

Effect of work experience and work achievement on employee satisfaction at PT. Virajaya Riau Putra

Alisya¹, Zamhir Basem², Henrizal³

^{1,2,3}STIE Bangkinang

¹alisya1999@gmail.com, ²zamhirbasem@gmail.com, ³henrizal22@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 8 Januari 2022

Disetujui 19 Januari 2022

Diterbitkan 31 Januari 2022

Kata kunci:

Pengalaman; Prestasi;
Kepuasan; Kerja;
Karyawan.

Keywords:

Experience; Performance;
Satisfaction; Work;
Employee.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra, analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis linear berganda. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang pada PT. Virajaya Riau Putra, Teknik pengambilan sampel ini disebut dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner dan file research. Uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan uji secara parsial pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, keeratan hubungan antara *variable* bebas terhadap *variable* terikat yaitu sangat kuat dengan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 63,9 persen. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial Terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virajaya Riau Putra.

ABSTRACT

This study aims to determine work experience and work performance on the job satisfaction of the employees of PT. Virajaya Riau Putra, the analysis used in this study is multiple linear analysis. The population in this research is all 60 employees at PT. Virajaya Riau Putra, This sampling technique is called the census technique. Data collection techniques used are observation methods, questionnaires and research files. Hypothesis testing was carried out with the F test and t test. Based on the results of the study, it can be concluded that simultaneously work experience and work performance on employee job satisfaction, while the partial test of work experience and work performance on employee job satisfaction, the close relationship between the independent variables and the dependent variable. which is very strong with the contribution of the independent variable to the dependent variable of 63.9 percent. The results of this analysis indicate that work experience and work performance have a significant and partial effect on job satisfaction of Pt. Virajaya Riau Putra.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi, Khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (*non material /non finansial*) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Hubungan antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam Perjanjian Kerja Sama (PKB). Perjanjian ini mengatur hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan serta tunduk pada undang-undang ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2013 dan peraturan ketenagakerjaan lainnya. Perusahaan harus memberi fasilitas yang memadai kepada karyawan, baik fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah, ekonomi, fasilitas olahraga dan fasilitas lainnya. Oleh karena itu, menyadari begitu pentingnya hubungan antara perusahaan dan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja karyawan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. PT Virajaya Riau putra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri *Asphalt Mixing Plant (AMP), Batching Plant, Stone Crusher* dan konstruksi skala besar.

Perusahaan sangat memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan dalam hal mencapai tujuan perusahaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku karyawan dalam bekerja, seperti misalnya hasil kerja karyawan yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan *outcomes* sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya hasil kerja karyawan pada perusahaan. Namun demikian dalam kegiatan operasional seringkali kepuasan kerja para karyawan tersebut diabaikan oleh perusahaan, apabila kondisi tersebut tidak dengan segera dilakukan langkah antisipasi yang benar maka dengan sendirinya upaya pencapaian tujuan perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Menilai kepuasan kerja karyawan pada PT. Alas Watu Emas Kabupaten Kampar dapat dilihat dari jumlah karyawan dan tingkat pendidikan karyawan dari tahun 2018 sampai dengan 2020, lebih jelas hal ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja Karyawan Pada PT. Virajaya Riau Putra Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Pendidikan			
			SMA /Sederajat	Diploma (D3)	Sarjana (S1)	Sarjana (S2)
1	2018	76	44	7	24	1
2	2019	72	42	5	23	2
3	2020	60	36	3	19	2
Masa Kerja (Range/ Tahun)			0 s/d 2	0 s/d 4	0 s/d 7	0 s/d 7

Sumber : PT. Virajaya Riau Putra, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata pendidikan terakhir karyawan berasal dari SMA/ Sederajat. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja dipabrik memiliki tingkat pendidikan SMA/Sederajat. Karyawan yang bekerja pada perusahaan dituntut memiliki tanggung jawab masing-masing dengan range kerja pada kontrak awal. Kepuasan kerja karyawan dilihat dari kemampuan dan kemauan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja pada perusahaan dalam jangka waktu kerja yang sudah disepakati.

Salah satu faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan adalah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Pengalaman kerja karyawan dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk penempatan kerja. Pengalaman Kerja merupakan suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja di perusahaan dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan memiliki kesempatan untuk berkembang di perusahaan. Berikut dapat dilihat pada tabel penempatan Karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra.

Tabel 2 Penempatan Karyawan Pada PT. Virajaya RiauPutra Tahun 2018-2020

No	Tahun	Penempatan Kerja					Jumlah & Accounting
		Personalia	Pemasaran	Pengolahan	Maintenance	Keuangan	
1	2018	2	2	38	30	4	76
2	2019	3	3	31	30	5	72
3	2020	4	4	28	17	7	60

Sumber : PT. Virajaya Riau Putra, 2021

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Virajaya RiauPutra penempatan kerja untuk karyawan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga perusahaan data memberikan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya, dengan kata lain karyawan yang ditempatkan harus memiliki pengalaman yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang harus di cari solusinya sehingga akan tercapai apa yang menjadi tujuan perusahaan. Salah satu langkah yang di tempuh agar kepuasan kerja karyawan meningkat adalah dengan memberikan prestasi kerja terhadap karyawan Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Masalah prestasi kerja bukanlah timbul begitu saja atau timbul secara sembarangan. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan semangat yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya. Seorang karyawan dikatakan memiliki kerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap karyawan ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika tidak dapat diatasi maka karyawan tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam berproduksi di perusahaan. berikut ini jumlah target dan realisasi perusahaan dalam jangka 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 Data Produksi Pada PT. Virajaya RiauPutra Tahun 2018-2020

No.	Tahun	Target			Realisasi			Batu Pecah (Ton)	(%)
		Aspal (Ton)	Beton (Ton)	Batu Pecah (Ton)	Aspal (Ton)	Beton (Ton)			
1.	2018	8.350	9.520	11.320	7.210	8,300	9.620	86,09	
2.	2019	11.350	13.425	15.775	10.000	11.350	13.000	84,71	
3.	2020	27.530	35.255	35.550	26.000	30.000	32.000	89,49	

Sumber : PT. Virajaya RiauPutra, 2021

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa dalam tiga tahun terakhir hasil pencapaian produksi aspal, beton dan batu pecah selalu berhasil mengalami fluktuasi. Terlihat dari tahun ke tahun target dan realisasi aspal, beton dan batu pecah mengalami kenaikan dan penurunan, dalam perbandingan target realisasi pertahun yang mengakibatkan target tidak tercapai, hal ini disebabkan karena masih belum optimalnya karyawan dalam bekerja yang disebabkan prestasi kerja karyawan yang menurun. Belum optimalnya kepuasan kerja karyawan pada perusahaan salah satunya disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan prestasi kerja karyawan pada perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada PT. Virajaya Riau Putra terlihat dari masih kurangnya pengalaman kerja karyawan yang dilihat dari tingkat pendidikan karyaawan dan pencapaian hasil kerja yang belum optimal dilakukan oleh karyawan sehingga prestasi kerja karyawan belum dirasakan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Adhayasaka Hutama dkk (2016) dengan hasil pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan variable yang berpengaruh secara simultan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sedangkan penelitian juga dilakukan oleh Stafina Laila Fathiyati dkk (2020) dengan hasil pengalaman kerja, pelatihan kerja dan kepuasan kerja merupakan variable yang berpengaruh secara simultan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah penelitian ini adalah Apakah pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Virajaya Riauputra. Untuk mengetahui bagaimana pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Virajaya Riauputra.

Menurut Sofyandi (2010) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading, and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012) secara umum adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Rekrutmen (*Recruitment*)
3. Seleksi (*Selection*)
4. Orientasi Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)
5. Evaluasi Kinerja (*Controlling*)
6. Kompensasi (*compensation*)
7. Pengintegrasian (*intergration*)
8. Pemeliharaan (*maintenance*), Pemberhentian (*separation*), Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK)

Karyoto (2016), manajemen perusahaan adalah serangkaian unsur dalam perusahaan sebagai proses memimpin, mengarahkan dan mengadministrasikan sumber daya yang dimiliki perusahaan karena manajemen merupakan komponen penting yang harus dimiliki perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi yang ingin dicapai. Tanpa adanya manajemen perusahaan yang baik atau struktur organisasi yang jelas, tujuan perusahaan akan sulit dicapai dan justru menimbulkan ketidakjelasan pekerjaan dan tanggung jawab setiap karyawan.

Manajemen perusahaan merupakan suatu proses yang berbeda dari perencanaan (*planning*), penyusunan (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengendalian (*controlling*) dimana dilakukan untuk mencapai tujuan utama perusahaan dengan melibatkan manusia dan sumber daya lainnya. Jadi, manajemen perusahaan adalah suatu seni yang produktif dan didasarkan pada sebuah pemahaman ilmu dimana ilmu dan seni tersebut tidak bertentangan namun keduanya saling melengkapi (Terry dalam Mangkunegara, 2010).

Adapun fungsi manajemen perusahaan adalah sebagai berikut (Khaerul,2010):

1. Memimpin (*leading*)

Adanya seorang manajer yang menjalankan manajemen perusahaan memiliki tugas untuk:

- a. Mengambil keputusan (*decision maker*)
- b. Mengambil keputusan (*decision maker*)
- c. Melakukan komunikasi (*communicating*)
- d. Memberi motivasi (*motivating*)
- e. Menentukan sumber daya manusia untuk masuk divisi tertentu (*selecting people*).
- f. Pengembangan SDM melalui penilaian terhadap hasil kerja dengan memberikan saran maupun promosi (*developing people*).

2. Merencanakan (*planning*).

Tugas dan kegiatan utama perencanaan meliputi:

- a. Meramalkan untuk waktu yang akan datang (*forecasting*),
- b. Membuat target dan sasaran (*set goal or targetting*)
- c. Membuat rencana kegiatan yang diperlukan untuk mencapai target (*schedulling*).
- d. Menyusun rencana anggaran biaya (*budgetting*)
- e. Membuat *Standard Operating Procedure* (SOP) tentang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Menetapkan dan menafsirkan kebijakan-kebijakan pelaksanaan pekerjaan

3. Menyusun (*organizing*)

Kegiatan mengatur dan menghubungkan suatu pekerjaan sehingga dilaksanakan lebih efektif dan efisien meliputi:

- a. Desain struktur organisasi (*design organization structure*).
- b. Menentukan *job description* dari masing-masing jabatan untuk mencapai sasaran organisasi.

- c. Mendelegasikan tanggung jawab dan wewenang dalam menetapkan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diinginkan (*delegating responsibility and authority*).
4. Mengawasi (*controlling*)
Melakukan pengawasan, pengendalian dan pengamatan meliputi:
 - a. Perkembangan pekerjaan (*developing performance standard*)
 - b. Pengukuran hasil pekerjaan (*measuring performance*)

Pada umumnya, tindakan atau level manajemen terdiri dari beberapa bagian sebagai berikut (Hasibuan, 2012):

1. *Top management*
2. *Midle*
3. *Lower management*

Menurut Nuraini, (2013), kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Nuraini, 2013) :

- a. Upah yang cukup
- b. Perlakuan yang adil
- c. Ketenangan bekerja
- d. Perasaan diakui
- e. Penghargaan hasil kerja
- f. Penyalur perasaan

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Muhibbang, 2014). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014).

Menurut (Muhibbang, 2014) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan tehnik pekerjaan.
4. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
5. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
6. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisikondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes dan needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

Dampak pengalaman kerja Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2013) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sedangkan Menurut Arbana (2016) mendefinisikan prestasi kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan.

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014) sebagai berikut:

1. Hasil Kerja, Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan, Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif, Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan Mental, Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin, waktu dan absensi Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja, Menurut Steers, (dalam Sutrisno,2011), orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Kombinasi ketiga faktor tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

Penilaian prestasi kerja pegawai harus menggunakan prinsip-prinsip yang telah diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 agar para pejabat penilai dan yang dinilai berkomitmen kuat dan bisa menjadi pegawai yang baik untuk ke depannya (Susanti, 2014), yaitu:

1. Objektif, sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi oleh penilaian subyektif pribadi dari orang yang menilai atau yang dinilai
2. Terukur, dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif karena penilaian dilakukan dengan cara membandingkan sasaran yang telah dibuat dengan realisasi yang tercapai
3. Akuntabel, seluruh hasil penilaian prestasi kerja harus dapat dipertanggungjawabkan kepada orang yang berwenang karena data disimpan selama kurun waktu tertentu
4. Partisipatif, seluruh proses penilaian prestasi kerja dengan melibatkan secara aktif antara orang yang menilai dengan yang dinilai
5. Transparan, seluruh proses dan hasil penelitian prestasi kerja harus bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia.

Bagi karyawan, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan untuk potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan kariernya. Hipotesis penelitian ini adalah diduga pengalaman kerja (X_1), Prestasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kepuasan kerja (Y) pada PT. Virajaya Riauputra Tahun 2018-2020.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Virajaya RiauPutra, beralamat di Pekanbaru, Kecamatan, Marpoyan Damai. Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Agustus sampai dengan Oktober Tahun 2021. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif Skala yang digunakan adalah skala *ordinal*, yaitu data yang diperoleh dengan cara kategorisasi atau klasifikasi, tetapi diantara data tersebut terdapat hubungan. Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Observasi, kuesioner dan *file research*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang pada PT. Virajaya RiauPutra. Analisa data pada penelitian ini dilakukan dengan model persamaan regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X₁ = Pengalaman Kerja

X₂ = Prestasi Kerja

ε = *Error Term*.

Selanjutnya dalam menganalisa data, penulis menggunakan analisis deskriptif kuantitatif yaitu mentabulasikan data dari koesioner dan mengambil kesimpulan secara kuantitatif. Data yang dapat dari penelitian bersifat kualitatif, maka data yang bersifat kualitatif itu diberikan skala sehingga menjadi data yang bersifat kuantitatif. Skala yang digunakan adalah skala ordinal, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala ordinal, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel dimana setiap pernyataan akan diberikan skor berkisar antar 5-1

- | | |
|---|-----|
| A. Untuk jawaban Sangat Setuju diberi skor | : 5 |
| B. Untuk jawaban Setuju akan diberi skor | : 4 |
| C. Untuk jawaban Cukup Setuju akan diberi skor | : 3 |
| D. Untuk jawaban Tidak Setuju akan diberi skor | : 2 |
| E. Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju akan diberi skor | : 1 |

Setelah kelas ditentukan, kemudian ditentukan rentang interval setiap kelas. Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah skor tertinggi dari jawaban yang diberikan responden skor 5, sedangkan nilai terendah adalah skor responden dengan skor 1. Rumus menentukan interval kelas adalah sebagai berikut:

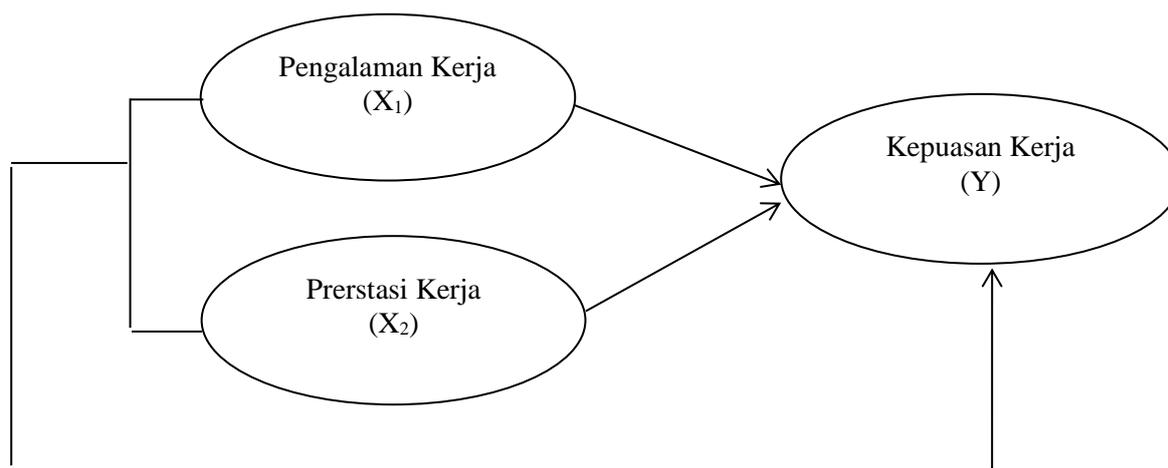
$$i = \frac{\text{range}}{k} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Keterangan :

I : Interval kelas

Range : Skor tertinggi – skor terendah (5-1)

K : Jumlah kelas (5)



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari responden yaitu sebanyak 42 orang karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru Jln. Kuantan Raya No.120, sekip, Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru. Sebelum melakukan analisa terhadap hasil penelitian ini, terlebih dahulu perlu diperhatikan identitas dari responden. Adapun identitas yang diperhatikan disini antara lain, usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh identitas responden seperti pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5 Identitas Responden

No.	Identitas Responden	Frekuensi (orang)	Persentase %
1	Usia		
	a. 20 Tahun	15	25.0
	b. 21 - 35 Tahun	21	35.0
	c. 36 - 45 Tahun	15	25.0
	d. 50 Tahun	9	15.0
	Jumlah	60	100
2	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	45	75.0
	b. Perempuan	15	25.0
	Jumlah	60	100
3	Tingkat Pendidikan		
	a. SMP	2	3.3
	b. SMA	37	61.7
	c. DII/ DIII	1	1.7
	d. S1	20	33.3
	Jumlah	60	100
4	Lama Bekerja		
	a. 1 - 5 Tahun	3	5.0
	b. 6 - 10 Tahun	11	18.3
	c. 11 - 15 Tahun	24	40.0
	d. > 15 Tahun	22	36.7
	Jumlah	60	100

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat secara umum responden atau karyawan PT. Vira Jaya Riau Jaya Pekanbaru berusia antara 21 sampai 35 Tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki pengalaman kerja yang lama, dan berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Identitas responden berikutnya adalah jenis kelamin, pembagian kuesioner dengan sistem sensus, diketahui dari hasil

tabulasi data pada tabel V.1 diketahui bahwa jumlah karyawan laki-laki 45 orang dan perempuan 15 orang. Identitas responden berikutnya berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui dari hasil tabulasi data pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan karyawan terbanyak berlatar pendidikan SMA dan Sarjana. Pada bagian akhir dari identitas responden yang di perhatikan adalah tingkat masa kerja yang dimiliki karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh maka diketahui secara umum diketahui masa kerja tertinggi karyawan pada PT. Vira Jaya Riau Jaya Pekanbaru antara 11 sampai 15 tahun dan diatas 15 tahun.

Demikian identitas responden dalam penelitian ini, diharapkan responden yang terpilih dapat bersifat terbuka dan memberikan informasi yang akurat sehingga data yang diperoleh tidak bias dan hasil analisa dapat dijadikan bahan pertimbangan pimpinan dalam merumuskan kebijakan dimasa yang akan datang.

Analisis Regresi

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 11.667 + 0.422X_1 + 0.371X_2 + e$$

Dari persamaan diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 11.667. angka ini memberikan arti jika diasumsikan Pengalaman Kerja tidak ada ($X_1=0$), Prestasi Kerja yang dimiliki karyawan tidak ada ($X_2=0$), maka Kepuasan Kerja masih ada sebesar 11.667 satuan.

Koefisien regresi Variabel Pengalaman Kerja (X_1) diperoleh sebesar 0.422. angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan pengalaman kerja meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel Prestasi Kerja (X_2) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kompetensi karyawan akan meningkat sebesar 0.422 satuan, dan sebaliknya jika diasumsikan Pengalaman Kerja (X_1) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, sementara variabel Prestasi Kerja (X_2) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kompetensi karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.422 satuan. Hal ini menjelaskan terdapat hubungan positif dari Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Koefisien regresi Variabel Prestasi Kerja (X_2) diperoleh sebesar 0.371. angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan prestasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, sementara variabel pengalaman kerja (X_1) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.371 satuan, dan sebaliknya jika diasumsikan prestasi kerja (X_2) mengalami penurunan sebesar 1 satuan, sementara variabel pengalaman kerja (X_1) konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kepuasan kerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0.371 satuan. Hal ini menjelaskan terdapat hubungan positif dari Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dalam penelitian ini seperti yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.274	2	237.137	9.421	.000 ^b
	Residual	1434.709	57	25.170		
	Total	1908.983	59			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 b. Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel diatas terlihat nilai F hitung sebesar 9.421 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. penelitian ini menggunakan alpha 5%. Berdasarkan pada kriteria pengujian bahwa nilai signifikansi < alpha yakni $0.000 < 0.05$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji parsial dilakukan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji parsial dapat dilihat pada tabel 7 :

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Variabel	t-hitung	Signifikansi	Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X ₁)	2.453	0.017	0.05	Berpegaruh tapi tidak Signifikan
Prestasi Kerja (X ₂)	2.350	0.022	0.05	Berpegaruh tapi tidak Signifikan

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai t-hitung variabel Pengalaman Kerja (X₁) diperoleh sebesar 2.453 dengan nilai sig. 0.017. nilai signifikansi t-hitung lebih rendah dari alpha yaitu 0.017 < 0.05. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Nilai t-hitung variabel Prestasi Kerja (X₂) diperoleh sebesar 2.350 dengan nilai sig. 0.022. nilai signifikansi t-hitung lebih rendah dari alpha yaitu 0.022 < 0.05. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Prestasi Kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja.

Tabel 8 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	0.657	.639	2.490

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁
 b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2021

Untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (koefisien determinasi) dapat dilihat dari besarnya nilai *Adjusted R Square* x 100%. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien bahwa koefisien Korelasi (R) sebesar 0.810. berdasarkan pedoman interpretasi, nilai nya berada di rentang 0.80 - 1000 yang berarti terdapat hubungan sangat kuat positif antara Variabel pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 81,0%.

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0.639. Angka ini memberikan arti bahwa variasi baik atau tidaknya kompetensi karyawan sebesar 63,9% ditentukan oleh variabel pengalaman kerja dan prestasi kerja sedangkan sisanya sebesar 36,1% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti saat ini (selain variabel pengalaman kerja dan prestasi kerja).

Pembahasan

a. Pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdaskan hasil penelitian, nilai F hitung sebesar 9.421 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. penelitian ini menggunakan alpha 5%. Berdasarkan pada kriteria pengujian bahwa nilai signifikansi < alpha yakni 0.000 < 0.05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

terdapat dua unsur penting dalam kepuasan kerja, yaitu nilai-nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi kerja.

b. Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Diketahui bahwa nilai t-hitung variabel Pengalaman Kerja (X_1) diperoleh sebesar 2.453 dengan nilai sig. 0.017. nilai signifikansi t-hitung lebih rendah dari alpha yaitu $0.017 < 0.05$. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Muhibbang: 2014). Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini, 2014).

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek (Knoers & Haditono, 2009 dalam Asih, 2012). Menurut (Muhibbang: 2014) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan.
4. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
5. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
6. Kemampuan–kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek–aspek tehnik pekerjaan.

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka diketahui bahwa Pengalaman Kerja karyawan sudah baik, salah satunya dapat dilihat dari kemampuan karyawan, tingkat pendidikan dan masa kerja masing – masing karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

c. Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-hitung variabel Prestasi Kerja (X_2) diperoleh sebesar 2.350 dengan nilai sig. 0.022. nilai signifikansi t-hitung lebih rendah dari alpha yaitu $0.022 < 0.05$. artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel Prestasi Kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2013) mendefinisikan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketetapan waktu. Sedangkan Menurut Arbana (2016) Mendefinisikan Prestasi kerja sebagai berikut: Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan demikian, prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu

individu dalam suatu tugas dan pekerjaannya. Yang artinya setiap individu ketika bekerja akan dikatakan berhasil ketika memiliki prestasi kerja di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variable Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara signifikan terlihat dari hasil uji t. hal ini menunjukkan bahwa Prestasi Kerja mempengaruhi faktor Kepuasan Kerja dalam melakukan pekerjaan.

Semakin tinggi prestasi kerja seseorang melakukan pekerjaan, semakin menciptakan hasil yang memuaskan dan mengharumkan nama perusahaan tempat dia bekerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kapabilitas. Kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan meliputi pengetahuan dan penguasaan yang bersangkutan dengan prosedur dan alat-alat kerja, kemampuan sosial, serta kemampuan konseptual.

Penelitian ini didukung Vol No 1 November 2020 hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulyono rahayu dkk/2020 yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jaswita Jabar” dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh secara simultan dan parsial variable prestasi kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan serta kemampuan konseptual.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai New Hollywood Hotel Pekanbaru tahun 2018-2020 dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan uji secara simultan pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Virajaya Riau Putra. 2) Berdasarkan uji secara parsial variabel pengalaman kerja dan prestasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan New Hollywood Hotel Pekanbaru. 3) Keeratan hubungan variabel pengalaman kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja yaitu sangat kuat dengan besar kontribusi sebesar 63.9, %.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Adnyani, N. L. P. R., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Pengembangan Karier Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4073-4101.
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Gaol L, Jimmy. 2014. A to Z Human Capital : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Hartatik, Puji Indah. S 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku.
- Hasibuan Malayu.S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Karyoto. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Manulang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV

- nurrofi, a. 2012. pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada departemen produksi pt. leo agung raya semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Priyatno, Duwi, 2017, *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*, Andi Publisher, Jakarta
- Thomas Sumarsan. 2013. *Sistem Pengendalian Manajemen, Edisi 2*, PT Indeks, Jakarta.
- Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*: PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sukarna. 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Mandar Maju
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sondang P. Siagian, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Bandung.
- Italia, Y., Cipta, W., & Yudiaatmaja, F. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Rahayu, M. (2019). *Pengaruh Prestasi Kerja, Promosi Jabatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Jaswita Jabar* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Sa'diyah, C., & Endratno, H. 2013. pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan depo pelita pt pelita satria perkasa sokaraja. *jbima (jurnal bisnis dan manajemen)*, 1(1), 74-86.