

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KUALITAS KERJA GURU PADA SMKN 1 BUKIT SUNDI  
KABUPATEN SOLOK**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1)  
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi*



**Disusun Oleh :**

**TRIVIRA MELENIA**

**NPM: 181000461201059**

**PRODI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MAHAPUTRA MUHAMMAD YAMIN SOLOK  
TAHUN 2022**

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA GURU PADA SMKN 1 BUKIT SUNDI KABUPATEN SOLOK**

**TRIVIRA MELENIA**  
**NPM. 181000461201059**

**Universitas Mahaputra Muhammad Yamin**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kualitas Kerja Guru SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok dengan sampel sebanyak 30 Guru yang bekerja di SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok dengan metode Purposive Sampling.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Guru Pada Smkn 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif korelatif. Deskriptif korelatif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Variabel yang mempengaruhi adalah variabel independen (X), sedangkan variabel yang terpengaruh oleh variabel independen disebut variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 45,312 - 0,057X_1 + 0,100X_2 + e$  Nilai konstanta sebesar 45,312. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja Guru di SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok. Hasil penelitian nilai determinasi ditentukan dengan  $R^2$  sebesar 0,012 atau sebesar 1,2%. H1 diterima dengan nilai  $t_{hitung} -0,267 < t_{tabel} 2,051$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,791 > 0,05$ ), H2 diterima dengan nilai  $t_{hitung} 0,525 < t_{tabel} 2,051$  dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,604 > 0,05$ ). H3 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap kualitas kerja Guru dengan nilai  $F_{hitung} 0,160 < F_{tabel} 3,34$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,853 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas atau independen (motivasi kerja dan pengalaman kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan simultan secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (kualitas kerja).

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia merupakan faktor utama paling penting dalam mencapai tujuan lembaga. Pencapaian tujuan lembaga tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan di setiap kegiatan lembaga, karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan lembaga. Sumber daya manusia dalam lembaga perlu adanya pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan guru dengan tuntutan dan kemampuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan penggunaan sumber daya yang ada pada guru. Serta menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang guru cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan, (Arfin, 2012).

Kualitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam bekerja, baik bekerja secara individu maupun bekerja dengan kelompoknya. Kualitas kerja mengacu pada keterampilan yang dimiliki, kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi, kualitas kerja yang dihasilkan dan kemampuan guru yang bisa memotivasi dirinya sendiri untuk melakukan kinerja yang baik, (Alfiyah, 2018).

Kualitas kerja merupakan wujud perilaku dari suatu kegiatan yang telah dilaksanakan dan sesuai dengan harapan yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut

Marcana (2000:21) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai secara efektif dan efisien, (Studi et al., 2020).

Pengalaman kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka agar mempunyai kemampuan yang lebih besar. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan- kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya, (Sofian & Julkarnain, 2019). Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seorang guru memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang, (Sofian & Julkarnain, 2019).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan guru dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu lembaga. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah

dikuasai oleh seorang guru. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat, (Sarumaha et al., 2019).

Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu, (Rizal & Radiman, 2019).

Motivasi kerja sangatlah penting untuk setiap lembaga, karena merupakan faktor utama yang mempengaruhi efisiensi kerja dan kegiatan di lembaga. Motivasi kerja adalah proses psikologi seorang guru untuk meningkatkan dan mempertahankan tindakan, dengan kata lain adalah keinginan batin untuk melakukan upaya meningkatkan produktivitas kerja. Jika guru memiliki kepuasan saat bekerja akan meningkatkan motivasi mereka dengan intensitas kemauan yang tinggi untuk menciptakan kualitas kerja yang maksimal dan lebih ditingkatkan lagi untuk mengembangkan karir yang lebih baik dan memajukan lembaga, (Rahman et al., 2018).

Dapat disimpulkan bahwa Sehingga pentingnya motivasi agar dapat mendorong diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam upaya untuk mencapai apa yang diinginkannya. Dimana motivasi berkembang dalam diri individu dan dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya. berkaitan dalam kegiatan belajar mengajar motivasi sangat penting untuk mendorong atau bertingkah laku dalam

mencapai suatu keberhasilan, atau suatu dorongan untuk menciptakan situasi, kondisi, dan aktivitas dalam melaksanakan tugasnya, (Fahmi & Hariasih, 2016).

Berdasarkan pengamatan sementara penulis pada objek penelitian, ditemukan fenomena guru yang terjadi pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok yaitu, Pentingnya peningkatan kemampuan yang dimiliki seseorang akan mempermudah dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab atau kewajiban sebagai seorang guru. Peningkatan kualitas kerja itu tidak hanya bergantung dari penggunaan teknologi tetapi faktor manusia yang memegang peranan penting didalamnya. Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari guru yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan suatu pekerjaan, serta memberikan kerja yang baik dan lebih berhati-hati serta belajar dari kesalahan, sehingga menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu. Terwujudnya kualitas kerja yang telah ditetapkan lembaga dapat meningkatkan kualitas kerja guru dengan memotivasi untuk bekerja secara maksimal, seperti pelatihan, pemberian kompensasi, dan pemberian penghargaan.

Dari fenomena yang terdapat pada latar belakang masalah di atas untuk itu peneliti sangat tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA GURU PADA SMKN 1 BUKIT SUNDI KABUPATEN SOLOK”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok?
2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok?
3. Apakah Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

1. Untuk mengetahui Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok?
2. Untuk mengetahui Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok?
3. Untuk mengetahui Apakah Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kualitas Kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok?

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian nanti, baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu Pengetahuan dan menambah wawasan penulis dalam bidang Ilmu Sumber Daya

Manusia yaitu Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi instansi guna menambah pengetahuan dan informasi mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman kerja pada instansi, sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam mengambil kebijakan Guru.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah ilmunpengetahuan serta dapat memberikan informasi sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti yang ingin meneliti berkaitan dengan maslaah ini sehingga dapat melanjutkan penelitian ini untuk menjadi penelitian yang lebih baik serta dapat menambah referensi perpustakaan.

4. Bagi Akademik

Sebagai bahan masukan yang berkaitan dengan Pengaruh Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kualitas kerja Guru pada SMKN 1 Bukit Sundi Kabupaten Solok.

### 1.5 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk dapat menyampaikan gambaran yang jelas mengenai penelitian ini, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi-informasi dan hal-hal yang dibahas tiap bab. Penulisan disusun dalam 5 (lima) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut :



## **BAB I           PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitin, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II           LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi landasan teori sebagai kerangka acuan pemikiran dalam pembahasan yang akan diteilti dan sebagai dasar analisis yang diambil dari berbagai literatur, serta pengertian beberapa variabel penelitian yang sudah ditentukan dan tentang penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini, kerangka pikir teoritis dan hipotesis.

## **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan mengenai objek dan lokasi penelitian, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, defenisi operasional variable dan teknik analisis data.

## **BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan atas hasil pengelolaan data.

## **BAB V      PENUTUP**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan hasil pembahasan penelitian serta berisi saran pemecahan untuk masalah penelitian.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Pada SMKN 1 Bukit Sundi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda adalah  $Y = 45,312 - 0,057X_1 + 0,100X_2 + e$ .
2. Motivasi Kerja secara parsial atau uji t tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Untuk  $t_{hitung} - 0,267 < t_{tabel} 2,051$  dan nilai signifikansi  $0,791 > 0,05$ .
3. Pengalaman Kerja secara parsial atau uji t tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kualitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan Untuk  $t_{hitung} 0,525 < t_{tabel} 2,051$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,604 > 0,05$ .
4. Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara simultan atau bersama-sama tidak memberikan pengaruh terhadap Kualitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan menggunakan uji F dengan  $F_{hitung}$  yaitu  $0,160 < F_{tabel} 3,34$  dengan nilai signifikansi yaitu  $0,853 > 0,05$ .
5. Nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 1,2% terhadap variabel terikat (dependen) sedangkan sisanya sebesar 98,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian yang dijelaskan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pimpinan sebaiknya tetap memberikan dukungan secara optimal dan memberikan apresiasi yang layak pada guru dalam rangka pencapaian peningkatan kualitas kerja Pada Smkn 1 Bukit Sundi.
2. Para guru hendaknya terus memberikan kemampuannya secara optimal dalam implementasi kerja serta pimpinan terus memberikan tindak lanjut yang maksimal atas kualitas kerja guru sesuai dengan tingkat pemahaman yang dimiliki.
3. Agar tercapai tujuan peningkatan kualitas kerja, sebaiknya perlu dibina hubungan atasan dengan bawahan, antara guru dengan pegawai yang ada dilingkungan kerja seperti pimpinan dan para guru dapat berkomunikasi dan bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.
4. Penelitian ini hanya mengukur pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kualitas kerja Pada Smkn 1 Bukit Sundi, untuk itu diharapkan ada penelitian selanjutnya dapat diteliti variabel-variabel lain yang relevan yang dapat mempengaruhi Kualitas Kerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, S. E. (2018). Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Varia Usaha Gresik. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 144. <https://doi.org/10.26740/bisma.v8n2.p144-155>
- Anissa, A. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan PDAM WAY Rilau Bandar Lampung.*
- Aprianti, K., & Ikbal, N. (2020). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten bima.* 9(3), 549–563.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *Kajian Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(2), 119–132.
- Arfin, K. (2012). *Kemampuan bersaing pada perusahaan tambang batu bara di provinsi kalimantan timur.* 8(1), 2153–2161.
- Arisandy, rum M. (2015). *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Donggala.* 3(8), 149–156.
- Candra, Y., Sjafitri, H., & Ceswirdani. (2017). *Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kuranji.* 8, 1–6.
- Ceswirdani, Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 1–6.
- Ernawati, N. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

- Pegawai Fakultas Dakwah Iain Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14.
- Ernawatiningsih, ni putu lisa, Arizona, i putu edy, & Priliantama, putu hendra raditya. (2021). *Engaruh pengalaman kerja, tingkat pendidikan, pelatihan, keterlibatan pengguna dalam pengembangan sistem, dan insentif terhadap kinerja sistem informasi akuntansi berbasis komputer pada dinas pertanian dan ketahanan pangan provinsi bali*. 3(3), 199–209.
- Fahmi, A., & Hariasih, M. (2016). *Pengaruh Motivasi , Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru SMK Muhammadiyah 1 Ngoro Jombang Abstrak Pendahuluan*. 2(2), 81–90.  
<https://doi.org/10.21070/jbmp.v2i2.1098>
- Gardjito, A. H., Musadieq, M. Al, & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 1–8.
- Hermawan, T. (2013). Pengaruh Pembagian Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada Stasiun Meteorologi Hang Nadim Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 155–160.
- Hutabarat, lolasari novelly. (2019). Pengaruh Pengawasan , Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai keamanan yang bertanggung jawab atas keamanan individu dan keamanan umum sesuai UU tugas , baik dibidang operasional maupun dibidang pembinaan , dimana satuan kerja Bir. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 200–213.
- Imanni, R. N., & Witjaksono, A. D. (2014). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja

- Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen* |, 2(3), 1080–1094.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manis*, 2, 1–10.
- Leuhery, F. (2018). *Pengaruh kualitas sumber daya manusia, disiplin kerja, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja pegawai dinas perhubungan provinsi maluku*. 6(2).
- Mahmuddin, Y. (2021). Pengaruh Pengalaman, Komitmen, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Padang. *Jurnal Ekobistek*, 7(2), 82–92. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i2.22>
- Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja (Work Ability) Dan Kualitas Kerja (Work Quality) Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Didinas Sosial Kabupaten Bangkalan. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1), 48. <https://doi.org/10.30649/aamama.v21i1.98>
- Noor, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi pegawai di Kecamatan Tenggarong Kabupaten Kutai Kartanegara. *Jurnal Paradigma*, 53(9), 1689–1699.
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2016). Pengaruh Konflik Peran, Ambigius Peran dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1–18.
- Priyono, P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia* (T. Chandra (ed.); Kedua).
- Radjab, E., & Jaman, A. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. 1–138.
- Rahman, Y., Hakim, A., & Sinambela, E. A. (2018). Peranan hubungan kerja,

- pengembangan karir, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Yusuf. *Global*, 03(01), 37–45.
- Rizal, S. M., & Radiman. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
- Safitri, R. P. (2018). *Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan*. 2, 198–202.
- Saputra, eko harius, imanda, a., & arisanti, a. (2020). *Analisis kualitas kerja pegawai tata usaha sekolah menengah atas negeri 1 bengkulu tengah*. 7(1), 57–63.
- Saputra, A. T. (2015). Pengaruh Variabel Makro Ekonomi terhadap Profitabilitas Perbankan Syariah di Indonesia periode 2010-2013. In *Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sari, N., & Narundana, vonny tiara. (2013). *Pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kualitas kerja karyawan di puskesmas gedong tataan*. 6(26), 1–2.
- Sarumaha, sugiarta sriwibawa, Dakhi, P., & Duha, T. (2019). *Pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor camat amndraya*. 3, 52–60.
- Sofian, E., & Julkarnain. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 142–149.
- Studi, P., Publik, A., Sosial, F. I., & Bengkulu, U. D. (2020). *Analisis kualitas kerja pegawai tata usaha sekolah menengah atas negeri 1 bengkulu tengah*. 7(1).
- Utama, i wayan mudiartha, & Krisnayanti, putu natalia. (2018). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kualitas kerja karyawan pt. Delta satria dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5, 1–29.



Yuliani, W. (2011). Pengaruh Kualitas Kerja, Pengawas Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Pasar Raya Sri Ratu Semarang.

*Human Resources, 29.*

Yunus, M., Aziz, N., & Anita, J. (2013). Pengaruh penempatan dan beban kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada prestasi kerja pegawai dinas tenaga kerja dan mobilitas penduduk aceh.

*Manajemen, 2, 67–77.*

