

---

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN CURAHAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)

Hana Maskhufatuz Zahro<sup>1</sup>, Bambang Suyadi<sup>1</sup>, Sutrisno Djaja<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Jember  
e-mail: suyadibambang219@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). Metode Penentuan lokasi penelitian menggunakan Purposive area di home industry tas pita plastik bapak Almunir desa Setail. Penentuan responden dalam penelitian ini menggunakan metode populasi yaitu sebanyak 43 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode: angket, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis inferensial yaitu dengan menggunakan analisis garis regresi linear berganda, uji F, uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan  $\hat{Y} = -1,612 + 0,3001 + 0,5122 + e_i$  dengan nilai Rsquare sebesar 0,877. Hasil uji F antara Fhitung dengan Ftabel yaitu nilai Fhitung 143,149 > Ftabel 3,232 pada taraf signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Hasil uji t thitung dengan ttabel yaitu thitung sebesar 9,623 untuk pengalaman kerja dan 5,723 untuk curahan jam kerja dengan nilai dengan ttabel sebesar 2,021 pada taraf signifikansi  $F = 0,000 < \alpha = 0,05$ , dengan kriteria pengujian yaitu thitung > ttabel, maka  $H_0$  ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan besaran pengaruh sebesar 87,7% sedangkan sisanya yaitu 12,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, usia, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

**Kata Kunci:** Pengalaman kerja, curahan jam kerja, kinerja karyawan

---

### PENDAHULUAN

Karyawan memegang peranan utama dalam kegiatan produksi. Pada umumnya, karyawan inilah yang mampu menjadi salah satu penggerak keberhasilan dari sebuah usaha yang ada terutama bagi *home industry* padat karya yang mengutamakan bakat atau keterampilan tertentu dalam menghasilkan beragam produk yang dibutuhkan perusahaan. Meskipun saat ini peran sumber daya manusia telah banyak digantikan dengan mesin-mesin industri.

Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor terpenting untuk meningkatkan hasil kerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Banyak orang mengatakan bahwa pengalaman adalah guru terbaik, hal ini juga berlaku pada pengalaman kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Perusahaan yang belum begitu besar omset keluaran produksinya, seperti pada *home industry* cenderung lebih mempertimbangkan pengalaman bekerja daripada pendidikan yang telah diselesaikannya.

Selain faktor pengalaman kerja, faktor lain yang menentukan hasil kerja karyawan adalah faktor curahan jam kerja. Semakin banyak jumlah jam kerja yang dicurahkan karyawan untuk bekerja maka output yang dihasilkan juga semakin banyak. Hal ini dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan hasil produksi. Menurut Sumarsono (2003: 30), curahan waktu kerja adalah jumlah jam kerja yang

dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan di pabrik, di rumah tangga dan pekerjaan sambilan.

Mengingat bahwa keberhasilan usaha suatu perusahaan tergantung pada keberhasilan setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan, maka kinerja karyawan menjadi prioritas utama yang turut menentukan kemajuan perusahaan. Semakin banyak kuantitas dan semakin baik kualitas produk yang dihasilkan, maka semakin menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga memiliki karyawan yang berpengalaman serta mencurahkan lebih banyak jam kerja untuk bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan produk tas yang diinginkan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan. Menurut Barthos (2012:231), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Hasil kerja karyawan dapat berupa kuantitas yaitu jumlah satuan yang dihasilkan maupun kualitas yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan input yang digunakan adalah keseluruhan sumber daya dalam satuan waktu tertentu.

Salah satu *home industry* padat karya yang mengutamakan keahlian karyawan yaitu pembuatan anyaman tas pita plastik yang terlerak di Kabupaten Banyuwangi, khususnya milik Bapak Almunir di Desa Setail kecamatan Genteng. *Home industry* ini sepenuhnya bergantung pada keahlian karyawan dalam memproduksi anyaman tas karena proses pembuatan tas ini tidak menggunakan teknologi mesin. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada *home industry* milik bapak Almunir di Desa Setail. Ketertarikan peneliti berawal dari salah satu koran Banyuwangi yang diterbitkan pada tanggal 20 Oktober 2016 dengan memberitakan tentang usaha pembuatan tas pita plastik milik bapak Almunir yang pemasarannya hingga keluar pulau Jawa seperti pulau Madura, Jawa Barat, Kalimantan, Sulawesi, dll.

Berdasarkan hasil observasi, karyawan yang bekerja pada tempat usaha tersebut memiliki pengalaman kerja yang bervariasi. Dilihat dari lama kerja atau masa kerjanya, para karyawan penganyam tas pita plastik memiliki masa kerja antara 1 tahun hingga 16 tahun. Perbedaan pengalaman kerja dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Para karyawan mengandalkan kecepatan tangan dalam proses pembuatan tas pita plastik. Permasalahan yang dihadapi oleh pemilik usaha salah satunya yaitu bahan baku yang dipakai sensitif terhadap api dan mudah terbakar, sehingga dibutuhkan kehati-hatian bagi pemilik serta para karyawan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cukup lama tentunya sudah mengerti dengan berbagai masalah maupun kendala yang mungkin dihadapi pada saat proses pembuatan tas anyaman pita plastik

Selain pengalaman kerja, jam kerja yang dicurahkan karyawan untuk bekerja juga menentukan kinerja karyawan. Jam kerja masing-masing karyawan sangat bervariasi. Mayoritas karyawan tidak sepenuhnya bekerja di tempat usaha, melainkan mereka memilih membawa pulang tas yang akan dianyam untuk selanjutnya dikerjakan dirumah. Perbedaan curahan jam kerja masing-masing karyawan akan menghasilkan kinerja yang berbeda-beda. Proses pembuatan kerajinan anyaman tas pita plastik terbagi menjadi tiga tahapan yaitu tahapan dasar, tahapan tengah dan tahapan *finishing* atau peyempurnaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja karyawan terhadap kinerja karyawan, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada *Home Industry* Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)”.

Menurut Foster (2001: 40), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah

melaksanakan dengan baik. Pendapat lain oleh Syukur (2001:74), bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya. Sebagian besar pengembangan karyawan terjadi melalui pengalaman kerja (*job experience*). Menurut Sumarsono (2003:30), curahan jam kerja merupakan jumlah jam kerja yang dilakukan oleh buruh untuk melakukan pekerjaan di pabrik, di rumah dan pekerjaan sambilan. Menurut Suntoro (dalam dalam Subheki dan Jauhar, 2012:194), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penentuan lokasi penelitian ini menggunakan *purposive area*, yang ditentukan sengaja oleh peneliti. Penelitian ini dilakukan di *home industry* tas pita plastik bapak Almunir desa Setail. Responden Penelitian adalah semua karyawan *home industry* tas pita plastik bapak Almunir, dengan jumlah karyawan sebanyak 43 responden.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket untuk mendapatkan data tentang pengalaman kerja, curahan jam kerja dan kinerja karyawan, metode wawancara digunakan untuk mendapatkan keterangan lebih lanjut dari data utama, dan metode dokumen digunakan untuk memperoleh jumlah karyawan dan kualitas tas pita plastik. Sedangkan untuk metode pengolahan data menggunakan editing, skoring dan tabulasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda dan analisis varian garis regresi. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja (X1) dan curahan jam kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan. Kemudian uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Selanjutnya, untuk uji efektivitas garis regresi yaitu untuk mengetahui berapa besar (%) pengaruh variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada *home industry* tas pita plastik bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis garis regresi berganda diperoleh  $R_{square}$  sebesar 0,844. Koefisien determinasi  $R_{square}$  dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Jenis analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada *home industry* tas pita plastik bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). Berdasarkan analisis data yang dilakukandiperoleh hasil dalam tabel berikut ini:

Tabel Ringkasan Uji F, Multiple R, dan R Square

Variabel	F <sub>hitung</sub>	F <sub>Tabel</sub>	Sig. F	<i>a</i>	R	R <sub>Square</sub>
Xterhadap Y	143,149	3,232	0,000	0,05	0,937	0,877

Sumber : Data diolah 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 143,149 > F_{tabel} = 3,232$  dengan tingkat signifikansi  $F = 0,000 < a = 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada *home industry* tas pita plastik bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). Untuk koefisien determinasi  $R_{Square}$  sebesar

0,877 yang dengan proporsi sumbangan secara bersama-sama terhadap Y sebesar 87,7%. sedangkan sisanya yaitu 12,3% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti tingkat pendidikan, usia, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di *home industry* tas pita plastik bapak Almunir di desa Setail, Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi tahun 2017 dapat diketahui bahwa pengalaman kerja dan curahan jam kerja yang dimiliki karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya hasil analisis data bahwa secara simultan pengalaman kerja dan curahan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 87,7%. Sedangkan untuk variabel yang dominan terhadap kinerja guru yaitu pada variabel pengalaman kerja sebesar 57,7%. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Suroto (1992:59), semakin lama dan semakin intensif pengalaman kerja yang diperoleh, akan semakin tinggi kemampuan yang didapatkan.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hal ini didukung dengan teori Robbins dan Timothy (dalam Aristarini (2014), bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

Pengalaman kerja merupakan bekal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, terutama bagi perusahaan yang mengutamakan bakat atau kemampuan tertentu dari seorang karyawan. Karyawan yang berpengalaman akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari berbagai indikator yaitu, masa kerja/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap alat dan pekerjaan, serta *job classification*. Keempat indikator tersebut 57,7% yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dapat digunakan sebagai tolok ukur pengalaman kerja masing-masing Karyawan. Hal ini didukung dengan hasil wawancara dengan pemilik usaha tas pita plastik yang mengatakan bahwa:

*“..... pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bisa dilihat dari berbagai sisi. Diantaranya, dilihat dari lama kerja karyawan, dia menguasai pekerjaan, lebih terampil, dan cepat menyelesaikan pekerjaan, serta ditambah adanya pembagian masing-masing bagian kerja. Hal ini sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Karyawan yang bekerja lebih lama dapat menghasilkan tas dengan jumlah yang lebih banyak dengan kualitas tas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang baru mulai bekerja....”*(NK, 44<sup>th</sup>).

Karyawan yang bekerja di *home industry* tas pita plastik memiliki masa kerja mulai dari 1 tahun hingga 16 tahun. Pengalaman kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Semakin berpengalaman seorang karyawan dalam bekerja akan semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Sebaliknya, karyawan yang kurang berpengalaman dalam menekuni suatu bidang pekerjaan tertentu, maka kinerja yang dihasilkan akan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang lebih berpengalaman. Hal ini dikarenakan orang yang berpengalaman dalam bekerja akan melakukan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang sehingga seseorang dapat belajar dari berbagai kesalahan yang pernah dilakukan, sehingga dapat membantu karyawan lebih menguasai pekerjaan dan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian tengah (ngenam) yang sudah bekerja 16 tahun, bahwa:

*“.....Tahun ini sudah 16 tahun saya bekerja di home industry tas pita plastik bapak Almunir. Dengan waktu kerja yang sangat lama, saya semakin mahir dalam menganyam, sehingga jumlah tas anyaman yang saya hasilkan saat ini semakin banyak dibandingkan dengan tahun-*

*tahun sebelumnya. Hal ini karena saya melakukan pekerjaan ini secara berulang-ulang dan saya belajar dari kesalahan-kesalahan yang pernah saya lakukan". (B, 43<sup>th</sup>)*

Berbeda dengan karyawan yang memiliki pengalaman kerja sangat lama, karyawan yang baru memulai untuk menekuni pekerjaan menganyam tas, memiliki kinerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang sudah berpengalaman. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan dengan masa kerja 1 tahun, bahwa:

*".....saya baru satu tahun bekerja di home industry tas pita plastik bapak Almunir. Dengan masa kerja yang baru satu tahun, saya masih sering mengalami kesulitan dalam menganyam tas, sehingga jumlah tas anyaman yang saya hasilkan saat ini masih sangat sedikit apabila dibandingkan dengan karyawan yang sudah bekerja cukup lama". (MW, 12<sup>th</sup>)*

Selain faktor pengalaman kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor lain yang dimaksud adalah curahan jam kerja. Banyaknya jam kerja yang dicurahkan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Semakin tinggi tingkat curahan jam kerja yang dilakukan karyawan untuk bekerja, semakin tinggi pula kinerja yang akan dihasilkan, begitupun sebaliknya. Hal ini didukung dengan pendapat Serdamayanti (2011:71), yang mengatakan bahwa perubahan lama waktu kerja sehari dapat menimbulkan perubahan pada hasil kerja.

Curahan jam kerja dapat ditentukan dari berbagai indikator yaitu, dapat dilihat dari jumlah jam kerja yang dicurahkan karyawan untuk bekerja dalam waktu satu hari. Jam kerja masing-masing karyawan berbeda-beda, hal ini dikarenakan tidak ada penentuan jam kerja oleh perusahaan. Indikator tersebut sebesar 30% mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Curahan jam kerja setiap karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jam kerja pada *home industry* tas pita plastik milik bapak Almunir tidak ditentukan secara statis, sehingga para karyawan diberikan kebebasan untuk menganyam tas pita plastik di tempat masing-masing. Setiap karyawan memiliki aktivitas yang berbeda-beda. Mayoritas dari mereka adalah seorang ibu rumah tangga. Bahkan ada beberapa karyawan yang memiliki pekerjaan sambilan seperti membuka warung makanan, dan lain-lain. Bahkan untuk karyawan yang masih duduk di bangku sekolah, tidak bisa menganyam tas secara *fulltime* karena waktunya terbagi dengan aktivitas sekolah. Perbedaan curahan jam kerja oleh masing-masing karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Semakin banyak jam kerja yang dicurahkan karyawan untuk bekerja, maka hasil dari kerja karyawan juga akan semakin baik. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian tengah (ngenam) sebagai berikut:

*".....Saya bekerja pada usaha tersebut masih selama 2 tahun. Saat ini saya masih sebagai siswa di salah satu SMK di Genteng. Saya hanya dapat menganyam tas saat pulang sekolah atau saat hari libur sekolah. Tentunya dengan waktu kerja yang lebih sedikit, hasil anyaman tas yang saya dapatkan tidak sebanyak karyawan lain yang mungkin sudah tidak bersekolah atau tidak memiliki pekerjaan sambilan". (LR, 15<sup>th</sup>)*

Kinerja karyawan dapat dilihat dari kuantitas atau banyaknya jumlah tas yang dihasilkan oleh karyawan dan kualitas kerja atau mutu tas yang dapat dilihat dari tingkat kerapian dan kekuatan tas yang baik. Kinerja yang semakin baik dari karyawan terbukti dari usaha milik bapak Almunir yang pada awal berdirinya hanya mampu menghasilkan tas dengan target penjualan di pasar, namun saat ini *home industry* tas pita plastik mampu mengembangkan produk hingga pada pasar luar Jawa seperti Kalimantan, Sulawesi, Madura, dan Jawa Barat, Papua, dll.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pengalaman kerja merupakan modal utama seorang karyawan untuk menekuni bidang pekerjaan tertentu, sehingga semakin berpengalaman seseorang, kinerja yang dihasilkan juga akan semakin baik. Selain itu curahan jam kerja yang semakin tinggi juga akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja dan curahan jam kerja berkaitan sangat erat dengan kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa teori dan hipotesis terbukti, yakni adanya pengaruh yang signifikan tentang pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan *home industry* tas pita plastik desa Setail, Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017. Sehingga berdasarkan hasil temuan penelitian tersebut semakin memperkuat teori yang ada.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada *home industry* tas pita plastik bapak Almunir di Desa Setail, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi tahun 2017) yaitu dengan persentase sebesar 87,7%. Diantara variabel pengalaman kerja dan curahan jam kerja, variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada *home industry* tas pita plastik bapak Almunir di Desa Setail, Kecamatan Genteng, Kabupaten Banyuwangi tahun 2017 yaitu sebesar 57,7%.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi pemilik usaha, untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja, diharapkan adanya program pelatihan terkait keterampilan karyawan dalam menganyam, terutama untuk karyawan yang baru bekerja, sehingga antara karyawan yang baru bekerja dan yang sudah lama bekerja dapat menghasilkan tas dengan jumlah yang lebih banyak. Hal ini dapat membantu kemajuan perusahaan. Dimasa yang akan datang, produk yang dihasilkan juga mampu berinovasi dan mampu bertahan di era persaingan pasar saat ini. Hal ini akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan.
- b. Bagi karyawan, diharapkan lebih mengembangkan keterampilan menganyam yang dimiliki sehingga dapat mengurangi minimnya kesalahan-kesalah yang mungkin terjadi pada saat menganyam. Sehingga tas yang dihasilkan dapat mencapai kuantitas yang diharapkan dan kualitas yang distandarkan oleh perusahaan.
- c. Bagi peneliti lain, agar ikut mempertimbangkan sumbangan pengaruh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan peneliti lain akan melakukan penelitian sejenis dengan variabel lain seperti tingkat pendidikan, usia, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aristarini, dkk. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Pt Adira Finance Singaraja. *Jurnal*. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.
- Foster, B. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Suroto. 1992. *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Kesempatan Kerja (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Subheki. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prestasi Pustakaraya.

Syukur. 2001. *Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.