

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT YUWANA KARYA CATUR MANUNGGAL

FERLUKI JOHAN FERSINATA

ferlukijohan@gmail.com

Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

## ABSTRACT

*Human resources are one of the most important factors in a company, human resources are the driving force and determine the running of a company. This study aims to analyze and examine the effect of work experience, work motivation, and work loyalty on employee performance at PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. The type of research used is associative with quantitative methods. The population in this study were all employees of PT. Yuwana Karya Catur Manunggal with a total of 107 people. This study used a purposive sampling technique, that from this technique a total of 44 research samples were obtained. The analytical method used in this research is linear regression with the help of SPSS version 24 program. The results show that the variables of Work Experience and Work Motivation have a significant effect on employee performance. Most of the employees are having experience in the past before they joined PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Furthermore, Work Loyalty Variable has no significant effect on Employee Performance. This is because employees who work as helpers are often late to the job site, causing daily project targets to be slow to complete.*

**Keywords:** work experience, work motivation, work loyalty, employees' performance

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu berjalannya suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal dengan total 107 orang. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, dimana dari teknik ini diperoleh total 44 sampel penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagian besar karyawan memiliki pengalaman di masa lalu sebelum mereka bergabung dengan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Selanjutnya Variabel Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang berprofesi sebagai pembantu sering terlambat ke lokasi kerja sehingga menyebabkan target proyek harian menjadi lambat untuk diselesaikan.

**Kata Kunci:** pengalaman kerja, motivasi kerja, loyalitas kerja, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam suatu perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Sumber daya manusia identik dengan kinerja. Dengan kinerja yang optimal, perusahaan memiliki daya saing yang tinggi dalam menghadapi situasi pasar yang dinamis. Kinerja karyawan untuk yang berpengalaman dan yang tidak berpengalaman tentunya sangat berbeda, hal utama yang dapat dijadikan perbedaan adalah menemukan solusi bila terjadi hambatan dalam pekerjaan. Lebih lanjut karyawan yang tidak berpengalaman akan tergantung kepada karyawan lainnya dalam menemukan pekerjaan sehingga lama waktu mengerjakan pekerjaan akan cenderung lambat. Pengalaman kerja adalah seluruh pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan milik karyawan yang didapatkannya dari pekerjaan sebelumnya, sebagai dasar untuk mengerjakan pekerjaan saat ini. Karyawan yang berpengalaman akan menjadikan mereka profesional

dalam bidangnya yang kemudian menjadikan mereka sebagai salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan dengan pengalaman kerja dapat mempersiapkan diri dengan baik untuk pekerjaan itu.

Motivasi dapat menjadi pengaruh bagi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki rasa semangat dan energik dalam melakukan pekerjaan yang diberikan, dan sebaliknya jika seorang karyawan yang kurang termotivasi akan sering menunjukkan rasa tidak nyaman dan tidak bersemangat terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi kurang maksimal bahkan bisa buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai rencana yang telah ditetapkan. Karyawan yang termotivasi akan memberikan segala daya upayanya untuk menyelesaikan pekerjaan demi mendapatkan sesuatu yang diinginkannya. Seperti contoh, karyawan yang menginginkan promosi jabatan tentu akan mengerahkan seluruh upayanya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan maksimal. Karyawan yang termotivasi juga dapat dilihat dari reaksi mereka tanggap terhadap suatu pekerjaan yang didapatkannya. Tanggap dalam mencari solusi atas permasalahan dan mandiri untuk menyelesaikannya.

Mendapatkan karyawan yang loyal adalah tujuan pertama bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang loyal dapat menjadi faktor penting karena mereka akan memberikan dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang didapat dari atasan mereka. Membangun komunikasi antar karyawan yang harmonis, menyediakan sarana dan prasarana kerja yang lengkap, dan memberikan kesejahteraan seperti BPJS, insentif kerja, tunjangan, dan lain – lain dapat menjadikan karyawan loyal bagi perusahaannya. Loyalitas kerja tidak tercipta begitu saja di dalam suatu organisasi atau perusahaan, tetapi adanya faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkannya seperti adanya motivasi yang disampaikan, kepastian status pegawai di dalam perusahaan, dan juga adanya jenjang karir yang didapatkan karyawan. Masing-masing faktor merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan

Penelitian ini menggunakan populasi perusahaan PT Yuwana Karya Catur Manunggal. Ada beberapa alasan diambilnya objek penelitian perusahaan farmasi antara lain dalam karena adanya fenomena yang terjadi seperti beberapa orang berprofesi sebagai *helper* yang seharusnya bertugas sebagai pengisi pekerjaan pada beberapa bagian kerja yang diperlukan, mereka banyak mengeluh tentang status kepegawaian yang tak kunjung menjadi pegawai tetap walaupun di lain pihak yaitu perusahaan telah memberikan kompensasi bagi karyawan yang tidak berstatus pegawai tetap tersebut. Sebagai akibatnya, mereka cenderung kurang tepat waktu datang bekerja. Di lain sisi permasalahan yang didapati juga seperti molornya jadwal pengerjaan yang diakibatkan dari wabah covid, seperti tambahan aturan yang wajib diterapkan perusahaan sesuai aturan pemerintah setempat. Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian adalah: (1) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal?; (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal?; (3) Apakah loyalitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal; (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal; (3) Pengaruh loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal.

## TINJAUAN TEORITIS

### Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Ratulangi, 2016:323),

pengalaman kerja merupakan salah satu dari faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. karyawan yang memiliki pengalaman kerja dapat mempersiapkan diri dengan baik untuk pekerjaan. Pengalaman kerja adalah aset terpenting bagi seseorang untuk terlibat dalam area tertentu. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaan, yang dapat diukur dengan tahun masa kerja dan jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014:208).

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan dan dikemukakan oleh beberapa ahli di atas tentang pengalaman kerja, maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu bentuk terpenting dalam perusahaan dikarenakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat melaksanakan tugas yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan pengalaman terdahulu.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:111), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegasi dengan segala daya uapayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Stefan Ivanko (dalam Hamali 2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Ahli lain seperti Kondalkar (dalam Hamali 2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Indikator motivasi menurut Hasibuan (2016:94), yaitu : *Relatedness Needs* atau Kebutuhan Berhubungan., *Growth Needs* Kebutuhan Pertumbuhan, *Existence Needs* atau Kebutuhan Keberadaan.

### **Loyalitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2016:112) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Loyalitas para karyawan tidak hanya sekedar kesetiaan keberadaannya secara fisik di dalam organisasi atau perusahaan saja, tetapi juga termasuk perhatian, gagasan, pikiran, serta dedikasinya yang tercurah sepenuhnya kepada organisasi atau perusahaan. Dari beberapa definisi sebelumnya dapat disimpulkan bahwa loyalitas tenaga kerja adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan dan tanggung jawab yang dialihkan oleh perusahaan, baik berkenaan dengan kepercayaan yang menjaga rahasia maupun kemauan karyawan untuk lebih mengembangkan perusahaan. Loyalitas kerja diukur dengan indikator (Saydam dalam Kurniawan, 2015) : Taat terhadap peraturan, Tanggung jawab, Menyumbangkan pemikiran secara ikhlas pada organisasi, Jujur.

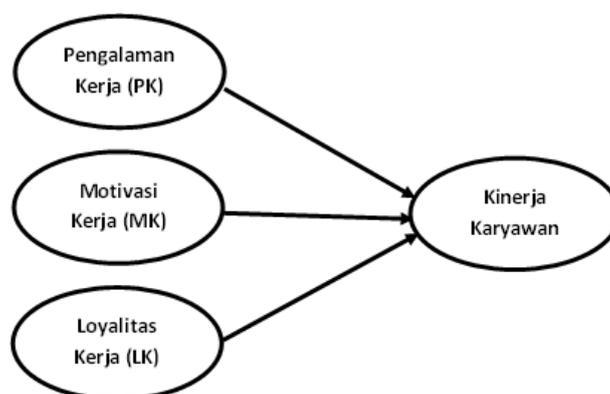
### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai (2013:60), kinerja adalah istilah umum yang digunakan dalam semua atau sebagian tindakan atau kegiatan organisasi selama periode waktu tertentu dengan mengacu pada beberapa standar seperti biaya proses, yang diperkirakan atas dasar efisiensi, akuntabilitas . atau pertanggungjawaban manajemen dan sejenisnya. Deskripsi kinerja mencakup tiga elemen penting, yaitu: tujuan, ukuran dan evaluasi. Penetapan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan efisiensi operasional. Tujuan ini akan memandu dan mempengaruhi perilaku tempat kerja yang diharapkan organisasi dari setiap karyawan. Kinerja merupakan hal yang kritis dan harus diperhatikan oleh semua manajer, baik di tingkat organisasi kecil maupun besar. Pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi atau karyawannya merupakan bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan kepada publik. Kinerja tugas seseorang tidak terisolasi, tetapi selalu dikaitkan dengan kepuasan kerja dan

remunerasi karyawan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan karakteristik pribadi. Adapun indikator kinerja karyawan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antara karyawan (Setiawan dan Kartika, 2014).

### Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai landasan penelitian didasari oleh beberapa tinjauan sebagai berikut: (1) Wirawan *et. al.* (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) Soegoto (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) Taroreh (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) Bahri (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) Tanjung (2015) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) Mamesha *et. al.* (2016) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (7) Soeghandi *et. al.* (2013) menyatakan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (8) Rowen (2017) menyatakan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Ratulangi, 2016: 323), pengalaman kerja merupakan salah satu dari faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja dapat mempersiapkan diri dengan baik untuk pekerjaan. Pengalaman kerja adalah aset terpenting bagi seseorang untuk terlibat dalam area tertentu. Beberapa penelitian yang terkait hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan antara lain seperti: Wirawan *et. al.* (2019) dan Soegoto (2016) menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis pertama penelitian ini adalah:

**$H_1$  : Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

#### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan erat kaitannya dengan motivasi kerja yang diterapkan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2016:111), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hasil dari penelitian sebelumnya oleh Bahri (2017) dan Tanjung (2015). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Hipotesis kedua penelitian ini adalah:

## **H<sub>2</sub> : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

### **Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2016:112) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan, dan organisasi. Artinya, karyawan yang loyal akan berupaya menghasilkan hasil kerja yang baik sehingga dia dapat berkontribusi bagi organisasi atau perusahaannya. Menurut peneliti Mamesha *et. al.*(2016) dan Soeghandi *et.al.* (2013) menyatakan bahwa Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

## **H<sub>3</sub> : Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Di dalam Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:63), Jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan kedua variabel atau lebih dan hubungan variabel bebas dengan variabel terikat dan sejauh mana hubungan tersebut signifikan terhadap pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, dan loyalitas terhadap PT Yuwana Karya Catur Manunggal. Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan tentang hubungan antara variabel bebas (independen) yang terdiri dari pengalaman kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja dengan menggunakan variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yang akan digunakan yaitu karyawan pada PT Yuwana Karya Catur Manunggal yang berjumlah 107 Orang.

#### **Teknik Pengambilan Populasi dan Sampel**

Penelitian menggunakan pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling*, yang ditentukan berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu. Sesuai dengan kriteria dan prosedur yang telah ditentukan, maka didapat 44 karyawan yang telah memenuhi kriteria untuk bisa diteliti dari jumlah data yang digunakan.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Menurut Sugiyono (2018: 93) skala Likert adalah skala dengan indikator sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terukur.

#### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Penelitian menggunakan dua jenis variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen penelitian yaitu kinerja karyawan. Terdapat tiga jenis variabel independen yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan, antara lain pengalaman kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja.

#### **Variabel Dependen**

##### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diartikan hasil kerja karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh PT Yuwana Karya Catur Manunggal. Adapun indikator kinerja karyawan adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerja sama antara karyawan (setiawan dan kartika, 2014).

## Variabel Independen

### Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal untuk mengerjakan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Menurut Foster (2001:43), ada beberapa aspek yang menjadi indikator pengalaman kerja seseorang, yaitu: masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, dapat menduga adanya kesulitan.

### Motivasi Kerja

Motivasi dalam penelitian ini diartikan suatu cara mendorong karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal agar dia dapat mengerahkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja. Indikator motivasi menurut Hasibuan (2016:94), yaitu: *relatedness needs* atau kebutuhan berhubungan, *growth needs* kebutuhan pertumbuhan, *existence needs* atau kebutuhan keberadaan.

### Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja dalam penelitian ini diartikan sebagai kesediaan karyawan PT Yuwana Karya Catur Manunggal untuk mengerahkan seluruh kemampuan dan waktunya dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Loyalitas kerja diukur dengan indikator (Saydam dalam Kurniawan, 2015): taat terhadap peraturan, tanggung jawab, menyumbangkan pemikiran secara ikhlas pada organisasi, jujur.

## Teknik Analisis Data

### Uji Instrumen Penelitian

#### Uji Validitas

Untuk menentukan kelayakan item kolom yang ditampilkan adalah kolom Total korelasi untuk item yang tepat pada tabel Total Item Statistik hasil pengolahan data menggunakan *Program Statistical Program for Social Sciences* (SPSS). Kriteria penilaian untuk uji kelayakan adalah sebagai berikut: a. Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut valid; b. Apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Tes ini digunakan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan isi pertanyaan atau pernyataan yang berkaitan dengan kuesioner. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan secara global pada item-item yang dimaksud, sebagai berikut: a. Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan reliabel; b. Jika nilai *Cronbach Alpha* adalah  $< 0,60$ , maka dapat dikatakan tidak reliabel.

### Analisis Asosiatif

Metode analisis asosiasi adalah cara untuk menggamarkan dan menginterpretasikan data yang ada untuk memerikan gambaran yang jelas tentang masalah. Peneliti melakukan analisis keterkaitan dengan mendistribusikan tanggapan responden dalam entuk tael untuk mendapatkan gambaran distriusi yang jelas. tanggapan dari responden.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda berguna untuk mengetahui seberapa besaran pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + \beta_1PK + \beta_2MK + \beta_3LK + e$$

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memverifikasi apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji t dan F diketahui mengasumsikan bahwa residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi tersebut dilanggar maka uji statistik tidak berlaku lagi untuk ukuran sampel kecil Ghazali (2018:161). Sebaliknya jika titik-titik memanjang dari diagonal dan tidak searah dengan diagonal maka model distribusi dapat dianggap anomali sehingga model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Jika variabel bebas berkorelasi, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang korelasi antar variabel bebasnya adalah nol. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, dapat dipertimbangkan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi (Santoso, 2016: 23 ). Pedoman model regresi tanpa multikolinearitas adalah memiliki toleransi yang mendekati 1. Jika nilai VIF kurang dari 10, dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

### Uji Autokorelasi

Uji *autokorelasi* memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah pada model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1 (sebelumnya). *Autokorelasi* disebabkan oleh observasi yang bersambungan waktu ke waktu yang saling berkaitan. Ketentuan yang digunakan untuk mendeteksi adanya autokorelasi adalah sebagai berikut : (1) Apabila jumlah  $DW < DL$  bisa diartikan adanya autokorelasi positif; (2) Apabila nilai  $DL < DW < DU$  bisa diartikan tidak dapat disimpulkan; (3) Apabila nilai  $DU < DW < 4-DU$  bisa diartikan tidak adanya autokorelasi; (4) Apabila nilai  $4-DU < DW < 4-DL$  bisa diartikan tidak dapat disimpulkan; (5) Apabila nilai  $4-DL < DW$  bisa diartikan adanya autokorelasi negatif.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:137), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual tetap sama dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak memiliki heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas, kami menggunakan uji Glejser untuk mengembalikan nilai absolut dari residual variabel independen. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka tidak terjadi perubahan heteroskedastisitas. Sedangkan heteroskedastisitas terjadi ketika nilai signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2018:142).

### Uji Kelayakan Model Penelitian

#### Uji F

Uji statistik F adalah untuk menentukan apakah model eksplorasi digunakan dan apakah variabel independen yang disertakan mempengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (2016:96) terdapat kriteria-kriteria pengujian dalam kelayakan model terhadap tingkat level of signifikan adalah sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikansi uji F  $\leq 0,05$  maka model regresi layak digunakan pada penelitian ini; (2) Jika nilai signifikansi uji F  $> 0,05$  maka model regresi tidak layak digunakan pada penelitian ini.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh kemampuan model tersebut dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi merupakan antara 0 dan 1. Kriteria analisis koefisien determinasi adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 0, maka menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, sehingga model dinyatakan kurang layak; (2) Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati 1, maka menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, sehingga model dinyatakan layak.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:97) uji statistik t pada intinya adalah digunakan untuk menunjukkan seberapa pengaruh efek dari satu variabel independen ketika menjelaskan perubahan variabel dependen. Adapun kriteria pengambilan keputusan berdasarkan signifikansi adalah sebagai berikut : (1)  $H_0$  diterima jika  $P\text{Value} > \alpha = 0,05$ , yang artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat; (2)  $H_0$  ditolak jika  $P\text{Value} < \alpha = 0,05$ , yang artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Tabel 1  
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Sig	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (PK)	PK <sub>1</sub>	0.573	0.000	Valid
	PK <sub>2</sub>	0.571	0.000	Valid
	PK <sub>3</sub>	0.667	0.000	Valid
	PK <sub>4</sub>	0.661	0.000	Valid
	PK <sub>5</sub>	0.651	0.000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK <sub>1</sub>	0.625	0.000	Valid
	MK <sub>2</sub>	0.650	0.000	Valid
	MK <sub>3</sub>	0.755	0.000	Valid
	MK <sub>4</sub>	0.715	0.000	Valid
	MK <sub>5</sub>	0.677	0.000	Valid
Loyalitas Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	0.735	0.000	Valid
	LK <sub>2</sub>	0.817	0.000	Valid
	LK <sub>3</sub>	0.746	0.000	Valid
	LK <sub>4</sub>	0.660	0.000	Valid
	LK <sub>5</sub>	0.619	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0.917	0.000	Valid
	KK <sub>2</sub>	0.828	0.000	Valid
	KK <sub>3</sub>	0.569	0.000	Valid
	KK <sub>4</sub>	0.535	0.000	Valid
	KK <sub>5</sub>	0.921	0.000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa indikator dari variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan hasil yang valid, karena nilai korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dinyatakan bahwa semua variabel penelitian telah valid.

## Uji Reliabilitas

Tabel 2  
Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Kesimpulan
Pengalaman Kerja (PK)	0.689	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0.745	Reliabel
Loyalitas Kerja (LK)	0.763	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0.853	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa item - item pernyataan setiap variabel yang digunakan dalam kuesioner ini telah reliabel, karena seluruhnya memiliki nilai *croanbach's Alpha*  $\geq 0.6$ .

## Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dan hasil perhitungan didapatkan dengan bantuan program komputer SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Standardized Coefficients Beta
Konstan	1,035	0,579	-
Pengalaman Kerja (PK)	0,228	0,157	0,422
Motivasi Kerja (MK)	0,490	0,054	0,388
Loyalitas Kerja (LK)	0,356	0,037	0,481

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil dari perhitungan SPSS Tabel 3, dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 1,035 + 0,228 PK + 0,490 MK + 0,356 LK$$

Penjelasan untuk persamaan regresi linier berganda Tabel 3 adalah sebagai berikut: (1) Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan nilai  $\beta_0$  (konstanta) sebesar 1,035. Hasil nilai tersebut berarti bahwa jika variabel bebas Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja sama dengan 0 atau konstan, maka Kinerja Karyawan sebesar 1,035; (2) Koefisien regresi Pengalaman Kerja (PK) = 0,228. Hasil nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada variabel Pengalaman Kerja terjadi penambahan satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,228; (3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (MK) = 0,490. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Karyawan. Artinya jika pada variabel Motivasi Kerja terjadi penambahan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,490; (4) Koefisien regresi variabel Loyalitas Kerja (LK) = 0,356. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan yang searah dengan variabel Kinerja Karyawan. Artinya, jika pada variabel Loyalitas Kerja terjadi penambahan satu satuan, maka variabel Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,356.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi sebagai menguji model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Berikut adalah hasil uji normalitas yang menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal:

**Tabel 4**  
Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	0,75742721
Most Extreme Diferencess	Absolute	0,147
	Positive	0,147
	Negative	-0,187
Asymp. Sig.		0,150

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil *Kolmogorov - Smirnov Test* menjelaskan jika nilai Sig. Sebesar 0,150 lebih besar dari 0,05 ( $0,150 > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen keduanya memiliki distribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji *Multikolinearitas* berguna untuk menguji apakah model regresi yang telah ditentukan memiliki adanya korelasi antar variabel *return on assets*, *return on equity* dan *earning per share* atau tidak memiliki adanya korelasi antar variabel, hal ini dibuktikan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5**  
Hasil Uji Multikolinearitas

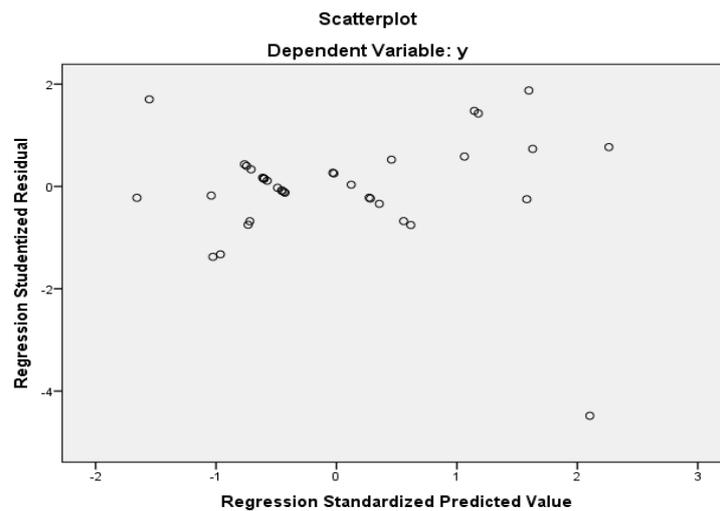
Variabel	collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
PK	0,795	4,394	Tidak terjadi Multikolinearitas
MK	0,865	4,899	Tidak terjadi Multikolinearitas
LK	0,854	4,903	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat *Multikolinearitas* antara satu variabel dengan variabel lainnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi sebagai penguji model regresi dalam ketidaksamaan varian dan residual antar satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil dari uji Heteroskedastisitas pada penelitian menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dibuktikan pada gambar dibawah ini :



Sumber: Data Primer Diolah 2021  
**Gambar 2**  
 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik yang berada didalam menyebarkan di atas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini digunakan uji F dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$ . Tabel 6 hasil uji F ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	6,451	3	2,150	74,624 ,000 <sup>b</sup>
	Residual	1,566	40	0,052	
	Total	7,348	43		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas kerja  
**Sumber: Data Primer Diolah 2021**

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan SPSS didapatkan nilai tingkat signifikan sebesar 0.000 ( $\leq 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Komunikasi, dan Stres kerja mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, sehingga model persamaan regresi layak diterima dan bisa digunakan dalam penelitian.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai koefisien determinasi berganda atau  $R^2$  digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja memberikan pengaruh pada variabel terikat Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,708 <sup>a</sup>	0,501	0,632	0,24054

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi kerja, Loyalitas Kerja  
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
**Sumber: Data Primer Diolah 2021**

Hasil pada Tabel 7 diperoleh nilai R sebesar 0,708 yang artinya Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $R > 0,5$ ). Lebih lanjut, Nilai  $R^2 = 0,501$  yang berarti 50,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja. Sedangkan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui apakah variabel Pengalaman Kerja, Motivasi kerja, dan Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara sendiri – sendiri maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 8:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Kesimpulan
	B	Std. Error			
1(Constant)	1.035	.579	1.536	.293	
Pengalaman kerja	.228	.157	2.412	.032	Signifikan
Motivasi Kerja	.490	.054	2.076	.013	Signifikan
Loyalitas Kerja	.326	.037	1.374	.524	Tidak Signifikan

a. Dependent variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan Tabel 8 didapat nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar  $0,032 < 0,05$ . Hal tersebut dapat diartikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi motivasi kerja sebesar  $0,013 < 0,05$  menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi loyalitas kerja sebesar  $0,524 > 0,05$  menandakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil perhitungan uji t di atas menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H1 diterima. Karyawan yang berpengalaman adalah aset penting bagi suatu perusahaan karena mereka dapat dengan cepat beradaptasi terhadap berbagai jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. PT. Yuwana Karya Catur Manunggal yang bergerak di bidang *building maintenance*, renovasi dan perawatan gedung, elektrikal, dan mekanikal, tentunya membutuhkan karyawan yang berpengalaman sehingga dapat memenuhi kualitas hasil kerja yang akan memuaskan para klien.

Sastrohadiwiryono (dalam Ratulangi, 2016:323) mengatakan bahwa karyawan yang berpengalaman merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan karena mereka dapat mempersiapkan diri dengan baik untuk pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti didapatkan bahwa mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman bekerja di bidang yang sama dengan pekerjaan mereka saat ini sebelum mereka menjadi karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Riyadi (2015) dan Sari (2018) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H2 diterima.

Sutrisno (dalam Hamali, 2018:133) menjelaskan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Hasil tanggapan responden terkait item pernyataan variabel Motivasi Kerja pada Tabel 10 mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja. Lebih lanjut, hasil pengamatan peneliti di lapangan juga mendapati bahwa alasan mereka bekerja giat adalah untuk mendapatkan bonus hasil pekerjaan bila proyek pekerjaan harian telah selesai. Penyelesaian target pekerjaan untuk satu hari akan memberikan bonus kepada para karyawan yang terlibat dalam proyek tersebut. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gardjito *et al.*, (2014). Berdasarkan hasil penelitian tersebut, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan uji t yang telah dijelaskan diatas, menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian H3 ditolak. loyalitas kerja sebagai bentuk kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Karyawan yang loyal akan memberikan seluruh daya dan upayanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Namun dalam beberapa kesempatan pengamatan oleh peneliti didapati bahwa karyawan yang bekerja sebagai *helper* dimana mereka adalah pekerja lepas yang dibutuhkan sesuai kebutuhan proyek yang sedang dijalankan, sering terlambat datang ke lokasi pekerjaan sehingga menyebabkan target proyek harian lambat terselesaikan. Keterlambatan penyelesaian target kerja harian akan berdampak kepada realisasi kerja secara total dan juga akan berdampak kepada realisasi penyelesaian proyek yang telah dijanjikan kepada klien. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rowen (2017). Berdasarkan hasil penelitian tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan melalui beberapa uji yang telah dijelaskan, maka kesimpulan yang didapat antara lain: (1) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Mayoritas karyawan telah memiliki pengalaman bekerja di bidang yang sama sebelum mereka menjadi karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal, faktor tersebutlah yang membuat para karyawan dapat lebih cepat dan tanggap pada saat mereka mendapatkan target pekerjaan sehari - hari dan mampu menyelesaikannya tepat waktu.; (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Alasan para karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal bekerja giat adalah untuk mendapatkan bonus hasil kerja bila target pengerjaan proyek harian telah selesai; (3) Loyalitas Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. Karyawan yang bekerja sebagai *helper* sering terlambat datang ke lokasi pekerjaan sehingga menyebabkan target proyek harian lambat terselesaikan.

### Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang ada pada penelitian ini dapat menjadi rujukan atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain: (1) Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dengan menyebarkan kuesioner sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya; (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yaitu Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Loyalitas Kerja untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan; (3) Objek penelitian sejumlah 44 orang karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal .

### Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh penulis untuk memperbaiki dan mengembangkan penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut : (1) Memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk dapat memberikan ide atau saran terkait metode pengerjaan proyek sehingga dapat menemukan metode pengerjaan terbaik dan sebagai sarana transfer pengetahuan kepada karyawan yang belum berpengalaman; (2) Realisasi pemberian bonus dari hasil kerja proyek satu hari perlu dipertimbangkan sesuai kontribusi kerja yang telah diberikan oleh para karyawan; (3) Pendekatan persuasif perlu terus dilakukan oleh pimpinan proyek lapangan bagi karyawan yang bertugas sebagai helper sehingga mereka dapat datang tepat waktu ke lokasi pekerjaan; (4) bagi peneliti selanjutnya, peneliti hanya menggunakan pengalaman kerja, motivasi kerja, dan loyalitas kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan. Penggunaan variabel lainnya seperti kepemimpinan, stress kerja, komunikasi, dan faktor - faktor lainnya guna menghasilkan temuan empiris lainnya di masa mendatang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, K. D., Santoso, A., dan Wahyuni, S. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101-118.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM. Jakarta
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke tujuh. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada. Bandung.
- Santoso. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Hamali, A. Y. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru. Yogyakarta.