

Peran Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan)

Subijanto Subijanto

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: subiyanto_m@yahoo.com

Achmat Busyairi

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: achmatbusyairi.1974@gmail.com

Nugroho Mardi Wibowo

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

Email: nugrohomardi@uwp.ac.id

Korespondensi penulis: subiyanto_m@yahoo.com

Abstract: This type of research is explanatory research, the research uses a quantitative approach, the research sample is 45 people. The analysis tool uses Smart PLS (Partial Least Square). Research objectives: 1) To determine the description of work experience, motivation and performance of employees in Pasean District, Pamekasan Regency; 2) To find out and analyze whether work experience has an influence on employee performance in Pasean District, Pamekasan Regency; 3). To find out and analyze whether work experience has an influence on motivation in Pasean District, Pamekasan Regency; 4). To find out and analyze whether motivation has an influence on employee performance in Pasean District, Pamekasan Regency; 7). To find out and analyze whether work experience has an indirect influence on performance which is mediated by employee motivation in Pasean District, Pamekasan Regency; The results showed that: 1) Work experience has a direct significant positive effect on employee performance with an Original Sample value of 0.381; 2). Work experience has a direct and significant positive effect on motivation with an Original Sample value of 0.317; 3). Motivation has a significant positive direct effect on employee performance with an Original Sample value of 0.384; 4). Work experience has a significant positive effect indirectly on employee performance which is mediated by motivation with an Original Sample value of 0.122.

Keywords: Work Experience, Employee Performance, Motivation

Abstrak: Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sampel penelitian sebanyak 45 orang. Alat analisis menggunakan Smart PLS (Partial Least Square). Tujuan penelitian: 1) Untuk mengetahui gambaran pengalaman kerja, motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan; 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan; 3). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan; 4). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan; 7). Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan; Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Pengalaman kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai Original Sample sebesar 0,381; 2). Pengalaman kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap motivasi dengan nilai Original Sample sebesar 0,317; 3). Motivasi berpengaruh positif signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan nilai Original Sample sebesar 0,384; 4). Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi dengan nilai Original Sample sebesar 0,122.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di era global, saat ini salah satu upaya harus dicapai oleh lembaga adalah meningkatkan kualitas SDM. Untuk mengembangkan kualitas individu/pegawai organisasi melakukan berbagai aktifitas organisasi yang dirancang untuk membantu individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan, agar menjadi lebih efektif. Program ini diperlukan karena manusia, pekerjaan, dan organisasi selalu berubah. Perubahan ini disebabkan baik oleh dinamika internal organisasi maupun dinamika eksternal (lingkungan eksternal). Perkembangan teknologi misalnya mempunyai implikasi terhadap syarat atau tuntutan pekerjaan. Kesenjangan antara pegawai dan tuntutan pekerjaan yang berkembang itu lalu berarti diperlukan peningkatan kinerja pegawai pada pengetahuan dan keterampilan serta sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi. Menyadari kondisi tersebut, pihak organisasi baik di lingkungan pemerintah, BUMN maupun swasta, dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja individu, keterampilan dan keahlian, menyelenggarakan program pelatihan dan meningkatkan kedisiplinan yang diperuntukkan bagi semua pegawai, baik pegawai baru maupun pegawai lama.

Siagian, (2018:198), menyatakan bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama : (1). Pengetahuan pegawai yang perlu pemutakhiran, (2). Kadaluarsa dan keterampilan pegawai, terjadi apabila pengetahuan dan keterampilan tersebut tidak lagi sesuai dengan tuntutan zaman, (3). Tidak dapat disangkal lagi bahwa dimasyarakat selalu terjadi perubahan, tidak hanya karena perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tetapi juga karena pergeseran nilai-nilai budaya. Agar tetap mampu bersaing, semua pegawai mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan.

Salah satu upaya peningkatan sumber daya manusia guna menunjang kebutuhan perusahaan dimasa depan membangun pegawai yang memiliki prestasi kerja yang bagus dan mampu meningkatkan kompetensinya, hal ini dibutuhkan peningkatan *skill*, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dalam pencapaian tujuan organisasi tentunya tidak terlepas dari kinerja yang dihasilkan pegawai. Agar kinerja meningkat, maka seorang pimpinan harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya. Dengan demikian kedudukan pegawai didalam sebuah organisasi adalah sangat penting. Dalam hal ini faktor-faktor yang harus di pandang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor-faktor internal individu pegawai.

Berbicara tentang kinerja pegawai, merupakan prioritas yang harus dikelola oleh perusahaan secara terus menerus agar bisa mewujudkan tujuan organisasi tercapai optimal. Dalam penelitian ini Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan sebagai organisasi pelayanan publik dituntut memahami kebutuhan penggunanya agar peningkatan pelayanan terus meningkat dan inovatif seiring perkembangan waktu. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah menegaskan bahwa, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sebagai upaya meningkatkan pelayanan dibutuhkan sumberdaya manusia/pegawai yang berkompeten dan berkinerja baik.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja pegawai yang baik adalah hasil kerja yang optimal yaitu hasil kerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Upaya peningkatan kinerja pegawai juga bisa dilakukan dengan adanya motivasi. Motivasi sangat penting bagi organisasi karena motivasi merupakan salah satu faktor utama bagi anggota organisasi dengan pegawai untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Agar mampu bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, pengalaman kerja inilah yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan pengalaman kerja. Pengalaman kerja seseorang menentukan kemampuannya dalam mengambil keputusan serta melibatkan diri untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu, pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kesuksesan implementasi manajemen pegawai di Kecamatan Pasean.

Pengalaman kerja yang harus dimiliki seorang pegawai untuk dapat mengatasi permasalahan dalam tugasnya, karena harus disadari bahwa untuk menjadi pegawai yang profesional bukan hal yang mudah sebab hal tersebut menuntut banyak tanggung jawab, (Finadaul, 2020). Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki saja akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu organisasi.

Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat

pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai pegawai. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Pegawai yang kaya akan pengalaman kerja seharusnya lebih tanggap dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan proses bekerja, karena pengalaman yang dimilikinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan selama menjalankan tugasnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan Halik S. (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jember”. Hasil penelitian Halik S. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti pendahulu lainnya dilakukan Sartika A. (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu”, mengemukakan temuan penelitiannya yaitu disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Terdapatnya perbedaan temuan penelitian pendahulu ini merupakan *gap research* menjadi landasan peneliti untuk melakukan kepenelitian lebih lanjut serta ingin membuktikan apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?, dengan mengambil objek penelitian yang berbeda dengan peneliti sebelumnya yaitu dilakukan di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan dengan pegawai sebagai respondennya. Penentuan objek penelitian di Kecamatan Pasean dengan karakteristik pegawai yang berbeda diharapkan memberikan hasil penelitian yang berbeda dengan peneliti sebelumnya untuk pengembangan ilmu.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan, terdapat fenomena tentang kinerja pegawai yang belum optimal. Fenomena kinerja pegawai diduga disebabkan oleh faktor : 1) Pegawai yang masuk dan pulang kantor tidak sesuai ketentuan dengan asumsi tugas di lapangan, 2) kurangnya motivasi dari pimpinan serta sanksi bagi pegawai yang tidak berdisiplin dalam bekerja, 3) Pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan 4) kurangnya pengalaman kerja pegawai sehingga berdampak pekerjaan menumpuk dan membutuhkan waktu lama dalam penyelesaian pekerjaan. Adanya fenomena dan celah penelitian/*gap research* yang telah dikemukakan sebelumnya, menjadi ketertarikan peneliti melakukan penelitian lanjutan serta untuk mengkaji dan mengetahui lebih dalam terkait fenomena yang terjadi di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Adapun judul penelitian yang diangkat adalah “**Peran Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan)**”.

Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang dan permasalahan penelitian maka disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi pengalaman kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?
3. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?
4. Apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan ?
5. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?

Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan dalam bahasan sebelumnya, maka rumusan tentang tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui deskripsi pengalaman kerja, disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi oleh motivasi pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan?

Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini, meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun secara terperinci tentang manfaat teoritis dan manfaat praktis yang hendak dicapai dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis (Bagi pengembangan ilmu)

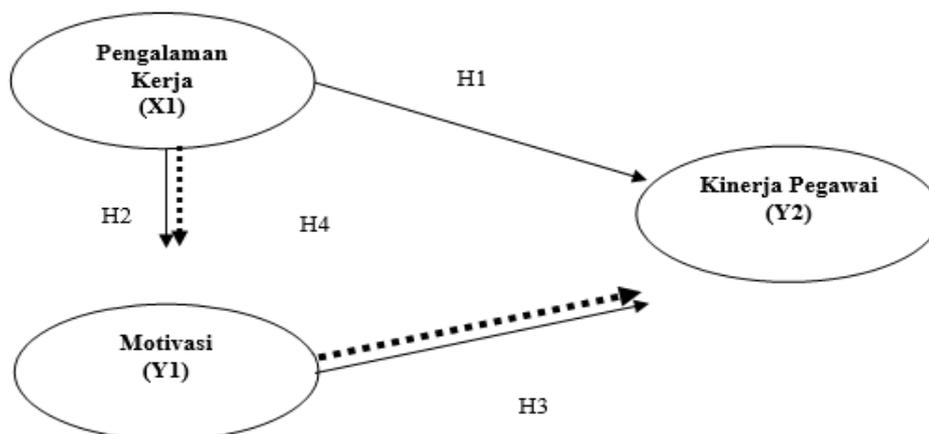
- Bagi peneliti yang akan datang, hasil penelitian ini sebagai tambahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya khususnya tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang mengkaji tentang pengalaman kerja, motivasi dan kinerja pegawai yang dimediasi motivasi.
- Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk tambahan referensi perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya dan bagi pembaca hasil penelitian ini sebagai tambahan untuk memperkaya keilmuaan tentang kajian ilmu manajemen SDM khususnya tentang pengalaman kerja, motivasi dan kinerja pegawai yang dimediasi motivasi.

2. Manfaat praktis

- Bagi pimpinan di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka pengambilan kebijakan meningkatkan prestasi kerja Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan, melalui faktor pengalaman kerja, motivasi dan kinerja pegawai yang dimediasi motivasi.
- Bagi Manajemen di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan, hasil penelitian ini sumbangan dan bahan kajian, membuat pertimbangan dan merumuskan kebijakan tentang pengalaman kerja, motivasi dan kinerja pegawai yang dimediasi motivasi di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan dengan menggunakan pendekatan ilmu manajemen sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Keterangan:

.....► = Pengaruh langsung

————► = Pengaruh tidak langsung

Hipotesis Penelitian

Bedasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah :

Penelitian yang dilakukan Halik S, (2021), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Halik S ini diperkuat oleh hasil penelitian Sartika A, (2019), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 1 yaitu:

H1: Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Irawati, dkk, (2022), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian Irawati dkk ini diperkuat oleh hasil penelitian Sutanjar T dan Saryono O, (2019), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap motivasi. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 2 yaitu:

H2: Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap motivasi Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.

Penelitian yang dilakukan Sutaguna dkk, (2023), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian Sutaguna dkk ini diperkuat oleh hasil penelitian Irfan M, (2022), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap motivasi. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 3 yaitu:

H3: Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan

Penelitian yang dilakukan Irawati, dkk, (2022), menghasilkan temuan penelitian adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi. Hasil penelitian Irawati, dkk ini diperkuat oleh hasil penelitian Sutanjar T dan Saryono O, (2019), yang juga menemukan terdapat pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai

yang dimediasi motivasi. Kedua hasil kajian empiris ini menjadi dasar dalam perumusan hipotesis 6 yaitu:

H4: Pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi di Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal). Tujuan dari penelitian asosiatif atau hubungan sebab akibat (kausal) adalah untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Penelitian ini juga tergolong penelitian eksplanasi (*explanatory research*) yaitu penelitian yang menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya melalui pengajuan hipotesis (Sugiyono, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, bertujuan untuk menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang detail. Pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan intrepresiasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan, teknik analisis data menggunakan alat analisis yang digunakan program *Smart PLS (Partial Least Square)*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Korelasi	Original Sample	Keterangan
Pengalaman Kerja ► Kinerja Pegawai	0,381	Pengaruh Positif
Pengalaman Kerja ► Motivasi	0,317	Pengaruh Positif
Motivasi ► Kinerja Pegawai	0,384	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 3 hipotesis pengaruh langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,381.
- 2) Pengalaman kerja terhadap motivasi berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,317.
- 3) Motivasi terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,384.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	Original Sample	Ket
Pengalaman Kerja ► Motivasi ► Kinerja Pegawai	0,168	Pengaruh Positif

Berdasarkan tabel tentang hasil pengujian 1 hipotesis pengaruh tidak langsung, ditunjukkan bahwa:

- 1) Pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,168.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P Values	Keterangan
Pengalaman Kerja ► Kinerja Pegawai	0,001	H ₁ diterima
Pengalaman Kerja ► Motivasi	0,006	H ₂ diterima
Motivasi ► Kinerja Pegawai	0,006	H ₃ diterima
Pengalaman Kerja ► Motivasi ► Kinerja Pegawai	0,046	H ₄ diterima

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai *p-value* $\leq 0,05$ yang berarti H₀ ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

H1: Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,001 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

H2: Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Motivasi Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel Pengalaman kerja (X1) terhadap motivasi (Y1) sebesar 0,006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua diterima

H3: Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,006 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Pengalaman Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Tidak Langsung Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Motivasi

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,046 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$, hal ini dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi karena nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan pegawai yang bekerja di Kecamatan Pasean Pamekasan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pengalaman kerja dan dapat meningkat pula. Pengalaman kerja berdampak positif terhadap kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa Pengalaman kerja mampu menciptakan kinerja pegawai dalam

organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. hal ini dapat diartikan bahwa Pengalaman kerja berdampak positif terhadap terhadap kinerja pegawai, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halik S, (2021), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan hasil penelitian Sartika A. (2019) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori pengalaman kerja Irawati, dkk. (2022) yang menjelaskan bahwa suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,001 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pengalaman kerja memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pengalaman kerja yang direfleksikan oleh empat indikator, meliputi: 1. gerakan mantap yang lancar; 2. cepat menanggapi suatu tanda-tanda bahaya terkait pekerjaannya; 3. dapat menduga akan timbulnya kesulitan dan 4. bekerja dengan tenang. Diantara empat indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator cepat menanggapi suatu tanda-tanda bahaya terkait pekerjaannya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Camat Kecamatan pasean Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan pengalaman kerja dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pengalaman kerja dan dapat meningkat pula. Pengalaman kerja berdampak positif terhadap terhadap motivasi yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa Pengalaman kerja mampu menciptakan motivasi dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. hal ini dapat

diartikan bahwa pengalaman kerja berdampak positif terhadap terhadap motivasi, hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sutanjar dan Saryono, (2019), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Juga sejalan dengan hasil penelitian Sutaguna dkk, (2023) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan pengalaman kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori pengalaman kerja Irfan M (2022) yang menjelaskan bahwa suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel Pengalaman kerja terhadap motivasi sebesar 0,006 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pengalaman kerja memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pengalaman kerja yang direfleksikan oleh empat indikator, meliputi: 1. gerakan mantap yang lancar; 2. cepat menanggapi suatu tanda-tanda bahaya terkait pekerjaannya; 3. dapat menduga akan timbulnya kesulitan dan 4. bekerja dengan tenang. Diantara empat indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator cepat menanggapi suatu tanda-tanda bahaya terkait pekerjaannya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Camat Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan pengalaman kerja dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti tingginya nilai motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan motivasi dan dapat meningkat pula. motivasi berdampak positif terhadap terhadap kinerja pegawai yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. hal ini dapat diartikan bahwa motivasi berdampak positif terhadap terhadap kinerja pegawai, hipotesis 5 diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halik S (2021), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Juga sejalan dengan hasil penelitian Sartika A, (2019) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori motivasi Sutanjar dan Saryono, (2019) yang menjelaskan bahwa dorongan yang muncul dalam diri seseorang untuk melakukan atau berpikir dengan tujuan tertentu, baik sadar atau tidak sadar.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,006 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan motivasi memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang disiplin kerja yang direfleksikan oleh tiga indikator, meliputi: 1. mengembangkan kreatifitas; 2. antusias untuk berprestasi tinggi; 3. kepuasan atas pencapaian prestasi kerja. Diantara tiga indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator kepuasan atas pencapaian prestasi kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Camat Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan motivasi dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Motivasi

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Hal ini berarti tingginya nilai pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi, dengan kata lain apabila organisasi meningkatkan segala aspek yang mampu menumbuhkan pengalaman kerja dan dapat meningkat pula. Pengalaman kerja berdampak positif terhadap terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi telah ditetapkan organisasi di lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Hal ini dapat diartikan bahwa Pengalaman kerja mampu menciptakan kinerja pegawai dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. hal ini dapat diartikan bahwa Pengalaman kerja berdampak positif terhadap terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi, hipotesis 6 diterima.

Hasil penelitian yang dilakukan ini mendukung/sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halik S, (2021), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Juga sejalan

dengan hasil penelitian Sartika A. (2019) yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi. Hasil penelitian ini memperkuat tentang teori pengalaman kerja Irawati, dkk. (2022) yang menjelaskan bahwa suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,0046 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pengalaman kerja memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pengalaman kerja yang direfleksikan oleh empat indikator, meliputi: 1. gerakan mantap yang lancar; 2. cepat menanggapi suatu tanda-tanda bahaya terkait pekerjaannya; 3. dapat menduga akan timbulnya kesulitan dan 4. bekerja dengan tenang. Diantara empat indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator cepat menanggapi suatu tanda-tanda bahaya terkait pekerjaannya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa Camat Kecamatan pasean Kabupaten Pamekasan senantiasa mengarahkan pegawai untuk mampu menampilkan pengalaman kerja dan melaksanakan tugas dengan baik; serta mendorong pegawai agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tingkat seminimal mungkin dan menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan.

(Rina Dewi, et al. 2020:14) Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al., 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Prmono Budi, et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan berarti bahwa semakin tinggi nilai pengalaman kerja yang dimiliki pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hipotesis 1 diterima.
2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap motivasi pada Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 2 diterima.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. Hipotesis 3 diterima.
4. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan yang dimediasi oleh motivasi. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 4 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- A Hadi Arifin, 2021. *The Influence of Education and Work Experience on Keuchik Leadership and Performance in Regional Designed New Autonomy for Aceh Malacca District North Aceh* (Jurnal Malikussaleh Social & Political Reviews Volume 2, Number 2, November 2021 ISSN 2746-8100 (online)
- Adam, Muhammad. 2015. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfa Beta.
- Anggraeni, Nenny. 2018. *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung*". Jurnal. ISSN 1412-565.
- Ardansyah dan Wasilawati. 2018. *Pengawasan Disiplin Kerja dan Kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 13 Issue 2 (2018) Pages 615-620.
- Arikunto, Suharsimi. 2018. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta

- Aristarini, L. I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini. 2022. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen, 2(4), 206-213.
- As'ad, Moh. 2021. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Astuti, Eni P dan Amalah, Nur. 2017. *Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners*. Jurnal Pinisi Discretion Review, ISSN (Print): 2580-1309 and ISSN (Online): 2580-1317. Volume 1, Issue 2, March, 2018 Page. 39- 46.
- Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. *Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya*, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- Cooper, Donald R., dan Emory, C. William. 2021. *Business Research Methods*. Jakarta: Erlangga
- Davis, Keith.2018, *Perilaku Dalam Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Davish, Keith and John W. Newstrom JW. 2018. *Perilaku dalam Organisasi Edisi ke Sepuluh Terjemahan Agus Dharma*. Jakarta: Erlangga.
- Edy, Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Effendy, Onong. 2019. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Finadiaul, F.2020.*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kompetensi Guru IPS di MAN Tulungagung*.Program Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Gaol, Lumban. 2015. *Teori Stres*. Jakarta: Buletin Psikologi.
- Halik S. 2021. *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten jeneponto*. Jurnal Ekonomika Vol. 14, No. 1, Februari, 2021 p-ISSN : 2087-040X DOI Issue : 10.46306/jbbe.v14i1 e-ISSN : 2721-7213.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen. Edisi 2. BPFE*, Yogyakarta.Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Managemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hejirachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2018. *Manajemen Personalia Edisi Keempat*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Henry Simamora, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.

- Irawati, Anwar ,Zainal Ruma ,Muh. Ikhwan Maulana Haeruddin, Tenri Dipoaatmodjo. 2022. *Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai*. JURNAL MANAJEMEN, ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online), Volume 14 Issue 4 (2022) Pages 715-720.
- Irfan, M. 2022. *The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance*, International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology, 2(1), 31–36.
- Juliani T dan Windu F. 2017. *Analysis of incentive, work discipline, and education levels that influence employee performance*. Journal Economics and Business Faculty Universitas Ma Chung DOI: <http://dx.doi.org/10.18202/jam23026332.15.2.20>.
- Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- Lodge, Derek. 2019. *Philosophy of Education*. New York: McGraw Hill.
- Mangkunegara A dan Octorend. 2019. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*. Universal Journal of Management 3(8): 318-328, DOI: 10.13189/ujm.2015.030803.
- Mangkunegara. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2019. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2022. *Managing Human Resources*.New Jersey: Pearson Education inc Publishing as Prentice Hall
- Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi
- Purnawijaya, Fregrace Meissy. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya*. JURNAL MANAJEMEN, 2528-1518 (Online), Volume 14 Issue 4 (2022) Pages 715-720.
- Purwanto. 2022.*Evaluasi hasil belajar*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, Page. 968 - 977
- Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21
- Ratulangi, Soegoto.2023. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi, terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat abadi Tendean Monado)*. Jurnal Embah, 4(4), 322-334.
- Rivai, Veithzal, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Robbins. 2019. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2018. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Siagian, Sondang. 2018. *Sistem Informasi Manajemen*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Ratnawati. 2020. *Peningkatan Profesional Guru Melalui Pengalaman kerja dan Latihan*. Universitas Negeri Makassar (UNM). Tersedia online: <http://www.scribd.com/doc/84842113/Ratna> (Diakses: 28 Maret 2013).