

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Honda Motor Unaaha

Tauwi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lakidende, Indonesia

Alamat: Jalan Sultan Hasanuddin, No. 234, Wawotobi, Lalosabila, Unaaha, Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara 93461, Indonesia

Korespondensi penulis: tauwidian@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work experience and workload on employee performance at PT. Astra Honda Motor Unaaha. The location of this study was conducted at the showroom of PT. Astra Honda Motor Unaaha, which is located in Tumpas Village, Unaaha District, Konawe Regency. In this study, all populations were sampled, namely 30 employees. To measure the effect of work experience and workload on employee performance, a measuring instrument in the form of a questionnaire was used, the answer categories for questions using the Likert Scale. Work experience and workload have a significant effect on employee performance, this means that the more work experience and balanced workload will increase employee performance, where the partial test of the work experience variable (X_1) obtained a t significance of 0.001 smaller than 0.05, then partially the work experience variable (X_1) has an effect on employee performance variables (Y). And the partial test on the workload variable (X_2) obtained a t significance of 0.000, or a t significance of less than 0.05, so partially the workload variable (X_2) has an effect on the employee performance variable (Y).

Keywords: Experience, Workload, Employee Performanc

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Unaaha. Lokasi penelitian ini dilakukan pada *show room* PT. Astra Honda Motor Unaaha, yang berada di Kelurahan Tumpas, Kecamatan Unaaha, Kabupaten Konawe. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang karyawan. Untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan digunakan alat ukur berupa kuesioner, kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan *Skala Likert*. Pengalaman kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja serta beban kerja yang seimbang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, dimana Uji parsial terhadap variabel pengalaman kerja (X_1) didapatkan signifikansi t sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka secara parsial variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan Uji parsial terhadap variabel beban kerja (X_2) didapatkan signifikansi t sebesar 0.000, atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Pengalaman, Beban Kerja, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa peran manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan walaupun faktor yang dibutuhkan telah tersedia sebab manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi diperlukan peran manajemen sumber daya manusia agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas sehingga menghasilkan kinerja yang baik, (Wirawan, 2009).

Kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari riwayat pekerjaannya, riwayat pekerjaan tersebut dapat berupa pengalaman kerja dan keterampilan kerja yang dimiliki.

Namun tidak semua orang yang telah lama bekerja memiliki kinerja yang lebih baik dari seorang yang baru masuk kerja, karena setiap karyawan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan sangat menentukan bagi perusahaan, karena dapat dikatakan produksi barang tersebut merupakan hasil dari kinerja karyawan dalam proses produksi. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang optimal bagi perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik (Mahennoko, 2017).

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peranan besar dalam perusahaan, baik diperusahaan pemerintah maupun swasta, hal ini ditentukan kedudukan karyawan adalah faktor penentu dalam kegiatan untuk menentukan sasaran, rencana dan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan (Wirawan, 2009).

Permasalahan sumber daya manusia telah menjadi perhatian banyak pihak dalam upaya pengembangan suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi organisasi mempunyai peranan yang penting dalam setiap kegiatan organisasi, yaitu sebagai pelaksana kegiatan organisasi. (Mangkunegara, 2016).

Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja.

Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi suatu individu karena semakin lama pengalaman kerja yang dimiliki maka seseorang akan memiliki tingkat keahlian yang lebih baik di bidangnya. Selain itu, pengalaman kerja juga sebagai dasar penilaian kinerja karena pengalaman kerja itu sendiri untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan yang dicapai karyawan selama bekerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Pemberian beban kerja yang efektif, perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya, demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur (Sitompul dan Simamora, 2021).

PT. Astra Honda Motor Unaaha merupakan salah satu badan usaha milik Swasta (BUMS) yang bergerak dibidang jual beli kendaraan bermotor, terdapat di Kabupaten Konawe. Adapun masalah yang ada pada PT. Astra Honda Motor Unaaha, berdasarkan observasi awal, tidak terlepas dari pengaruh minimnya pengalaman kerja karyawan terkait dengan kompetensi kerja yang diembannya serta beban kerja yang belum merata bagi semua karyawannya. Banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan tidak merata bagi semua karyawan. Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Unaaha.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Wibowo (2011), menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Kasmir (2017: 182) secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pengertian tersebut memiliki arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi karyawan yang mencapai standar yang telah ditetapkan memiliki kinerja yang baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang baik.

Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kualitas kerja Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sbelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.
- b. Kuantitas kerja Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- c. Sikap kooperatif Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Pengalaman Kerja

Menurut (Handoko, 2014), bahwa pengalaman kerja ialah pelamar yang sering diminta untuk menguraikan pekerjaan-pekerjaan masa lalunya. Dari informasi ini, perusahaan dapat mengetahui apakah pelamar adalah seorang yang senang berpindah-pindah pekerjaan atau cenderung menjadi karyawan yang “setia”. *Review* terhadap nama, tugas-tugas, tanggung jawab jabatan dan gaji terakhir yang diterima menunjukkan apakah calon merupakan pelamar yang mempunyai kemampuan potensial.

Menurut (Siagian, 2017), pengalaman kerja adalah proses pelamaran suatu pekerjaan, pengalaman pelamar cukup penting artinya dalam suatu seleksi. Suatu organisasi atau perusahaan cenderung akan memilih pelamar yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu melaksanakan tugasnya. Selain itu, kemampuan intelegensi juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya sebab orang yang memiliki kecerdasan yang cukup baik.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Hidayat (2021) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan. Oleh karena itu, perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Munandar (2012), menyatakan bahwa beban kerja yakni suatu kondisi dari pekerjaan bersama uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika karyawan bekerja diatas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah dibanding kapasitas karyawan sendiri.

Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja menurut Putra dalam Setiawan, (2016:) adalah:

a. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan *finishing*. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada *show room* PT. Astra Honda Motor Unaaha, yang berada di Kelurahan Tumpas, Kecamatan Unaaha, Kabupaten Konawe. Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang karyawan. Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2020) apabila jumlah subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan digunakan alat ukur berupa kuesioner, kategori jawaban untuk pertanyaan dengan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset survei. Sugiyono (2017) Dalam *Skala Likert* responden menentukan tingkat

persetujuan mereka terhadap suatu pertanyaan dengan memilih salah satu pilihan yang tersedia

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Perusahaan

PT. Astra Honda Motor-Unaaha pertama kali didirikan di Unaaha Kab. Konawe pada tahun 2002 yang berlokasi di Jl. Sabandara Samping Toserba Unaaha Kab. Konawe. Seiring berjalannya waktu PT. Astra Honda Motor-Unaaha beberapa kali melakukan pemindahan kantor atau dealer dengan alasan tertentu diantaranya sempitnya segmentasi pasar yang di diperoleh, sempitnya outlet penjualan dan yang terakhir sempitnya lokasi tempat operasional perusahaan tersebut. Adapun lokasi-lokasi PT. Astra Honda Motor-Unaaha dari masa ke masa adalah: Pada tahun 2002 pertama kali PT. Astra Honda Motor didirikan Berada di Jl. Sabandara unaaha Kab. Konawe, pada tahun 2005 PT. Astra Honda Motor-Unaaha pindah di Jl. Lakidende, Arombu unaaha, Kab. Konawe-Sulawesi Tenggara dengan alasan sempitnya pemasaran. Pada Tahun 2009 PT. Astra Honda Motor-Unaaha berpindah lagi di Tumpas, Unaaha, Kab. Konawe-Sulawesi Tenggara samping sinar mas variasi dengan alasan sempitnya kegiatan operasional perusahaan, dan pada tahun 2015 PT. Astra Honda Motor-Unaaha berpindah di Kel. Tumpas, Unaaha, Kab. Konawe hingga sekarang ini.

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*. Menurut Sekaran (1992) reliabilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedang 0.7 dapat diterima dan diatas 0.8 adalah baik, berikut disajikan hasil uji reliabilitas instrumen yang diteliti diuraikan dalam tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.799	0,70	Reliabel
Beban Kerja	0.802	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.782	0,70	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa semua item pernyataan memiliki nilai koefisien alpha cronbach untuk setiap indikator lebih besar dari pada nilai alpha cronbach yang dipersyaratkan, yaitu sebesar 0,70, sehingga keseluruhan item pernyataan dinyatakan reliabel. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Hasil Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda dengan tingkat signifikansi (α) 0.05 . perhitungan model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26, selanjutnya dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	13.788	6.545		2.107
	Pengalaman_Kerja	1.074	.290	.480	3.702
	Beban_Kerja	2.188	.292	.971	7.490

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah : $Y = 13.788 + 1.074X_1 + 2.186X_2$, dapat diuraikan berikut :

- Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 13.788, tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen yang meliputi pengalaman kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) bernilai nol persen atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Unaha adalah sebesar 13.788
- Koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 1.074, nilai tersebut menjelaskan pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja dan kinerja karyawan, hal ini artinya jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan PT. Astra Honda Motor Unaha akan mengalami kenaikan sebesar 1.07% dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 2.188, nilai tersebut menjelaskan pengaruh positif antara variabel beban kerja dan kinerja karyawan, hal ini artinya jika variabel beban kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel kinerja karyawan PT.

Astra Honda Motor Unaaha akan mengalami kenaikan sebesar 2.19% dengan asumsi variabel lain konstan.

Uji parsial variabel

Uji parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas (pengalaman kerja dan beban kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.788	6.545		2.107	.045
	Pengalaman_Kerja	1.074	.290	.480	3.702	.001
	Beban_Kerja	2.188	.292	.971	7.490	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hasil perhitungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Uji parsial terhadap variabel pengalaman kerja (X_1) didapatkan signifikansi t sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka secara parsial variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Uji parsial terhadap variabel beban kerja (X_2) didapatkan signifikansi t sebesar 0.000, atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Analisa Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil analisa determinasi dapat dilihat pada output *Model Summary* sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.652	3.737

a. Predictors: (Constant), Beban_Kerja, Pengalaman_Kerja

Dari hasil analisis pada tabel 4. menunjukkan bahwa *Adjusted R square* sebesar 0.652 sehingga koefisien determinasi sebesar 0.652 atau 65.20%, hal ini berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan secara keseluruhan oleh variabel bebas yang terdiri dari (pengalaman kerja dan beban kerja) sebesar 65.20%, sedangkan sisanya sebesar 34.80% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar variabel bebas dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengalaman kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin banyak pengalaman kerja serta beban kerja yang seimbang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, dimana Uji parsial terhadap variabel pengalaman kerja (X_1) didapatkan signifikansi t sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05, maka secara parsial variabel pengalaman kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dan Uji parsial terhadap variabel beban kerja (X_2) didapatkan signifikansi t sebesar 0.000, atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05, maka secara parsial variabel beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas maka penulis menyampaikan saran untuk pihak manajemen PT. Astra Honda Motor Unaha sebaiknya berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru serta yang berpengalaman agar karyawan mampu mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka secara terus-menerus, Serta sebaiknya memastikan bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka dan memberikan tantangan yang konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, I. S. (2021). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Vonex Indonesia Rancaekek. *JEMBA: Journal of Economics, Management, Business, and Accounting*, 1(1), 93–106.
- Kasmir. (2017). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mahennoko, A. A. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bidang keuangan pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak [Skripsi, Universitas Diponegoro].
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, S. A. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Badan Penerbit Universitas Indonesia.
- Siagian, M. (2017). Analisis budaya organisasi, disiplin kerja, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal Akrab Juara*, 2(3), 25–39.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142–153.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A. (2011). *Pendidikan kewirausahaan (Konsep dan strategi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.