
ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PDAM TIRTA DELI KABUPATEN DELI SERDANG

Rhoni Ilham Tampubolon
STAI Al-Hikmah Medan
roniboloni85@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. (2) Pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. (3) Pengaruh variabel pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian asosiatif. teknik sampling yang digunakan memakai random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang karyawan PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Dari hasil Penelitian diperoleh Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung sebesar 3.714 > t tabel 1.67469 dengan signifikansi $0.000 < 0.005$. Motivasi berpengaruh Positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana t hitung sebesar 3.511 > t tabel 1.67469 dengan signifikansi $0.001 < 0.005$. Pengalaman kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dimana F hitung sebesar 38.575 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.005$. Nilai F hitung sebesar 38.575 dan F tabel 3.18. Nilai signifikansi $0.001 < 0.005$

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kinerja seseorang atau kelompok dapat dipengaruhi oleh tiga faktor (Henry Simamora dalam Mangkunegara 2009 :4) yaitu : (a). Faktor Individual

yang terdiri dari : Kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi. (b)faktor psikologis : Persepsi, *Attitude, personality*, Pembelajaran, Motivasi. (c)Faktor Organisasi : Sumberdaya, Kepemimpinan, Penghargaan,Struktur, *Job Design*.

Secara kualitas dan kuantitas yang diicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”, sedangkan menurut Hasibuan (2011:94), “pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta tirta Deli Kabupaten Deli Serdang merupakan Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Deli Serdang yang kegiatannya adalah mengusahakan penyediaan air bersih yang sehat dan memenuhi syarat bagi masyarakat di Kabupaten Labuhanbatu secara merata dan berkesinambungan dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dan pengolahannya dengan tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa kepada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah peningkatan kinerja.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Defenisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja/prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan” Menurut Wibowo (2010:7) “kinerja adalah tentang melakukan

pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut” Menurut Edy Sutrisno (2010: 172) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2009:75) menyatakan beberapa indikator kinerja yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab

Pengalaman Kerja (X1)

Menurut Sutrisno Edy (2011:158) mendefinisikan pengalaman kerja sebagai berikut: “Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya”. Adapun pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman. Orang 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. 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 karyawan memiliki nilai yang sangat berharga bagi kepentingan karirnya di masa yang akan datang. Indikator Pengalaman Kerja Menurut Handoko, T. Hani (2009) yaitu: Lama waktu/masa kerja, Tingkat pengetahuan yang dimiliki, Keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Motivasi (X2)

Menurut MARIHOT TUA EFFENDI HARIANDJA (2009:320) “motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”. Motivasi timbul dalam diri karyawan atau melalui rangsangan dan dorongan sehingga karyawan semakin termotivasi dalam menghasilkan output yang memuaskan dan terus berusaha lebih meningkatkan lagi hasil kerjanya. Menurut PURWANTO (2012:71) menyatakan bahwa secara umum dapat dikatakan “tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.

Indikator Motivasi kerja menurut Peterson dan Plowman yang dikutip Martoyo (2007) mengatakan bahwa yang dimaksud keinginan-keinginan itu adalah :The desire to live, The desire for possession, The desire for power, The desire for recognition.

IV. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini dapat digolongkan penelitian kuantitatif asosiatif kausal. Penelitian dilakukan di kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang . jalan Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang No. 1 Lubuk Pakam, Sumatera Utara.

Waktu penelitian yang di rencanakan dan akan dilaksanakan mulai bulan juni 2021 Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah sebanyak 55 orang karyawan.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :Data kuantitatif , Data kualitatif, Sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder Teknik Analisis Data Uji Instrumen, Analisis Regresi Linier Berganda Uji Hipotesis,Uji Asumsi Klasik

V .HASIL PENELITIAN

Pengujian realibilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemantapan dan konsistensitas suatu alat ukur. Dalam penelitian ini, uji realibilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*

Tabel 3.1
Hasil Uji Reliabilitas Data

No	Kuesioner Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0,624	> 0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,797	> 0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,735	> 0,60	Reliabel

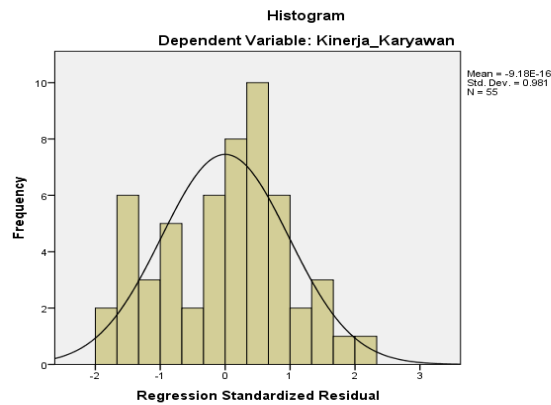
Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Dari tabel 3.1 di atas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bernilai lebih besar daripada 0.6. Sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

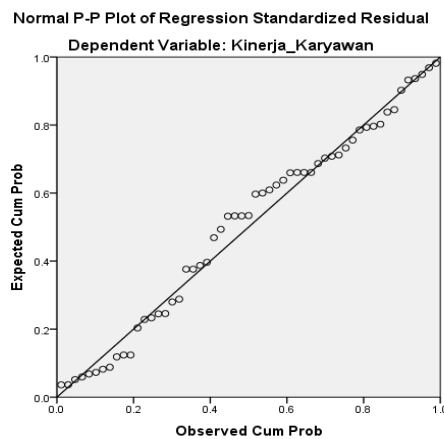
Salah satu syarat untuk dapat menggunakan regresi berganda adalah terpenuhinya asumsi klasik untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bisa dan efisien dari satu persamaan regresi berganda. Dalam uji asumsi klasik pada penelitian ini digunakan alat uji, yaitu :

Uji Normalitas



Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Gambar 3.1. Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Gambar 3.2. Kurva P-Plots

Pada gambar 3.1 histogram normalitas terlihat penyebaran datanya yang berbentuk lonceng dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan mengikuti pola penyebaran data normal. Pada gambar 3.2 pada grafik normal P-Plots terlihat titik yang mengikuti data sepanjang garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual peneliti normal.

Tabel 3.2
Hasil Uji Multikolonieritas

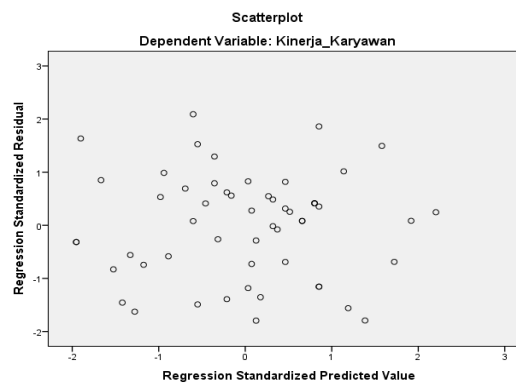
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengalaman Kerja (X_1)	0.326	3.068
Motivasi (X_2)	0.326	3.068

Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Berdasarkan tabel 3.2, dapat disimpulkan beberapa informasi tentang uji multikolonieritas dari penelitian ini, yaitu:

1. Pada variabel Pengalaman Kerja nilai tolerance dibawah angka 1 yaitu sebesar 0.326 dan nilai VIF dibawah angka 10 sebesar 3.068. sehingga variabel Pengalaman Kerja bebas dari multikolonieritas.
2. Pada variabel Motivasi nilai tolerance dibawah angka 1 yaitu 0.326 dan nilai VIF dibawah angka 10 sebesar 3.068. sehingga variabel Motivasi bebas dari multikolonieritas

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Gambar 3.3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 3.3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.786	2.807		1.130	.387		
Pengalaman_Kerja	.340	.199	.264	3.714	.000	.326	3.068
Motivasi	.463	.132	.541	3.511	.001	.326	3.068

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y) sebesar 8.786, sedangkan variabel bebas adalah Pengalaman Kerja (X_1) sebesar 0.340, Motivasi (X_2) sebesar 0.463. Sehingga dapat persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 8.786 + 0.340X_1 + 0.463 X_2 + 2.807$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta (a) = 8.786
2. Koefisien X_1 = 0.340
3. Koefisien X_2 = 0,463

Uji Hipotesis

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Tabel 3.4
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.786	2.807		1.130	.387		
Pengalaman_Kerja	.340	.199	.264	3.714	.000	.326	3.068
Motivasi	.463	.132	.541	3.511	.001	.326	3.068

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berupa:

1. Pengalaman Kerja memiliki nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} sebesar 3.714 lebih besar daripada t_{tabel} 1,67469. Sehingga pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05 dan t_{hitung} sebesar 3.511 lebih besar daripada t_{tabel} 1,67469. Sehingga motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3.5
Hasil Uji Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	305.200	2	152.600	38.575	.000 ^b
	Residual	205.709	52	3.956		
	Total	510.909	54			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman_Kerja

Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Hasil dari F_{hitung} adalah 38.575 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai F_{hitung} sebesar 38.575 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.18. Nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Maka variabel pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.773 ^a	.597	.582	1.98896

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 2021

Dari tabel 3.6, diketahui bahwa Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.582 (58,2%). Hasil ini menunjukkan bahwa 58,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja motivasi. Sedangkan selisihnya 41,8% dijelaskan oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, karyawan perusahaan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu menganggap pengalaman kerja yang dimiliki membantu menyelesaikan tugas secara efisien dan dengan pengalaman kerja yang dimiliki dapat menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang diberikan oleh perusahaan, yang artinya karyawan tersebut menganggap bahwa pengalaman kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu. Karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu memiliki tingkat kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang diberikan oleh atasan dan karyawan memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaannya saat ini, sehingga karyawan tersebut dapat dikatakan karyawan yang memiliki keterampilan. Karyawan memiliki penguasaan pekerjaan dengan baik dan komprehensif dan dengan penguasaan pekerjaan yang dimiliki karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga target perusahaan dapat tercapai, jadi dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa karyawan pada kantor pdam tirta Deli Kabupaten Deli Serdang memiliki pengalaman kerja yang tinggi yang meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari jawaban kuesioner yang diisi oleh responden, pemberian ekstrinsik berupa finansial (gaji, upah dan tunjangan) antar pribadi dan promosi membuat karyawan bekerja lebih giat lagi dan gaji yang diterima mendukung kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi berupa finansial dan promosi mampu menunjang kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Dengan menciptakan kondisi kerja aman dan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja terhadap karyawan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu akan tenang dan tidak was-was dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dengan adanya pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat karyawan pdam tirta Deli Kabupaten Deli Serdang lebih bertanggung jawab dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja, sehingga hampir setiap pekerjaan di laksanakan dengan baik. Mendapatkan pujian dan penghargaan atas prestasi kerja yang diberikan dan pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang ampuh, yang artinya bahwa motivasi berupa pujian, pengakuan, dan penghargaan membuat karyawan pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu lebih berprestasi dan menyelesaikan tugasnya dengan baik agar mendapatkan pengakuan dari perusahaan dan atasan. Hampir setiap pekerjaan di laksanakan dengan baik sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu memiliki rasa tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diberikan.

Motivasi kerja adalah berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat.

IV.KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana t hitung sebesar 3.714 lebih besar daripada t tabel 1,67469 dengan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Variabel pengalaman kerja mempunyai peran yang penting dalam

peningkatan kinerja karyawan kantor pdam tirta tirta Deli Kabupaten Deli Serdang . Sehingga H1 yang menyatakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan dimana t hitung untuk x_2 sebesar 3.511 lebih besar dari t tabel 1,67469 dengan signifikansi sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.05. variabel motivasi mempunyai peran yang penting dalam peningkatan kinerja karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu. Sehingga H2 yang menyatakan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
3. Pengujian secara bersama-sama, dimana F hitung 38.575 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai F hitung sebesar 38.575 dan F tabel sebesar 3.18. Nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Maka Variabel pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor pdam tirta bina kabupaten labuhanbatu. Sehingga H3 yang menyatakan pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Parabu Mangkunegara, 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung.

_____ 2009. ***Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia***. Bandung: Refika Aditama

Chalimatus Sa'diyah & Hermin Endratno, ***Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja, Jurnal Bisnis dan Manajemen***, Vol. 1, No. 1, 2013, hlm. 78

Edy Sutrisno, 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama, Cetakan Pertama***. Jakarta : Kencana

- _____2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Kencana
- Ferawanti. 2010. **Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Keperawatan pada Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta**. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam, 2011. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Universitas Diponegoro
- _____2012. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS**. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta
- _____2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2009. **Manajemen**. Yogyakarta : BFFE-Yogyakarta
- Iskandar. 2008. **Metodologi Penelitian dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)**. Jakarta: GP Press
- Khaerul Umam. 2010. **Perilaku Organisasi**. Bandung: Pustaka S
- Komang Elsy Yunita, Ni Nyoman Yulianthini, I Wayan Bagia, **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Taman Lovina Resort and Spa, Jurnal**. Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Manullang. 2004. **Manajemen Personalia, Edisi 3**. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Marihot Tua Efendi Hariandja, Drs., M.Si. 2009. **Mnajamen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai**. Jakarta; PT. Glasindo
- Mhatis, R.L & J.H. Jackson. 2006 **Human Resource Management (Manajemen**

- Sumber Daya Manusia***). Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Moeheriono. 2009. ***Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi***. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Mutoha Rofiq, Pengaruh Tingkat Pendidikan, ***Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan kantor Pelayanan Pajak Pratama Pare Kediri, Skripsi***. Universitas Nusantara PGRI Kediri
- Matdio Siahaan 1, Hema Sianturi 2, ***Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pajak Terhadap Kualitas Pelayanan Pajak, Jurnal***. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
- Riduwan. 2011. ***Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika***. Bandung; Alfabeta
- Rangga Mahardhika, ***Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada Pt. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) Skripsi***. Universitas Brawijaya Malang.
- Sedarmayanti. 2011. ***Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan***. Bandung; Refika Aditama
- Sugiyono. 2012. ***Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D***. Bandung; Alfabeta
- _____. 2009. ***Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D***. Bandung; Alfabeta
- Stephen P. Robbins. 2009. ***Perilaku Organisasi***. Jakarta; Salemba Empat
- Wibowo. 2011. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta; Rajawali Pers