suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2011). Dengan adanya disiplin, semua pekerjaan yang dilakukan dapat dikerjakan secara maksimal dan dengan hasil yang memuaskan. Bagi seorang karyawan disiplin merupakan faktor mutlak yang harus dimiliki untuk menunjang kemampuan dan keterampilan, sehingga menjadi sumber daya yang handal untuk membawa kemajuan bagi perusahaan. Untuk memenuhi kinerja yang telah ditetapkan CV. Piala Tirta, para karyawan dituntut untuk memiliki disiplin yang tinggi dalam melakukan pekerjaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga

produktivitas dan kinerja karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, masalah kepuasan kerja harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh dari manajemen, karena dapat memberikan dampak yang cukup besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sutrisno (2010:74), kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Saryanto & Amboningtyas (2017) dengan judul “Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

CV. Piala Tirta Lamongan yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan es balok ini dipicu dalam berbagai hal. Diantaranya adalah pengalaman kerja, karyawan yang bekerja pada perusahaan es balok tersebut memiliki pengalaman kerja yang bervariasi. Perbedaan pengalaman kerja di CV Piala Tirta ini dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantu dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang

melakukan jenis pekerjaan secara berulang dalam waktu yang cukup lama akan membuat dirinya menjadi lebih mengenal dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan. Maka pengalaman kerja merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik.

Selain pengalaman kerja, ada juga faktor kedisiplinan dan kepuasan kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan untuk mengikuti berbagai standar dan aturan perusahaan. Sehingga penyelewengan karyawan dapat dicegah, salah satu sasaran untuk mendorong disiplin diri adalah untuk datang tepat waktu. Dengan karyawan yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas yang sesuai dengan tugasnya maka CV Piala Tirta Lamongan berharap kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian gaji yang diberikan bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, tapi jika karyawan tidak suka dengan penugasan yang diberikan oleh perusahaan maka itu akan mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan CV Piala Tirta Lamongan. Karena karyawan yang tidak mempunyai rasa puas terhadap hasil kerja mereka maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja**

Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Piala Tirta Lamongan”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?
2. Apakah variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?
3. Apakah variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?
4. Apakah variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Dari berbagai rumusan masalah yang diangkat terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Piala Tirta Lamongan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1) Bagi Peneliti

Diharapkan bisa menerapkan ilmu pengetahuan yang di dapat selama di bangku perkuliahan. Dan berharap juga dari hasil penelitian ini, dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran khususnya pada mata kuliah konsentrasi manajemen sumber daya manusia dan dapat dijadikan sebagai refrensi untuk peniliti selanjutnya.

2) Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian ini, diharapkan bisa menambah ilmu pengetahuan yang lebih mendalam di bidang manajemen sumber daya manusia (*human resources*).

b. Manfaat Praktis

1) Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan atau evaluasi dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. khususnya mengenai pengalaman, disiplin dan kepuasan karyawan di perusahaan.

2) Bagi Mahasiswa

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan dan gambaran, di dalam dunia kerja agar mahasiswa bisa mempersiapkan diri untuk menghadapi masa depan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengalaman Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H1 diterima.
2. Pengalaman Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H2 ditolak.
3. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H3 ditolak.
4. Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif Kinerja Karyawan (Y) pada CV Piala Tirta Lamongan, sehingga dalam penelitian ini H4 diterima.

5.2 Keterbatasan Penelitian

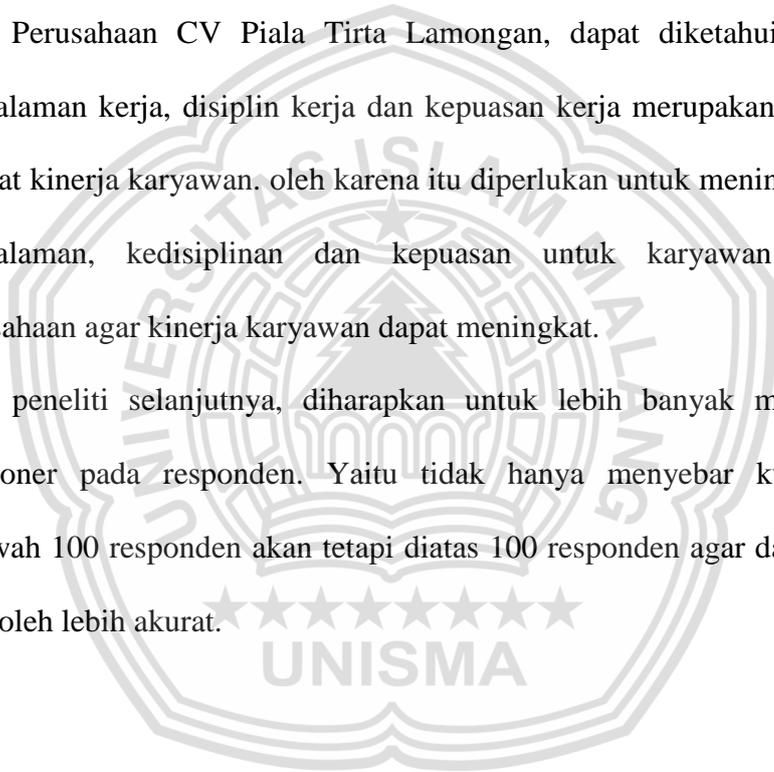
1. Penelitian ini hanya menguji beberapa variabel yaitu variabel Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. Dimana sebenarnya masih ada banyak variabel lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara membagikan secara langsung kepada karyawan, maka dikhawatirkan ada sebagian karyawan yang tidak memahami pernyataan yang ada dalam kuesioner tersebut.

3. Penelitian ini terkendala dengan adanya pandemi covid 19 yang menyulitkan peneliti dalam melakukan proses penelitian dan juga penyebaran kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan CV Piala Tirta Lamongan, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan pemicu tingkat kinerja karyawan. oleh karena itu diperlukan untuk meningkatkan pengalaman, kedisiplinan dan kepuasan untuk karyawan dalam perusahaan agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih banyak menyebar kuesioner pada responden. Yaitu tidak hanya menyebar kuesioner dibawah 100 responden akan tetapi diatas 100 responden agar data yang diperoleh lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu, Ahmadi dan Widodo Supriyono. 2014. *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bawono, I.R. dan Elisha Muliani Singgih. 2010. *Faktor-faktor dalam Diri Auditor dan Kualitas Audit: Studi pada KAP 'Big Four' di Indonesia*.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016 “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*”.Edisi 8, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan.2010, *Pengalaman Kerja*.Bumi Aksar. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedelapan belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hertanto, Eko. 2017. Kuesioner Pengalaman Kerja Pegawai (Model Bill Foster). Program Pasca sarjana.
- Hughes, R. L., Ginnet, R. C., and Curphy,G. J.2012. *Leadership:Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*.Edisi Ketujuh.Jakarta: Salemba Humanika.

- Kuria, R. N., & Nzuve, P. S. 2015. *Factors Perceived To Influence Employees' Performance; A Case Of The Kenyan State Law Office*. Journal Of Business & Economic Policy. Retrived from <http://jbepnet.com/journals/>
- Lumentut, M.D.S., & Dotulong, L.O.H. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1): 74-85
- Lukito, H. P., Haryono, T. H., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Instrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Pengalaman Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada BTPN Syariah Semarang). *Journal of Management*.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2011, *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Muryani, S., Paramita, P. D., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengawasan Kerja Dan Spesialisasi Kerja Terhadap Pemahaman Beban Kerja Dengan Pemanfaatan Teknologi Informasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Dinas Pasar Kota Semarang).
- Pajar. 2008. *Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. E-jurnal-ums. Vol.4 No.2
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Prihatsanti, U & Dewi, K.S. 2010. *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo*. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 7, No.1, 11-17.
- Priyanto. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Cv Andi Offest.
- Priyono, Achmad A.(2015). *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malam.
- Rahayu Mahyanaila. 2016. *Manajemen*. Addar Press. Jakarta.
- Rivai, Veithzal., Ella Januari Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour. 14th ed.*, Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124.
- Sarwono, Jonathan. 2012. *Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertai Menggunakan SPSS, AMOS dan Excel*. Andi. Jakarta.
- Saryanto, S., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Rotasi Kerja, Stres, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Ace Hardware Semarang). *Journal of Management*, 3(3).
- Saputra, agus tunggal. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : STIE YKPN
- Sri Widodo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Mangga Media. Bandung.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*.
- Tuela, M. P., Trang, I., & Uhing, Y. (2019). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Ganesha*.

Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktoreat Operasi/Produksi Pt. X. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 4(1)

