

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan suatu perusahaan atau organisasi bergantung pada kualitas kinerja para karyawannya. Jika seseorang melaksanakan pekerjaannya secara efektif maka dapat dianggap telah memberikan kinerja yang baik. Persaingan yang ketat pada akhirnya akan mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi jika tidak memiliki para karyawan yang berkualitas. Orang-orang yang mempunyai serangkaian tugas tertentu yang mereka lakukan secara konsisten untuk memenuhi tujuan organisasi membentuk organisasi.

Karyawan mempunyai peran penting dalam operasional perusahaan, yang berkontribusi melalui berbagai peran dan tanggung jawab. Karyawan didalam perusahaan perlu dikelola dengan baik untuk memastikan produktifitas. Karyawan juga memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, serta peluang untuk pengembangan karir. Hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan sangat penting untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

Hal yang menjadi pendorong agar karyawan senantiasa melakukan pekerjaannya dengan baik yaitu bisa dilakukan dengan cara memberikan motivasi kepada setiap karyawan yang bertujuan agar setiap karyawan bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kerja karyawan. Menurut (Caissar et al., 2022) Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara

efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Menurut (Siregar et al., 2022) Orang yang sangat termotivasi akan melakukan sesuatu untuk mencapai hasil terbaik. Dalam tubuh manusia, motivasi adalah kekuatan yang dapat berkembang secara mandiri atau melalui banyak kekuatan luar yang berfokus pada material dan non-material. Sangat penting untuk diingat bahwa motivasi karyawan berbeda-beda tergantung pada tingkat pendidikan dan keuangan mereka.

Menurut Yunita (dalam Kompensasi et al., 2022), motivasi merupakan faktor pendorong yang menjadikan seorang pekerja atau anggota suatu organisasi mau dan mau melakukan apa pun sesuai dengan apa yang diperintahkan perusahaan, dalam contoh ini atasan atau organisasi. Apabila seorang pegawai termotivasi maka dengan sendirinya ia akan melakukan segala kewajibannya sesuai dengan bakat dan kemampuannya dalam kaitannya dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Ada juga hal penting yang mendukung tercapainya tingkat kinerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut (Bahri et al., 2022) komunikasi dilakukan secara verbal oleh dua belah pihak dilakukan lebih dari satu orang agar dapat dimengerti pesan yang disampaikan satu dengan yang lain. Tanpa adanya bahasa verbal antara kedua belah pihak (lebih dari satu orang), komunikasi satu dengan yang lain masih dapat dilakukan dengan cara menggerakkan tubuh dan menunjukkan sikap tertentu, seperti menggerakkan kepala keatas dan kebawah, menunjuk sesuatu dengan tangan,

melambaikan tangan, mengangkat bahu, dan tersenyum. Hal seperti ini disebut sebagai komunikasi nonverbal.

Dengan demikian komunikasi yang baik dan efektif diharapkan menghadirkan motivasi kerja yang semakin meningkat bagi semua pegawai. Hubungan antar individu dapat terbatas, karena dibatasi kontak informasi, tempat tinggal yang berbeda, jarang rekreasi bersama, dan jarang menghadiri forum rapat karyawan dengan pihak pimpinan, sehingga ada sebagian besar karyawan yang belum saling kenal secara langsung.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak terlepas dari tingkat pengalaman kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan juga diduga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu rendahnya pengalaman kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurut (Basyit et al., 2020) Pengalaman kerja merujuk pada periode waktu yang dihabiskan seseorang untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang selaras dengan intensitas serta jenis tugas yang dijalankan. Secara umum, perusahaan cenderung lebih memilih kandidat yang memiliki pengalaman, karena pengalaman yang cukup lama diharapkan dapat memberikan keterampilan yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman tersebut, perusahaan tidak perlu lagi mengadakan pelatihan secara intensif, atau jika pelatihan diperlukan, hanya dilakukan biasa saja.

Menurut (Hariani et al., 2019) Pengalaman kerja menjadi sebuah gambaran dari kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam menentukan arah karir di masa depan, karena pengalaman yang diperoleh sebelumnya dapat mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas tanpa menghadapi banyak kendala. Melalui pengalaman tersebut, karyawan telah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, sehingga perusahaan tidak perlu menghabiskan banyak waktu untuk melatih mereka.

Dengan demikian pengalaman kerja adalah seluruh pengetahuan yang diterima atau didapatkan oleh seseorang karyawan dari setiap kegiatan kerja yang dia lakukan dalam kurun waktu yang pendek maupun dalam kurun waktu yang sangat panjang. Dari kegiatan kerja yang dikerjakan oleh seseorang akan ditangkap oleh orang tersebut atau oleh daya ingat. Dari pengalaman kerja seseorang akan menguasai hal yang dia pernah kerjakan sebelumnya.

Selain sumber dayanya yang perlu diperhatikan dalam sebuah instansi atau organisasi, kinerja karyawan dalam sebuah instansi juga perlu diperhatikan. Karena menurut (Fabiana Meijon Fadul, 2019) Kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya. Kinerja merupakan kata lain dari tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan seluruh tanggung jawabnya dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan kata lain dari sekelompok pegawai dalam suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Menurut (Sinaga, 2020) Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan

dikatakan mempunyai kinerja yang bagus jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Kinerja yang baik bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan.

Jadi, kinerja adalah kekuatan perusahaan yang dimiliki perusahaan untuk memajukan bisnis-bisnis yang di langungkan oleh perusahaan dalam memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya untuk kelangsungan keberhasilan perusahaan. Dengan kinerja yang di salurkan oleh para pekerja untuk perusahaan semakin besar maka semakin besar juga kesempatan perusahaan untuk berkompetensi dengan perusahaan lain.

PT. Taman Delta Indonesia di Kawasan Industri Terboyo Blok M54-56 Genuk Semarang merupakan industri yang bergerak dibidang kopi khususnya kopi robusta jawa dan kopi arabika. PT. Taman Delta Indonesia memproduksi kopi untuk berbagai keperluan, mulai dari konsumsi individu hingga kebutuhan bisnis yang mencakup besar. Perusahaan ini telah memperoleh sertifikasi baik di tingkat nasional maupun internasional, yang bertujuan untuk menjamin keamanan kopi sebelum dikonsumsi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada PT. Taman Delta Indonesia dengan bapak Samuel Adi Putranto sebagai Penanggung Jawab II di PT. Taman Delta Indonesia terkadang mengalami kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun khususnya pada motivasi, karyawan yang tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaannya berdampak pada lambannya kinerja dan tidak bisa tercapainya tujuan dalam pekerjaan yang dikerjakan seperti karyawan yang

mengabaikan tanggung jawab. Selanjutnya pada komunikasi, karyawan dengan tingkat pemahaman yang berbeda-beda, hal ini menimbulkan kesalahpahaman dalam menerima pesan atau menyampaikan pesan didalam tim. Ketika kesalahpahaman terjadi dapat memicu terhambatnya penyelesaian dalam pekerjaan. Seseorang karyawan yang tidak paham dalam pekerjaan tertentu, seharusnya bertanya kepada karyawan yang paham atau ahli dalam pekerjaan tersebut, tetapi karena tidak bertanya kepada karyawan yang ahli akhirnya menimbulkan kesalahan. Selanjutnya pada pengalaman kerja, karyawan yang baru masuk dalam bekerja tidak memiliki keterampilan yang cukup untuk mengerjakan pekerjaannya dengan benar serta karyawan yang dipindahkan ke dalam pekerjaan tertentu yang bukan ahlinya untuk mengejar target perusahaan akan menimbulkan kesalahan. Hal ini yang diduga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Peneliti melakukan penelitian kesenjangan (research gap) untuk mengidentifikasi kekurangan dalam penelitian sebelumnya. Research gap yang ditemukan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk melengkapi kekurangan tersebut, sehingga menghasilkan temuan yang lebih baru dan inovatif. Penelitian terdahulu yang peneliti jadikan sebagai research gap penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Research Gap

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.	Motivasi tidak berpengaruh signifikan.	(Siahaan & Bahri, 2019)
	Motivasi Berpengaruh signifikan.	(Siregar et al., 2022)

Research Gap	Hasil	Peneliti
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan	Komunikasi tidak berpengaruh signifikan.	(Ragil Anandita et al., 2021)
	Komunikasi Berpengaruh signifikan.	(Nisa et al., 2019)
Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan	Pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan	(Sitompul Silvia Sari & Simamora Feronika, 2019)
	Pengalaman kerja Berpengaruh signifikan.	(Basyit et al., 2020)

Sumber : Disarikan dari berbagai jurnal, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan juga masih memberikan hasil yang berbeda. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

1.2 Identifikasi, Perumusan dan Batasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Semangat kerja karyawan menurun.
2. Komunikasi yang menimbulkan kesalahpahaman dalam menerima pesan atau menyampaikan pesan didalam tim.
3. Karyawan yang tidak memiliki keterampilan yang cukup.

1.2.2 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, komunikasi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan ?

1.2.3 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya memfokuskan pada karyawan PT. Taman Delta Indonesia yang ada di Semarang dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Taman Delta Indonesia Kawasan Industri Terboyo Blok M54-56 Genuk Semarang.
2. Penelitian ini mencakup seluruh karyawan dan pimpinan dengan jumlah total 104 orang pada PT. Taman Delta Indonesia Kawasan Industri Terboyo Blok M54-56 Genuk Semarang.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konsekuensi atau akibat dari masalah yang dikaji yaitu apakah motivasi, komunikasi, dan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan atau tidak signifikan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Taman Delta Indonesia?
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Taman Delta Indonesia?
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taman Delta Indonesia?
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Taman Delta Indonesia?

1.4 Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian memuat manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian, baik secara teoritis maupun praktis. Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai motivasi, komunikasi dan pengalaman kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Taman Delta Indonesia.

2. Praktis

a. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat diterapkan dalam dunia kerja tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan motivasi, komunikasi, dan pengalaman kerja

b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi akademik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan referensi penelitian bidang sumber daya manusia khususnya tentang motivasi, komunikasi, dan pengalaman kerja.

d. Bagi masyarakat luas

Temuan dari penelitian ini dapat berfungsi sebagai acuan bahan informasi dan wawasan yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan pengembangan diri dalam hal yang mempengaruhi kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat agar isi dari penelitian ini mudah untuk dibaca dan dipahami. Sistematika penulisan pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi teori pendapat, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi Jenis/desain penelitian, variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Berisi gambaran umum objek penelitian.

BAB V : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berisi analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB VI : PENUTUP

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M. M., Hariyati, T., Pratiwi, M. Y., & Afifah, S. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Penerapannya dalam Penelitian. *Education Journal*.2022, 2(2), 1–6.
- Angelica, F., & Purbasari, R. N. (2022). Pengaruh Pengalaman, Motivasi, Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PNS RSJD. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 289–300. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1861>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- ardiyansyah, M, A. M. (2023). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 10(2), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Didi, W., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30. <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/JEV/article/view/1487/1040>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). 済無No Title No Title No Title.
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.
- Hasibuan. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 14.
- Ii, B. A. B. (2014). *Jbptppolban-Gdl-Iranurhikm-9937-3-Bab2--7*.

- Ii, B. A. B., Manajemen, P., & Daya, S. (2019). *KAJIAN TEORITIS*. 7–22.
- Ii, B. A. B., Pustaka, A. T., Tentang, T., & Kerja, P. (2018). *No Title*. 6–33.
- Kerja, D., Kepuasan, T., & Karyawan, K. (n.d.). *Jurnal Manajemen Oikonomia*. 16(2), 29–44.
- Kompensasi, D., Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, M., Literature Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 su. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Kumeang, N. C., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Komunikasi Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Padang Di Manado the Effect of Work Experience, Communication and Attitudes on Employee Performance At Padang Restaurant in Manado. *Kinerja Karyawan Pada RM Padang... 2929 Jurnal EMBA*, 7(3), 2929–2938.
- Mursito, B., Utami, M. A., & Istiatin. (2022). Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(3), 2022–2632.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Noviyanti, E., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Wahana Semesta Abadi Setu Bekasi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i1.1381>
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Arkana Buana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya*, 1(1), 31–41. <https://jom.unsuraya.ac.id/index.php/jimen/article/view/18>
- Pustaka, T., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (n.d.). *No Title*.
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i2.19047>
- Renita. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe. 8–42.
[http://portal.uqb.ac.id:808/534/4/BAB II.pdf](http://portal.uqb.ac.id:808/534/4/BAB%20II.pdf)

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sinambela, E. A. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Siregar, S., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Produksi Pengolahan PTPN III Rantaupraptat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1971–1802. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.951>
- Sitompul Silvia Sari, & Simamora Feronika. (2019). The Effect Of Workload, Work Experience, And Compensation On Employee Performance PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 2(2), 142–153. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sugiono 2016 dalam Fakhri. (2021). Metode Penelitian Purposive Sampling. 2021, 32–41.
- Sugiyono 2019. (2018). Sugiyono- Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Syam; Andi Hendra, & Hendra, S. A. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). *Journal of Sustainable Business Hub*, 1(2), ISSN : 2722-659X.
- Syarifuddin, & Ibnu, A. S. (2022). Page 1 of 129. [http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU METODE RISET PRAKTIS.pdf](http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/4022/1/BUKU%20METODE%20RISET%20PRAKTIS.pdf)
- Terhadap, M., Karyawan, K., & Citra, P. T. (2015). *No Title*.
- Wirawan, K. E., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja. *Bisma Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67.