JURNAL

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARYAWAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA DIBYA MAHARDIKA BENDO PARE KEDIRI

WORK EXPERIENCE, EFFECT OF EMPLOYEE DEVELOPMENT, AND MOTIVATION TO THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT KARYA DIBYA MAHARDIKA BENDO PARE KEDIRI

Oleh:

YENI PUSPITA SARI

12.1.02.02.0186

Dibimbing oleh :

1. **Poniran Yudho L.,S.E., M.M.**
2. **Restin Meilina, M.M.**

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA

UN PGRI KEDIRI

TAHUN 2017

SURATPERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN2017

Yang bertanda tangandibawahini:

Nama Lengkap	: Yeni Puspita Sari
NPM	: 12.1.02.02.0186
Telepun/HP	: 085790628228
Alamat Surel (Email)	: tazeni65@gmail.com
Judul Artikel	: Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karyawan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Dibya Mahardika Bendo Pare Kediri
Fakultas – Program Studi	: Ekonomi - Manajemen
NamaPerguruan Tinggi	: Universitas Nusantara PGRI Kediri
Alamat PerguruanTinggi	: Jl. K.H. Achmad Dahlan No.76 Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis**)** dan bebas plagiarisme;
b. artikel telah diteliti dan disetujui untuk diterbitkan oleh Dosen Pembimbing I dan II.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 5 Agustus 2017
Pembimbing I	Pembimbing II	Penulis,
Poniran Yudho L.,S.E.,M.M. NIDN. 0764047306	Restin Meilina, M.M. NIDN. 0721058605	Yeni Puspita Sari NPM. 12.1.02.02.0186

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARYAWAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA DIBYA MAHARDIKA BENDO PARE KEDIRI

Yeni Puspita Sari
12.1.02.02.0186
Ekonomi- Manajemen
Email: tazeni65@gmail.com
Poniran Yudho L.,S.E., M.M.[1] dan Restin Meilina, M.M.[2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa penelitian kinerja karyawan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana kualitas produk dari PT KDM Jayandaru Kediri dan mengelola usaha tersebut agar bisa berkembang. Agar suatu perusahaan dapat mencapai keberhasilan dalam usahanya seperti yang diharapkan, maka perusahaan harus memperhatikan faktor pengalaman kerja karyawan, pengembangan karyawan, dan motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalahuntuk mengetahui apakahpengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KDM Jayandaru Kediri. Untuk mengetahui apakah pengembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KDM Jayandaru Kediri. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KDM Jayandaru Kediri. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, pengembangan karywan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KDM Jayandaru Kediri.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 62 karyawan PT KDM Jayandaru Kediri dan analisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dengan *software SPSS for windows versi 23*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan cara observasi, penyebaran kuesioner, dan wawancara.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah (1) pengalaman kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) pengembangan karyawan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) pengalaman kerja, pengembangan karyawan, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi teoritis adalah hasil dari penelitian ini dapat memberikan tambahan pengetahuan tentang pengalaman kerja, pengembangan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Implikasi praktis penelitian ini adalah dapat menjadi referensi bagi PT KDM Jayandaru apabila ingin usahanya lebih berkembang haruslah memperhatikan faktor pengalaman kerja, pengembangan karyawan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

KATA KUNCI :*pengalaman kerja, pengembangan karyawan, motivasi dan kinerja karyawan.*

I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia dalam suatu perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang harus memiliki kemampuan yang lebih dibandingkan dengan perusahaan yang lain. Sumber daya manusia adalah aset yang harus dikelola dan dipelihara sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini akan menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing yang besar.

Suatu cara yang berkaitan dengan sumber daya manusia agar dapat menjadi sumber keunggulan bersaing adalah mencari karyawan yang berpengalaman dan dikembangkan kemampuannya melalui program pengembangan karyawan, serta didorong motivasi yang memadai dari perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting dalam proses produksi, agar produk yang dihasilkan berkualitas baik dan dapat menaikan omset perusahaan serta menjaga keberlangsungan hidup perusahaan maka orang yang dipercaya bekerja didalam perusahaan haruslah orang yang berkompeten dan memiliki profesionalisme yang tinggi. Bagi perusahaan, karyawan adalah perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting untuk mewujudkan keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Beberapa faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, pengembangan karyawan, dan motivasi.

PT Karya Dibya Mahardhika (KDM) Jayandaru Bendo Pare Kediri adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi rokok di Indonesia. Baik rokok sigaret kretek maupun filter yang dipasarkan tidak hanya didalam negeri tetapi juga sampai ke luar negeri. PT KDM Jayandaru berpusat di Pandaan Pasuruan Jawa Timur, dan saat ini telah berkembang dan

mempunyai beberapa cabang perusahaan yang tersebar diwilayah pulau jawa, salah satunya di Bendo Pare Kab.Kediri.

PT Karya Dibya Mahardhika Jayandaru Bendo Pare Kediri adalah kinerja karyawan yang cenderung menurun, hal ini dapat dilihat dari persentase kualitas produk yang menurun . Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2007:2) "kinerja karyawan" adalah "tentang melakukan pekerjaan, dan hasil yang dicapai daripekerjaan tersebut, serta merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi". Seseorang atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Sedikit dari karyawan PT KDM Jayandaru yang berpengalaman sebelumnya di perusahaan dengan produk yang sejenis, kebanyakan dari karyawan berhasil direkrut PT KDM Jayandaru adalah mereka ibu-ibu rumah tangga dan siswi SMA yang baru lulus sekolah, yang menjadi patokan PT KDM Jayandaru adalah usia mereka masih dapat dikategorikan pada usia produktif saja, bagi yang baru lulus sekolah mereka langsung dihadapkan dengan dunia kerja dan dituntut untuk dapat bekerja dengan baik, serta menghasilkan produk yang mempunyai kualitas tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, tidak sedikit dari mereka yang mengalami beban secara mental dan emosional akibat dari penekanan-penekanan yang terjadi pada saat proses produksi.

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2010:71) "pengalaman

kerja" adalah "sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik". Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyaningsih (2012) dengan judul pengaruh pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Duta Jepara yang menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman bekerja sebelumnya memang akan lebih menguntungkan perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman sama sekali, mereka cenderung lebih percaya diri dan terbiasa dengan keadaan situasi dalam perusahaan dan tidak membutuhkan waktu yang lama untuk beradaptasi dengan perusahaan, sehingga pengalaman kerja yang banyak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan karyawan. Hasibuan (2009: 68) menjelaskan bahwa "pengembangan karyawan" merupakan "fungsi operasional yang kedua dari manajemen personalia". Pengembangan karyawan baik karyawan lama maupun baru perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan karyawan memang membutuhkan biaya yang cukup tinggi, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efektif dan efisien, berkurangnya pemborosan bahan baku, dan hasil kerja lebih baik, sehingga perusahaan memperoleh laba yang besar.

Program pengembangan karyawan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Septama (2016) dengan judul pengaruh pengembangan karyawan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Bangkalan yang menyatakan hasil penelitiannya adalah pengembangan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagai contoh karyawan perusahaan rokok, bahan baku pembuatan rokok adalah tembakau yang memiliki harga dan cukai tinggi, maka ketrampilan dalam proses produksi rokok juga harus diperhatikan agar tidak banyak membuang material-material pembuatan rokok. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral untuk mencapai hasil yang maksimal. Pengembangan karyawan sebaiknya dilaksanakan karena tuntutan pekerjaan sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan perusahaan dengan produk yang sejenis. Pelatihan kerja merupakan bagian dari program pengembangan karyawan dengan lebih mengutamakan praktek dan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan.

Kurangnya program pengembangan karyawan masih menjadi masalah pada PT KDM Jayandaru, terlihat masih banyaknya kesalahan-kesalahan yang terjadi pada saat proses produksi dan tingginya angka kesalahan pada *quality control*, kesalahan-kesalahan tersebut antara lain masih banyaknya karyawan yang kurang peduli

terhadap kualitas produk yang mereka hasilkan, contohnya banyak ditemukan produk yang seharusnya dibuang atau diafkir tetapi masih bisa lolos untuk masuk ke bagian proses selanjutnya, serta banyak ditemukan produk-produk yang hasil pekerjaannya diluar standar operasional yang ditetapkan oleh perusahaan. Program pengembangan karyawan hanya dilaksanakan pada awal masuk saja, dan setelah itu tidak ada lagi program pengembangan karyawan baik yang berupa pelatihan kerja ataupun pendidikan, dan itu pun terjadi selama kurang dari 3 bulan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain pengembangan karyawan, motivasi sebagai faktor selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Handoko (2009:141) mengatakan bahwa "motivasi" adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal". Motivasi dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan kegiatan yang bermanfaat dan maju. Dengan memenuhi hak-hak karyawan dengan baik dengan sendirinya mereka akan termotivasi sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustina (2012) dengan judul Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kresitama yang menyimpulkan bahwa motivasi baik motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Minimnya motivasi karyawan pada PT KDM Jayandaru

adalah banyak hal-hal yang belum dapat dipenuhi oleh perusahaan kepada para karyawannya contohnya pada masalah gaji atau upah, upah yang diterima oleh karyawan PT KDM Jayandaru khususnya bagi karyawan yang statusnya masih magang, mereka menerima upah yang masih jauh dibawah standar UMK Kabupaten Kediri, dari segi fasilitas juga masih banyak fasilitas-fasilitas yang kurang memadai dari perusahaan, contohnya seperti tempat parkir kendaraan karyawan yang masih jauh dari harapan karyawan, selain itu fasilitas berupa gedung perusahaan yang kurang akan ventilasi udara sehingga pada saat proses produksi berlangsung udara didalam gedung sangat panas dan jauh dari pepohonan hijau, fasilitas kamar mandi juga menjadi perhatian karena letaknya yang cukup jauh dari gedung produksi dan minimnya kebersihan kamar mandi tersebut, dan masih banyak masalah terkait motivasi yang terjadi di PT KDM Jayandaru Bendo Pare Kediri, sehingga mempengaruhi kinerja karyawan cenderung menurun terutama pada pekerja yang loyalitasnya terhadap perusahaan rendah, kualitas yang dihasilkannya pun tidak maksimal.

Atas dasar uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karyawan, dan Motivai terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Dibya Mahardhika Jayandaru Bendo Pare Kediri".**

II. METODE

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kausalitas. Menurut Sanusi (2011:15), "penelitian kausal" adalah "penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel". Penelitian ini adalah penelitian kausal karena berusaha meneliti hubungan pengelaman kerja, pengembangan karayawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif. Menurut Riduwan (2013:32) "data kuantitatif" adalah "data yang berwujud angka-angka", Peneliti menggunakan jenis pendekatan ini karena menggunakan angka-angka untuk menganalisanya dan perhitungan dengan metode statistik. Dan untuk mempermudah dalam menganalisis data, maka program yang akan digunakan adalah SPSS Versi 23.Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karya Dibya Mahardhika Jayandaru di Bendo, Pare pada bagian kemas bandrol yang berjumlah 110 orang dan diperoleh sampel berjumlah 62 orang.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier

B

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-2.180	.678
	pengalaman	.068	.073
	pengembangan	.075	.042
	motivasi	.909	.084

a. Dependent Variable: kinerja

Tabel Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.215	.002		
	pengalaman	.935	.354	.386	2.593
	Pengembangan	1.771	.082	.126	7.927
	motivasi	10.813	.000	.113	8.858

Tabel Hasil Analisis Uji F (Simultan)

Model		Mean Square	F	Sig.
1	Regression	117.741	483.228	.000[a]
	Residual	.244		
	Total			

Pembahasan

1. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Dibya Mahardika bagian bandrol, dibuktikan dengan nilai statistik uji t bahwa pengalaman kerja(X1)memiliki nilai t_{hitung}= 0,935< t_{tabel} (α/3;60) = 2,000 atau nilai sig. = 0,354> 0,05 artinya Ho diterima; ataupengalaman kerja(X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Manulang (2008:15) "pengalaman kerja" adalah "proses pembentukan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan".Pengalaman kerja menunjukkan penguasaan dan keterampilan dalam bekerja.Meskipun tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun pertimbangan pengalaman kerja tidak boleh diabaikan oleh PT Karya Dibya Mahardika. Pengalaman kerja masih memiliki pengaruh positif sebesar 0,68yang artinya jika pengalaman kerja semakin baik, kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Karyawan PT KDM dalam melakukan pekerjaannya, mereka telah memiliki pengetahuan dan menguasai peralatan kerja dengan cukup baik, namun ketrampilan untuk menghasilkan produk yang berkualitas masih menjadi urutan kedua setelah tingkat pengetahuan dan penguasaan peralatan kerja.

Hasil penelitian ini tidak memperkuat penelitian yang dilakukan olehMutoha (2013),yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengembangan karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengembangan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Dibya Mahardika bagian bandrol, dibuktikan dengannilai t_{hitung}=1,771< t_{tabel} (α/3;60) = 2,000 atau nilai signifikan = 0,82> 0,05 artinyaHo diterima; artinya pengembangan karyawan(X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Hasibuan (2009:68) “pengembangan karyawan” adalah “suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan seseuai derngan kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan”. Pengembangan karyawan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membatu tercapainya tujuan perusahaan melalui pendidikan yang sistematis dan terorganisasi. Meskipun tidak ada pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan namun pertimbangan pengembangan karyawan tidak boleh diabaikan oleh PT Karya Dibya Mahardika. Pengembangan karyawan masih

memiliki pengaruh positif sebesar 0,75 yang artinya jika PT KDM menerapkan program pengembangan karyawan dengan baik, kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Karyawan PT KDM masih meyakini bahwa pemimpin perusahaan mereka akan mensejahterakan para karyawannya, hal tersebut menjadi penyemangat tersendiri bagi karyawan PT KDM dengan gaji yang mereka terima mampu mencukupi kebutuhan karyawannya.

Hasil penelitian ini tidak memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Suharnomo (2013), yang mengatakan bahwa pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karya Dibya Mahardika bagian bandrol, dibuktikan dengannilai t_{hitung}=10,813> t_{tabel} (α/3;60) = 2,000 atau nilai signifikan= 0,000< 0,05 artinyaHo ditolak; artinya motivasi(X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Wilson (2012:96) “motivasi berasal dari kata *motiv* yang berarti dorongan, dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai sebab yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan secara sadar”. Motivasi karyawan adalah dorongan bagi karyawan agar giat dalam bekerja, dorongan tersebut baik yang muncul dari dalam diri mereka ataupun dari luar. Dalam hal ini motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT KDM Jayandaru, melalui pemberian upah yang sesuai, pemberian tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan kerja sehingga karyawan merasa aman, dan dapat berprestasi dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Madiono (2013),yang mengatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pengalaman kerja, Pengembangan karyawan, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa pengalaman kerja, pengembangan karyawan, dan motivasisecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawanPT KDM dibuktikan dengan nilai F_{hitung}=483,228>F_{tabel} (3,60) =2,76 atau nilai signifikan = 0,000 < 0,05 artinyaHo ditolak; artinya secara bersama-sama pengalaman kerja (X1), pengembangan karyawan (X2) dan motivasi (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Menurut Wilson (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*), suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yaitu standar pekerjaan (*job standart*). Kinerja karyawan sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil uji koefisien determinasi nilai *adjusted R-Square* =0,960 menunjukan besarnya pengaruh pengalaman kerja(X1), pengembangan karyawan(X2)motivasi(X3) terhadap kinerja karyawan(Y) adalah sebesar 96% berarti masih ada pengaruh variabel lain sebesar 4% yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Pengalaman kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikanterhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikan pengalaman kerja lebih besar dari 0,05 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Pengembangan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari uji t dengan nilai signifikan pengembangan karyawan lebih besar dari 0,05 sehingga Ho diterima dan Ha ditolak.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karywan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t karena nilai signifikannya motivasi lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Pengalaman kerja, pengambangan karyawan, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini ditunjukkan pada uji F bahwa nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali.2016. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.

Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Manulang. 2008. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE Yogyakarta.

Ranupandojo dan Suad, Husnan. 2010. *Manajemen Personalia.* Yogyakarta. BPFE

Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta. Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Refika Aditama.Cetakan 5

Simamora, Henri.2006. Manejemen *Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3.* Yogyakarta. STIE YKPN.

Syukur. 2007. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang. Medya Wiyata.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

Wilson, Bangun.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Gelora Aksara Pratama. Erlangga

JURNAL

Agustina, Ika. 2012. *Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Gaya Manunggal Kresitama*. Jurnal Manajemen. Vol.2, No.3,pp.296-315

Haedar dan Syamsudin, Suandi Putra. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen. Agora. Volume 1, No.2, pp.37-55

Madiono, Edi. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal Manajemen. Agora, No.3

Mutoha.2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pajak Pratama Pare Tahun 2013*. Ttidak dipublikasikan. Kediri.FE UNP.

Permata, Ayu. 2014. *Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. Kediri. FE UNP.

Septama, Tyas Wahyu. 2016. *Pengaruh Pengembangan Karyawan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero)Kantor Cabang Bangkalan*. Jurnal Manajemen., Volume 2, No.2, pp.51-65

Suharnomo. 2013. *Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, pemberdayaan dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Njonja Meneer Semarang*.Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol.10. No.2, pp.142-151

Widyaningsih, Nesty.2012. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Duta Jepara*. Universitas Negeri Yogyakarta. Pp.4-15

IV.