

Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Septa Intiar¹, Eliagus Telaumbanua², Kudsi Holil³, Pretty Failasufa Aziza⁴,
Mohammad Gifari Sono⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia¹, Universitas Nias², STAI Nida El-Adabi Parungpanjang³, Universitas Krisnadwipayana⁵, Universitas Muhammadiyah Luwuk⁵

intiarsept@gmail.com

ABSTRACT

Superior and quality human resources must always be managed and supported by the company to achieve the expected performance. Achieving goals based on human resource management will show how the company should obtain, develop, foster, and prosper employees. This study aims to determine the effect of career development, work experience and motivation on employee work quality. The current analysis uses a quantitative approach. The results of the study found that career development, work experience, and motivation are interrelated and have a significant influence on employee work quality.

Keywords: *Employee Work Quality, Career Development, Work Experience, Motivation*

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan didukung oleh perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian telah menemukan bahwa Pengembangan karir, pengalaman kerja, dan motivasi saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kerja Karyawan, Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan didukung oleh perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Pencapaian tujuan berbasis manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan dalam mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenakan sumber daya manusia merupakan *asset* organisasi yang sangat penting. Organisasi adalah situasi dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Organisasi yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Organisasi dapat mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi iklim dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Kinerja akan tinggi dan otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Organisasi itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Prakoso et al., 2014).

Pada umumnya, kualitas kerja karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan dapat memenuhi standar dan ekspektasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas kerja yang baik dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penilaian kualitas kerja sering dilakukan melalui evaluasi kinerja, umpan balik, dan penilaian dari atasan atau rekan kerja (Murti & Srimulyani, 2013).

Pengembangan karir atau juga sering disebut kecakapan kerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran pengembangan karir sering disebut dengan istilah *rating scale* (skala penilaian). Skala penilaian yang dilakukan dimaksudkan agar menjadi acuan dalam menilai karyawan mengenai pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dilakukannya. Pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. Melalui pengembangan karir yang ada di dalam perusahaan tersebut, maka tumbuhnya keinginan dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pengembangan karir ini akan menjadi salah satu jalan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan kesanggupannya dalam memegang jabatan yang ada. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aseptia & Maruno, 2018; Baroroh et al., 2023; Muna & Isnowati, 2022) telah menemukan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Selanjutnya Pengalaman kerja, adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arini et al., 2020; Sukriah et al., 2020) telah menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian ini juga meneliti variabel motivasi, motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Ini mencakup proses yang mempengaruhi pengambilan keputusan, perilaku, dan usaha seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi berperan penting

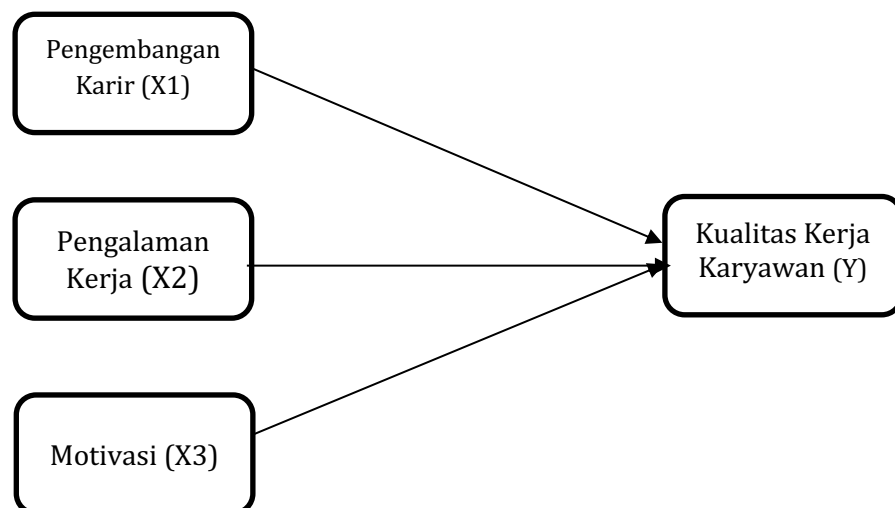
dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja, pendidikan, dan hubungan interpersonal. Dalam konteks organisasi, motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kualitas kerja karyawan. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasmalawati, 2018; Saleh & Utomo, 2018) telah menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Berdasarkan paparan latar belakang di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan juga menganalisis Pengaruh Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja dan Motivasi terhadap Kualitas Kerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kualitas kerja karyawan. Analisis saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan kantoran yang tersebar di Indonesia. Sampel diambil dari populasi tersebut, dan pemilihan sampel penelitian ini ditentukan secara *random sampling* sehingga menghasilkan sampel sebanyak 150 responden. Teknik pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan dan akurat melalui kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Tehnik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residu atau perancu dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Pada penelitian ini digunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas. Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka data dikatakan berdistribusi normal. Temuan uji normalitas pada tabel di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	42	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54310701
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.052
	Negative	-.144
Kolmogorov-Smirnov Z		1.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.324
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas terlihat nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 1,062 dan nilai signifikan 0,324 > 0,05. Jadi dapat dikatakan nilai residunya berdistribusi normal, sehingga analisis dapat dilakukan ke analisis selanjutnya yaitu analisis regresi.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Dalam regresi yang baik tidak boleh ada korelasi antar variabel. Berikut hasil uji multikolinearitas pada tabel berikut: tingkat kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengembangan Karir	.325	3.278
Pengalaman Kerja	.242	2.641
Motivasi	.241	3.002

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak menunjukkan adanya multikolinearitas pada data yang diolah dalam penelitian ini. Karena nilai signifikansi *toleransi* seluruh variabel lebih besar dari 0,01 dan nilai VIF seluruh variabel lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterogenitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terdapat ketidaksamaan varians dari residu pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain, sehingga disebut Homoskedastisitas dan bila berbeda disebut Heterogenitas. Penelitian ini menggunakan uji Glejser untuk menguji apakah terdapat masalah homoskedastisitas. Hasil pengujiannya seperti gambar di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Metode Glejser)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.454	.536	.421	4.613	.007
Pengembangan Karir	.342	.125	.230	2.214	.335
Pengalaman Kerja	.234	.138	.242	2.274	.340
Motivasi	.224	.189	.243	2.301	.302
a. Dependent Variable: res2					

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir (X_1) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,335 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel tingkat Pengembangan Karir. Variabel Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,340 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Pengalaman Kerja. Variabel Motivasi (X_3) mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,302 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada variabel Motivasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas (X_1 , X_2) dan (X_3) serta variabel terikat (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut hasil pengujian analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji T (Uji T)

Uji t menunjukkan hubungan masing-masing variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) dan Derajat Kebebasan (df) = nk. Berdasarkan kriteria berikut.

- a. Menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.
 - 1) Jika nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 - 2) Apabila nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
 - 1) Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - 2) Jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.654	0.452		.327	.679
Pengembangan Karir	.273	.238	.236	2.670	0.00
Pengalaman Kerja	.331	.162	.376	3.256	0.03
Motivasi	.322	.154	.297	3.021	0.00

a. Dependent Variable:

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Tabel 5 menunjukkan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2.670 dan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 3.256 dan p-value nilai sig sebesar $0.03 < 0.05$. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 3.021 dan nilai sig sebesar $0.00 < 0.05$.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan kemampuan variabel terikat untuk dijelaskan oleh variabel bebas. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.867	.552	34.5

a. Predictors: (Constant),

Sumber: Data diolah dengan SPSS 2024

Berdasarkan tabel diatas, Terlihat nilai koefisien determinasi (R Square) dari 0.867 yang berarti 86,7%. Angka tersebut mempunyai arti bahwa variabel Pengembangan karir, pengalaman kerja, dan motivasi secara simultan mempengaruhi kualitas kerja karyawan Y. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi telah menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Program pelatihan dan pengembangan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, yang langsung berimbas pada kualitas kerja. Ketika karyawan melihat adanya kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung lebih termotivasi dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Pengembangan karir menunjukkan bahwa perusahaan menghargai karyawan, yang dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang terlatih dan memiliki pengembangan karir yang baik dapat berkontribusi lebih efektif dalam tim, meningkatkan kolaborasi dan hasil tim secara keseluruhan.

Dengan demikian, investasi dalam pengembangan karir tidak hanya menguntungkan karyawan secara individu, tetapi juga berdampak positif pada kualitas kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Aprianto, 2019; Azni, 2019; Fitriani & Harto, 2018; Heryati, 2016; Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi telah menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Karyawan dengan pengalaman lebih cenderung memiliki keterampilan praktis dan pengetahuan yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, yang meningkatkan kualitas hasil kerja. Pengalaman sering kali meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. Mereka lebih siap untuk mengatasi situasi sulit yang mungkin muncul. Pengalaman kerja sering kali melibatkan interaksi dengan berbagai individu, sehingga meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim. Karyawan berpengalaman sering kali dapat berperan sebagai mentor bagi rekan yang lebih baru, membantu meningkatkan kualitas kerja seluruh tim.

Secara keseluruhan, pengalaman kerja yang luas dan beragam dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, berkontribusi pada keberhasilan individu dan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Andrey et al., 2020; Hitalessy et al., 2020; Octavianus et al., 2022; Taroreh, Febrio Lengkong

Victor P.K Lengkong, 2020) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Hasil analisis regresi telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, karena mereka bersemangat untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk memperhatikan detail dan berusaha memberikan hasil terbaik, meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang termotivasi lebih mampu bertahan menghadapi tantangan dan perubahan, menjaga kualitas kerja meskipun dalam situasi sulit. Motivasi yang baik dapat meningkatkan semangat tim dan kolaborasi, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Motivasi mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang, meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dapat berdampak positif pada kualitas kerja.

Secara keseluruhan, motivasi yang tinggi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Frinaldi et al., 2022; Lumentut & Dotulong, 2015; Sutrisno et al., 2022; et al., 2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian telah menemukan bahwa Pengembangan Karir, Pengalaman Kerja, dan Motivasi saling terkait dan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja Karyawan. Melalui pelatihan dan program pengembangan, karyawan dapat memperoleh keterampilan baru yang meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Adanya jalur karir yang jelas memberikan karyawan tujuan untuk dicapai, meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Karyawan dengan pengalaman lebih banyak biasanya lebih mahir dan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Karyawan yang telah menghadapi berbagai situasi lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, menjaga kualitas kerja yang konsisten.

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dan mencari solusi inovatif, yang dapat meningkatkan kualitas hasil kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih fokus, menghasilkan kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, kombinasi pengembangan karir, pengalaman kerja, dan motivasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan. Organisasi yang berinvestasi dalam ketiga aspek ini cenderung melihat hasil yang positif dalam kinerja dan produktivitas karyawan. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan variabel yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrey, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 361–370. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22376>
- Aprianto, R. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1–9.
- Aseptia, U. Y., & Maruno, S. H. P. (2018). Analisis Pengaruh Work-Life Balance Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt.Telkomsel, Tbk Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 77–85. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.64>
- Azni, S. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Di Universitas Tjut Nyak Dhien. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 68–81.
- Baroroh, I., Oktaviya, A. S., Rahmadani, F. E. N., & Larassaty, A. L. (2023). Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengembangan Karir Karyawan. *Journal of Student Research*, 1(2), 461–478. <https://doi.org/10.55606/jsr.v1i2.1082>
- Fitriani, N. Y., & Harto, J. D. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Kota Pasuruan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 3(1), 14–21.
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Jumiati, J., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distra, F. (2022). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal EL-RİYASAH*, 13(2), 30. <https://doi.org/10.24014/jel.v13i2.17431>
- Hasmalawati, N. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 10(1), 26–35. <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Heryati. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap

- Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Journal Ecoment Global*, 1(2), 51–62.
- Hitalessy, V., Roni, M. H., & Iswandi, I. (2020). Effect of Education, Training and Work Experience Level on Employee Performance. *Jurnal EMA*, 5(1), 38–44.
- Lumentut, M. D. ., & Dotulong, L. O. . (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*, ISSN: 2303-1174, 3(1), 74–85.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesy*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i2.652>
- Murti, & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1)(1), 10–17. <http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php/jrma/article/view/82>
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Prakoso, D. R., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(2), 1–10.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Sedarmayanti. (2018). The Effect of Career Development, Training and Motivation on Employees performance of PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 6(1), 341–350.
- Sukriah, I., Akram, & Inapty, A. B. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 102–120.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., & Asir, M. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>
- Taroreh, Febrio Lengkong Victor P.K Lengkong, R. N. (2020). Pengaruh Keterampilan,

Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 281-290.