PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WALENRANG UTARA

Skripsi

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo

IAIN PALOPO

Oleh

Desi Karmila

2004030011

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PALOPO
2025

PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WALENRANG UTARA

Skripsi

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Palopo

IAIN PALOPO

Oleh

Desi Karmila

2004030011

Pembimbing :

Agusalim Sunusi, S.E., M.M.

PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITA ISLAM NEGERI PALOPO
2025

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Desi Karmila
NIM	: 20 0403 0011
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi	: Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggungjawab saya.

Bila mana di kemudiaan hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 24 Mei 2025
Yang membuat pernyataan

Desi Karmila
2004030011

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Walenrang Utara yang ditulis oleh Desi Karmila Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2004030011, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Jumat, tanggal 20 Juni 2025 Miladiyah bertepatan dengan 23 Dzulhijjah 1446 Hijriah, telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 25 Juli 2025

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.	Ketua Sidang	( )
2. Ilham, S.Ag., M.A.	Sekretaris Sidang	( )
3. Zainuddin S ,S.E.,M.Ak	Penguji I	( )
4. Muh.Ginanjar, S.E.,M.M.	Penguji II	( )
5. Agussalim Sunusi, S.E.,M.M.	Pembimbing	( )

Mengetahui:

a.n.Rektor UIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 198201242009012006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Umar ,S.E.,M.SE.
NIP 199404072020121017

PRAKATA

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

اَلْحَمْدُ لِلهِ رَبِّ الْعَالَمِيْنَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى اَشْرَفِ الْاَنْبِيَاءِ والْمُرْسَلِيْنَ سَيِّدِنَا مُحَمَّد

Alhamdulillah, Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul "Pengaruh Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Walenrang Utara' setelah melalui proses dan perjuangan yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad Shallallahu Alaihi Wasallam, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang Manajemen Bisnis Syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan, berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua penulis Bapak Eli Senggo dan Ibu Misna Jamadi, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, yang selalu memberikan do'a serta dukungan dan motivasi, hingga saya mampu menyelesaikan studi saya sampai meraih gelar sarjana. Terima kasih tak terhingga kepada:

1. Rektor Institut Agama Islam Negeri Palopo, Dr. Abbas Langaji, M.Ag, serta Wakil Rektor Bidang Akademik dan Kelembagaan, Dr. Munir Yusuf, M.Pd, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan keuangan Dr. Masruddin, S.S., M.Hum. Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi ini, tempat menimbah ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini DR. Hj. Anita Marwing, S. HI., M.HI. Wakil Dekan Bidang Akademik, Ilham, S., Ag., M.A. Wakil Dekan Bidang Administrsi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T., M.M dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama Muh. Ilyas, S.Ag., M.AG.
3. Umar, S.E., M.SE. selaku ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah dan Hamida, S.E.SY., M.E.SY. selaku sekretaris program studi Manajemen Bisnis Syariah, beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam menyelesaikan Skripsi.
4. Andi Musniwan Kasman, SE., M.M. selaku Penasehat Akademik.
5. Agussalim Sunusi, S.E., M.M. selaku pembimbing yang mana telah bersedia dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama menyusun penelitian ini.
6. Zainuddin, S, S.E., M.Ak. selaku dosen penguji I dan Muh.Ginanjar, S.E., M.M. selaku dosen penguji II yang telah memberikan kritikan dan arahan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh Dosen beserta staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Segenap keluarga saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu Terimakasih telah memberikan doa, semangat, dorongan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
9. Teruntuk kedua kakak tercinta saya Riskawati dan rama yang selalu menjadi motivasi saya untuk selalu semangat dan bertahan hingga saat ini.Terimahkasih telah menjadi pendengar yang baik.
10. Kepada teman peneliti walenrang squad Lin ling, Amrina M, Isra Wati dan Akmal. Terima kasih atas segala dukungan, motivasi, pengalaman, dan ilmu yang dijalani bersama selama perkuliahan, semoga kita semua selalu diberikan kesehatan, umur yang panjang dan sukses selalu
11. Kepada teman SD sampai sekarang, Amrita Sari, Amrina M, Akmal, Reskia, Puja Lestari, Rafika, Anni Mallewa, Rima, Nurfadillah, Rani, Rachil Farahdiba, terima kasih atas motivasi, pengalaman, dan ilmu yang telah dilewati Bersama-sama semoga kita semua selalu diberikan kesehatan, umur yang Panjang, dan sukses selalu.
12. Kepada semua teman-teman seperjuangan Mahasiswa Manajemen Bisnis syariah angkatan 2020 terkhusus kelas MBS/A yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu terima kasih. Serta teman-teman yang telah memberikan warna dalam perjalan kuliah saya hingga penyusunan skripsi ini.

13. Kepada teman KKN peneliti yang memberikan banyak pengalaman ber kkn yang banyak mengajarkan banyak ilmu baru, saya ucapkan terima kasih karena memberikan pengalaman baru dalam hidup saya dan mendapatkan teman baru seperti kalian yang mengasikan.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama, dan amal bakti yang tak terhingga dari berbagai pihak. mendapat balasan yang layak disisi Allah swt. Aamiin Allahumma Aamiin. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 24 Mei 2025

Penulis,

Desi Karmila

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	**Nama**	**Huruf Latin**	**Nama**
ا	Alif	-	-
ب	Ba’	B	Be
ت	Ta’	T	Te
ث	Ṡa’	Ṡ	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa’	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet dengan titik di atas
ر	Ra’	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Ẓa	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge

ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (’).

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	*fatḥah*	a	a
ـِ	*kasrah*	i	i
ـُ	*ḍammah*	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
كَيْفَ	*fatḥah dan yā'*	ai	a dan i
هَوْلَ	*fatḥah* dan *wau*	au	a dan u

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf,transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
... َ ا | ... َ ى	*fatḥah* dan *alif* atau *yā'*	ā	a dan garis di atas
ِ ي	*kasrah* dan *yā'*	ī	i dan garis di atas
ُ و	*ḍammah* dan *wau*	ū	u dan garis di atas

مَاتَ
رَمَى : *rāmā*
قِيْلَ : *qīla*
يَمُوْتُ : *yamūtu*

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah, kasrah,* dan *dammah,* transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَة الأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*
اَلْمَدِيْنَة اَلْفَاضِلَة : *al-madīnah al-fādilah*
اَلْحِكْمَة : *al-hikmah*

5. Syaddah *(Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* ( ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbanā*
نَجَّيْنَا : *najjainā*
اَلْحَقّ : *al-haqq*
نُعِّمَ : *nu'ima*
عَدُوٌّ : *'aduwwun*

Jika huruf ىber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah*

ـــِـىّ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi ī.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال*(alif lam ma'rifah)*. Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsi yah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya.Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

اَلشَّمْسُ	: *al-syamsu*(bukan *asy-syamsu*)
اَلزَّلْزَلَة	: *al-zalzalah* (bukan *az-zalzalah*)
اَلْفَلْسَفَة	: *al-falsafa*
اَلْبِلَادُ	: *al-bilādu*

7. *Hamzah*

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (’) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُوْنَ	: *ta’murūna*
اَلنَّوْعُ	: *al-nau’*
شَيْءٌ	: *syai’un*
أُمِرْتُ	: *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

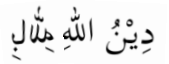
Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur’an (dari *al-Qur’ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah.Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarh al-Arba’īn al-Nawāwī

Risālah fi Ri'āyah al-Maslahah

9. *Lafz al-Jalālah*

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:



dīnullāhibillāh

adapı هُمْ فِيْ رَحْمَةِ اللهِ di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah,* diteransliterasi dengan huruf [*t*].

10. *Huruf Kapital*

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital *(All Caps)*, dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)
Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū

B. *Daftar Singkatan*

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi

l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS …/…: 4	= Qur'an Surah
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN ..... Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.

PEDOMAN TRANSLITERASI ..... **vi**

DAFTAR ISI ..... **xiv**

DAFTAR TABEL ..... **xvi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xvii**

ABSTRAK ..... **xviii**

BAB I PENDAHULUAN ..... Error! Bookmark not defined.

A. Latar Belakang ..... **Error! Bookmark not defined.**

B. Rumusan Masalah 5

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 6

BAB II KAJIAN TEORI **8**

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan 8

B. Landasan Teori 12

BAB III METODE PENELITIAN **32**

A. Jenis Penelitian 32

B. Waktu dan Lokasi Penelitian 33

C. Definisi Operasional Variabel 33

D. Populasi dan Sampel 34

E. Teknik Pengumpulan data 35

F. Instrumen Penelitian 36

G. Teknik Analisis Data..... 37

H. Analisis Regresi Berganda..... 39

I. Uji Hipotesisi..... 39

J. Kofisien Determinasi R2..... 40

BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA 41

A. Hasil Penelitian 41

B. Pembahasan 53

BAB V PENUTUP 57

A. Kesimpulan 57

B. Saran 57

DAFTAR PUSTAKA..... 59

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penelitian Terdahulu 8
Tabel 3. 1 Defenisi Operasional Variabel 33
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden. 43
Tabel 4. 2 Usia Responden. 44
Tabel 4. 3 Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman. 45
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi. 45
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai 46
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas. 47
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas. 47
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas. 48
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastitas 49
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Coefficients[a] 49
Tabel 4. 11 Hasil Uji t 50
Tabel 4. 12 Hasil Uji f 51
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2 52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir ..... Error! Bookmark not defined.

ABSTRAK

Desi Karmila, 2025. "*Pengaruh Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Walenrang Utara",* Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Dibimbing oleh Agusalim Sunusi.

Skripsi ini membahas Pengaruh Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Walenrang Utara. Pegawai yang yang dimaksud adalah semua pegawai yang ada di puskesmas walenrang utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengalaman dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Puskesmas Walenrang Utara pada bulan Oktober 2024 . Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai puskesmas walenrang utara Instrument penelitian yang digunakan penulis adalah penyebaran angket (koesioner). Teknik analisis data yang digunakan penulis yaitu dengan menggunakan spss (statistik deskriptif) dengan uji Asumsi klasik dan uji Regresi liniear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, Pengaruh variabel pengalaman X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Y. Dan kedua pengaruh variabel Motivasi X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Y sehingga bisa di lihat bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang ada di puskesmas walenrang utara. Adapun kemampuan Pengalaman X1,Dan X2 Motivasi dalam menjelaskan pengaruh Kinerja Pegawai(variabel Y) Sebesar 50,6% dan sisanya 49,6% menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

.

Kata Kunci: Pengalaman, Motivasi, Kinerja Pegawai**.**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.[1] Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agarpotensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh.[2]

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut

---

[1] Rifuddin, Burhan, and Atikah Dwiyanti. "Pengaruh asset liability management terhadap kinerja bank (studi komparatif pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. dan PT. Bank BRI Syariah)." *Journal Of Institution And Sharia Finance* 1 (2018).

[2] Syaiful Okky Bachri Batubara, Lusiana and Silvia Sar," Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadapkinerjakaryawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai *Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Ulp Rimbobujang", Menara Ilmu : Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah, Vol.* 18 No. 1 April 2024. Hlm.90

merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat–alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.[3]

Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan fungsi untuk menggali dan mengelola segala potensi yang dimiliki karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi/perusahaan dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerja diperlukan cara-cara untuk

[3] Rattu Andrey R. H, Adolfina and Yantje Uhing.” Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado”, Jurnal EMBA, Vol.7 No.1 Januari 2019. 362

menggerakan agar manusia mau bekerja menggunakan skill atau keahliannya secara maksimal.[4]

Konsep kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran pardigma dari konsep produktivitas.[5] Pada awalnya sering kali menggunakan istilah produktivitas yang menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu. Paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntuk pengukuran secara aktual keseluruh kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau demensi fisik tetapi juga demensi non fisik (Intagible).[6] kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[7]

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang

---

[4] Ni Made Septiantar. "Pengaruhmotivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawanpada Pt Mitra Timur Medika Gianyar", Jurnal EMAS, Vol 3 Nomor 4 April 2022.Hlm 137.

[5] Jabani, Muzayyanah, and Dzulkarnain Lubis Andri. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Palopo)." *Journal of Institution and Sharia Finance* 3: 125-46.

[6] Andi Sahid Azizan Muharram. "Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kolaka" Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (Vol 6, No 1, Mei 2024

[7] Chalimatus Sa'diyah." Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Ptpelita Satria Perkasa Sokaraja" Vol. 1, No. 1, September 2013hal. 74-86

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 seorang karyawan.[8]

Puskesmas Walenrang Utara merupakan salah satu puskesmas di Kabupaten Luwu melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dll. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti periksa kesehatan (*check up*), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi, periksan tensi, tes hamil, periksa anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol dan lainnya. Pelayanan Puskesmas Walenrang Utara juga baik dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kabupaten Luwu untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan. [9]

Fenomena lain yang penulis dapatkan ialah banyak karyawan puskesmas Walenrang Utara menunjukkan bahwa pengalaman kerja ini diharapkan mampu meningkatkan performa pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini terlihat dari rendahnya tingkat rutinitas karyawan dalam menjalankan tugas, kurangnya pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dikarenakan sedikitnya pengalaman dalam bekerja. Karena Pada dasarnya, pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang dengan masa kerja yang tinggi maka seseorang akan dapat memberikan performa terbaik.selain itu

---

[8] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2016).

[9] Observasi di Puskesmas Walenrang Utara, Tanggal 22 April 2023

faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yaitu motivasi.

Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong prilaku seseorang. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang karyawan, diantaranya adalah adanya kesempatan untuk berkembang dan adanya perasaan bangga menjadi bagian organisasi dimana karyawan tersebut bekerja dengan baik. Dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan pendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan demikian motivasi memiliki peran sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu demi mencapai tujuan. Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi.[10]

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti merumuskan judul yaitu ***"Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Walenrang Utara".***

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara?

[10] Widia Astuti , Oki Iqbal Khair. "Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Tip Top Ciputat", *Jurnal Business Management Jounal, Vol.17 (2) Th. 2021. 195*

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara?
3. Apakah pengalaman dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan dapat memberikan pemikiran baru bagi pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh pengalaman dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pihak terkait sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik:

a. Bagi Akademisi / Mahasiswa

penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan referensi

dalam melakukan penelitian yang sama, dapat menambah wawasan dalam hal keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh pengalaman dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Puskesmas.

b. Bagi Puskesmas Walenrang Utara

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Puskesmas Walenrang Utara dalam hal pengalaman kerja pegawai dan motivasi kerja pegawai. Sehingga perusahaan dapat meningkatan kinerja pegawainya dalam bekerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberi gambaran untuk memperluas gambaran dalam penulisan skripsi dan dapat digunakan sebagai studi pembanding maupun penunjang dalam penelitian mereka selanjutnya.

BAB ll

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Berdasarkan hasil eksplorasi terhadap penelitian-penelitian terdahulu, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode	Hasil Pembahasan	Persamaan dan Perbedaan
1	P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas*"[11]	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Seririt III. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja mempengaruhi kinerja sebesar 68,8% dan sisanya sebesar 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	**Persamaan :** Metode Kuantitatif, Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan **Perbedaan:** Menggunakan analisis linear sederhana

[11] Wulandari, Putu Ayu Asri, and I. Wayan Bagia. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.2 (2020): 251-257.

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode	Hasil Pembahasan	Persamaan dan Perbedaan
2	Olpia Ulan Dari Girsang dan Anitha P. Tinambunan dengan Judul *"Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi"*[12]	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi, (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi dan (3) Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Berastagi	**Persamaan:** Metode kuantitatif dengan analisis linier berganda **Perbedaan:** Subjek atau responden penelitian
3	Indah Lestari Sumbung, Dkk "*Pengeruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel*	Kuantitatif	Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja	**Persamaan:** Metode kuantitatif dengan analisis linier berganda **Perbedaan:** Subjek atau

[12] Girsang, Olpia Ulan Dari, and Anitha P. Tinambunan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (2022): 1-9.

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode	Hasil Pembahasan	Persamaan dan Perbedaan
	Moderasi (studi kasusu di secretariat daerah kabupaten Jayawijaya"[13]		pegawai; Motivasi kerja yang dimoderasi oleh pemberian insentif atau pemberian penghasilan tambahan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil; disiplin yang dimoderasi oleh pemberian insentif atau pemberian penghasilan tambahan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	responden penelitian
4	Raden Rijanto dan Risti Risnawati dengan judul *"Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB*	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja mempunyai thitung sebesar 3,759 dengan ttabel sebesar 2,006, yang berdampak positif terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja thitung sebesar 2,217 dengan ttabel sebesar 2,006 sehingga dapat	**Persamaan:** Metode kuantitatif dengan analisis linier berganda **Perbedaan:** Subjek atau responden penelitian

[13] Sumbung, Indra Lestari, Syaikhul Falah, and Alfiana Antoh. "Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dengan pemberian insentif sebagai variabel moderasi." *Jurnal kajian ekonomi dan keuangan daerah* 2.1 (2021): 217591.

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode	Hasil Pembahasan	Persamaan dan Perbedaan
	Bumiputera Cabang Cibadak)"[14]		disimpulkan tidak mempunyai kontribusi terhadap menunjukkan. Latar belakang pendidikan (X3) terhadap kinerja (Y). Variabel X3 mempunyai thitung sebesar negatif 2,337 dengan ttabel 2,006 maka thitung<ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X3 tidak berpengaruh terhadap mempunyai kontribusi terhadap Y. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel ini mempunyai pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja sebesar 38,5%, sedangkan 61,5% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti	
5	Astarman dan Yenny Iskandar dengan judul "pengaruh pendidikandan	Kuantitatif	Dari hasil penefitian menunjukan bahwa antara pendidikan terhadap kinerja, pendidikan terhadap	**Persamaan:** Metode kuantitatif dengan analisis

[14] Raden Rijanto, S. H. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak): Manajemen sumberdaya manusia." *Ekonomedia* 9.01 (2020): 52-65.

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode	Hasil Pembahasan	Persamaan dan Perbedaan
	pengalaman terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas kecamatan kuala cenaku kabupaten indragiri hulu		motivasi, pengalaman terhadap kinerja, pengalaman kerja terhadap motivasi, dan motivasi terhadap kinerja yang di simpulkan terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan antara variabel tersebut, sedangkan antara pendidikan terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi dan pengalaman terhadap kinerja yang di mediasi oleh motivasi menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabel tersebut.	linier berganda **Perbedaan:** Subjek atau responden penelitian

B. Landasan teori

1. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut

semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya. Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorng ketika mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.[15] Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.[16]

Pengalaman kerja menujukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.[17] Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumya selama kurun waktu tertentu.[18]

Selain itu ada pendapat lain juga mengatakan bahwa Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap

---

[15] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 87.

[16] Robbins, Tepehen, *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, (PT Indeks Kelompok Gamedia, Indonesia. 2006)

[17] Fasiha, Fasiha. "Ekonomi Dan Bisnis Islam dari Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam." (2016).

[18] Hasibuan, Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020)

pakai.[19] Menurut Alwi, Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya.[20]

Menurut Manulang pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman merupakan salah satu faktor yang ikut mempengaruhi kinerja seseorang didalam melaksanakan tugas guna pencapaian tujuan organisasinya. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya.[21]

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja karyawan yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam suatu pemerintahan atau organisasi. Dengan dibekali banyak pengalaman, maka kemungkinan untuk mewujudkan prestasi atau kinerja yang baik cukup menyakinkan dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan. Pengalaman pernah/lama menjadi karyawan di pemerintahan atau organisasi akan memudahkan bagi karyawan tersebut untuk melakukan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewenagannya, karena dengan adanya

---

[19] Hasibuan. H. Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*., (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 55

[20] Alwi, Syafarudin, *MSDM.* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 717

[21] Manulang, *Manajemen Personalia.* (Jakarta;Ghalia Indonesia, 2004), 15

pengalaman tersebut karyawan sudah terlatih untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja yang gagal ataupun berhasil merupakan suatu pelajaran yang sangat berguna dikemudian hari.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan dalam suatu perusahaan maka diperkirakan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah waktu, frekuensi, jenis, tugas, penerapan, dan hasil. Dapat dijelaskan sebagai berikut:[22]

1. Waktu: Semakin lama seseorang melakukan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
2. *Frekuensi:* Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang-orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas: Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan: Semakin banyak penerapan pengetahuan, ketrampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil: Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

c. Indikator Pengalaman Kerja

[22] John Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan*, (Yogjakarta: Kepel Press, 2002), 147

Berikut ialah beberapa indikator pengalaman kerja antara lain :[23]

1. Masa Kerja

   Ukuran tentang masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

   Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

   Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak'.Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want)* daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi

[23] Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnnan, *Manajemen Personalia,* (Yogjakarta: BPFE, 2002), 15

atau dorongan di maksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.[24]

Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behaviour*.[25]

Motivasi kerja adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri probadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan.[26]

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkunganya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.[27]

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang dititik. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organ mau dan rela untuk

---

[24] Muharto Toba dan Darmanto, *Prilaku Organisasi*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2014), 21

[25] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Press, 2013), 378.

[26] Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Malang, UMM Press, 2005), 142.

[27] Sondang P Siagian, *Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2003), 286

menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditarik sebelumnya. Oleh karena itubagian yang mengelola sumber daya manusia mutlak perlu memahami hal ini dalam usahanya memelihara hubungan yang harmonis dengan anggota organisasi.[28]

Pentingnya motivasi, karena motivasi adalah yang menyebabkan mengeluarkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusiasmencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahanya untuk dikerjakan dengan baik dan terintregasi kepada tujuan yang diinginkan.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Pada dasarnya, motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawanyabisa dalam berbagai bentuk atau cara. Jenis-jenis motivasi kerja karyawan tersebut adalah:[29]

1. *Insentif* merupakan suatu bentuk rangsangan yang dapat menjadikan seseorang lebih bergairah dan produktif. *Insentif* sebagai motivasi kerja dilakukan dengan pengaturan suatu kondisi dan situasi untuk meningkatkan motif kerja karyawan.
2. *Carrot and Stick Approach*. Prinsip motivasi ini dilakukan dengan bentuk

[28] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2001), 141.

[29] Sumaryati, Yeti, *Menerapkan Prinsip Profesional Bekerja*, (Bandung: Armico, 2009), 112

hadiah dan hukuman. Jadi, bagi karyawan yang telah menunjukkan aktivitas atau kreativitas yang baik, ia diberikan hadiah atau *reward*. Sebaliknya, bila karyawan menunjukkan penurunan terhadap aktivitas kerja, maka ia diberi semacam hukuman atau *punishment*. Pendekatan motivasi seperti ini cukup populer dalam kepemimpinan perusahaan. Pendekatan ini biasa dikenal dengan prinsip *carrotand stick approach* atau pendekatan wortel dan tongkat.

3. Pendekatan Kemanusiaan maksudnya dilakukan dengan membuat pendekatan yang lebih akrab. Sehingga, komunikasi yang sifatnya formal dalam hubungan antar individu bisa jadi lebih informal. Bentuk pendekatan kemanusiaan ini merupakan perpaduan dari pendekatan yang efektif. Sebab, di dalam manajemen terdapat hierarki dan jenjang kewenanganya tetap harus disadari serta ditaati oleh masing-masing pejabat dan juga staf.
4. Supervisi ini adalah bentuk sub sistem dari kegiatan manajemen. Prinsipnya adalah upaya untuk menggali, memanfaatkan, serta mengembangkan sumber daya manusia dengan cara mengadakan bimbingan penyuluhan, wawancara diskusi, pertemuan staf, pengarahan dan lain jenisnya. Supervisi ini biasanya dilakukan dengan cara pengendalian langsung dari atasan. Seabagai contoh, bentuk kunjungan kerja di lapangan atau yang biasa dikenal dengan inspeksi mendadak atau sidak.
5. Pembinaan disiplin bertujuan agar jiwa disiplin bisa tertanam pada masing-masing karyawan. Artinya, terdapat kematangan proses belajar serta kesadaran untuk menerima kekuasaan serta control dari atasan maupun

perusahaan

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Melayu Hasibuan, motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimum.[30] Tolak ukur yang digunakan untuk melihat indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :[31]

1. Upah yang layak
2. Kesempatan untuk maju
3. Pengakuan sebagai individu
4. Tempat kerja yang baik
5. Pengakuan atas prestasi

3. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan. Menurut Moeheriono, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar

[30] Hasibuan Melayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012), 141

[31] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 180

hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.[32]

Menurut Robbins dalam Surya mengatakan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut pendapat Bacal yang dikutip oleh Surya, kinerja adalah proses komunikasi yang berkesinambungan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasannya.[33]

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.[34] Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.[35]

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan selama periode tertentu yang berkaitan dengan tujuan organisasi untuk menjalin kemitraan antara karyawan dan atasannya

b. Faktor faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Armstrong

---

[32] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 96-97.

[33] Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 18.

[34] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 53.

[35] Andi Musniawan Kasman " Pengaruh Bauran Pemasaran, Persaingan Pasar dan Kualitas Layanan Terhadap Kinerja Penjualan Melalui Pilihan MiniMarket Sebagai Tempat Berbelanja di Sulawesi Selatan" Jurnal Bisnis, manjemen, dan Informatika, Jilid 16, No, 1. Hal, 55-63. 2019

dalam Wibowo yaitu:[36]

1. *Personal factors*, meliputi keahlian, tingkat keterampilan, kompetensi, komitmen dan motivasi yang dimiliki oleh setiap individu.
2. *Leadership factors,* ditentukan oleh kualitas dorongan, arahan, bimbingan dukungan yang diberikan oleh manajer atau pemimpin organisasi.
3. *Team factors*, ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors*, ditentukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan situasi lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara, menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:[37]

1. Kualitas pekerjaan. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja. Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

---

[36] Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Rajawali Pers, 2013), 100.

[37] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2017), 75.

4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Teori Keterlibatan Kerja

a. Pengertian *Work Engagement* (Keterlibatan Kerja)

Work engagement (keterlibatan kerja) adalah suatu konsep yang sangat luas dimana terdiri dari berbagai struktur dan juga pengalaman multi-dimensi, termasuk emosi, kognisi, dan perilaku, karena orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan tersebut energik dan antusias untuk berpartisipasi dalam melaksanakan pekerjaan. Setiap individu tak hanya memiliki semangat dan penuh energi, namun mereka juga suka berpartisipasi dalam sebuah pekerjaan, melihat masalah sebagai tantangan, dan sering merasa larut kedalam pekerjaannya.[38]

Keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah sebuah perasaan yang positif, motivasi, dan pekerjaan yang berhubungan dengan keadaan psikologis ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan. Apabila semakin banyak pekerjaan yang sesuai dengan harapan seseorang, maka semakin tinggi pula partisipasinya.[39]

Keterlibatan adalah kendali karyawan atas peran pribadi di tempat kerja, karyawan akan membatasi setiap pekerjaannya, lalu ia akan bekerja serta mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif, dan diri yang penuh emosi selama pertunjukan.[40]

---

[38] Kaswan. *Sikap Kerja dari Teori Implementasi Sampai Bukti*. (Bandung: Alfabeta, 2014)

[39]Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter. *Work Engagement A Handbook of EssentialTheory and Research*.(USA: Psychology press, 2010)

[40] Kreitner, R., & Kinicki, A. *Perilaku organisasi* . (Jakarta: Salemba Empat,2014).

Dalam aspek *kognitif* juga mengacu pada kepercayaan seorang pekerja tentang pemimpin, organisasi, dan juga kondisi kerja. Emosional mengarah pada seberapa positif atau positif perasaan pekerja tentang diri mereka sendiri memiliki sikap negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Pada saat yang sama, masalah fisik maupun energi fisik yang telah dikonsumsi karyawan saat menjalankan tugasnya.[41]

Berdasarkan dari uraian teori diatas maka bisa disimpulkan bahwa work engagement ialah suatu keadaan *positifitas* dimana terdapat pemenuhan diri didalam menjalankan pekerjannya, misalnya harapan yang murni untuk mempersembahkan usaha yang berfokus pada tujuan serta kesuksesan organisasi baik secara *kognitif*, fisik, dan afektif yang dicirikhaskan dengan ditandai adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Karyawan mendapatkan makna dalam pekerjaan mereka, dan rasa bangga karena telah menjadi bagian dari perusahaan tempatnya bekerja, mereka akan berdedikasi untuk mewujudkan sebuah visi dan misi dari perusahaan. Karyawan akan bekerja lebih keras dan bekerja melebihi ekspektasi dalam waktu maupun energi.

b. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Bakker & Schaufeli menyatakan bahwa work engagement mempunyai beberapa aspek diantaranya sebagai berikut:[42]

1. *Vigor* ialah curahan dalam bentuk energi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan juga adanya rasa senang ataupun kebahagiaan terhadap

[41] Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter. *Work Engagement A Handbook of EssentialTheory and Research*.(USA: Psychology press, 2010)

[42] Arnold B. Bakker & Michael P. Leiter. *Work Engagement A Handbook of EssentialTheory and Research*.(USA: Psychology press, 2010)

setiap pekerjaannya. Keikhlasan dalam memberikan sebuah usaha yang semaksimal mungkin terhadap kinerjanya serta ketangguhan mental ketika menjumpai sebuah kesulitan pada saat bekerja.

2. *Dedication* adalah suatu keadaan ketika seorang karyawan merasa dirinya terlibat begitu kuat pada suatu pekerjaan serta mengalami rasa kebanggaan, kebermaknaan, inspirasi antusiasme dan juga tantangan. Disamping itu ia merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukannya itu bisa memberikan inspirasi yang sangat signifikan kepada dirinya baik secara personal ataupun sosial.
3. *Absorption* ialah suatu keadaan dimana seorang karyawan merasa waktu bergerak dengan sangat cepat karena tenggelam dalam pekerjaan yang dijalankan. Karyawan sering merasakan kesulitan ketika melepaskan pekerjaannya. Pada situasi seperti ini karyawan akan menuangkan konsentrasinya secara penuh terhadap pekerjaannya serta memiliki rasa kegembiraan hati yang baik untuk selalu bekerja.

c. Faktor-faktor Keterlibatan Kerja

Bakker dan Schaufeli mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah sebuah konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:[43]

1. *Job Demands* (Tuntutan pekerjaan) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang mana memerlukan usaha secara

[43] Bakker, Arnold B., et al. "Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency." *Journal of vocational behavior* 62.2 (2003): 341-356.

terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis untuk bisa mencapai dan mempertahankannya.

2. *Job Resources* (Sumber daya pekerjaan) merujuk kepada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan yang bisa memungkinkan setiap individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, dan perkembangan personal.
3. *Personal Resources* (Sumber daya pribadi) Mengarah pada karakteristik yang ada pada diri seorang karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Disamping itu juga mengarah kepada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan daya tahan seseorang dan mampu mengontrol dan memberikan dampak pada sekitarnya.

5. Teori Perilaku dalam Manajemen (*Behavioral Theory of Management*)

Teori Perilaku dalam Manajemen adalah pendekatan yang mengkaji perilaku individu di lingkungan kerja dan bagaimana hal itu memengaruhi kinerja organisasi. Pendekatan ini menempatkan fokus utama pada pemahaman terhadap motivasi, kebutuhan, dan preferensi karyawan sebagai kunci untuk meningkatkan *produktivitas* dan keberhasilan organisasi. Dalam teori ini, pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi hanya melihat pada struktur formal organisasi, melainkan memperhatikan dinamika perilaku manusia di tempat kerja. Dengan memahami faktor-faktor *psikologis* dan sosial yang

memengaruhi perilaku, manajer dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam mengelola karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.[44]

Pendekatan ini juga menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada aspek manusia, seperti kemampuan komunikasi, empati, dan keterlibatan karyawan. Seorang pemimpin yang efektif dalam konteks teori ini bukan hanya seorang manajer yang mampu mengatur tugas dan mengelola sumber daya, tetapi juga memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, komunikasi yang terbuka dan berorientasi pada pemberian umpan balik menjadi sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.[45]

Selain itu, teori perilaku dalam manajemen juga menekankan pentingnya studi eksperimental dan penggunaan data untuk menguji berbagai teori dan hipotesis terkait perilaku di tempat kerja. Melalui pendekatan ini, manajer dapat mengambil keputusan yang lebih tepat berdasarkan bukti empiris tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa poin penting terkait Teori Perilaku dalam Manajemen:[46]

a. Fokus pada Individu : Teori ini mengakui bahwa setiap individu memiliki kebutuhan, motivasi, dan preferensi yang unik. Sebagai hasilnya, manajer

---

[44] Busro, M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Prenadamedia Group,2018).

[45] Griffin, R. W. et.al. *Organizational Behavior Managing People And Organizations*. (Boston: Cengage Learning ,2020)

[46] Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2019).

harus memperhatikan faktor-faktor ini dalam merancang strategi manajemen.

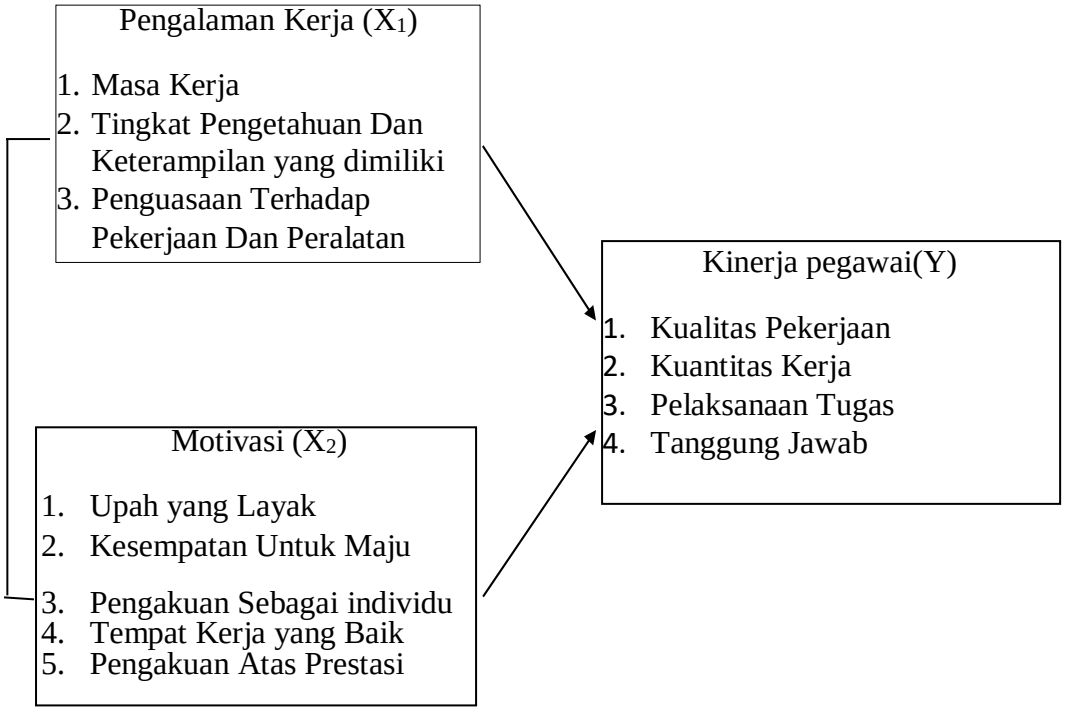
b. Perilaku sebagai kunci utama: Teori ini menekankan bahwa perilaku manusia di tempat kerja memengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, manajer harus memahami dan mengelola perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.
c. Motivasi dan kepuasan kerja: Teori ini menyoroti pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Penghargaan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan diri adalah beberapa faktor yang bisa memotivasi karyawan.
d. Studi *Eksperimental*: Pendekatan eksperimental menjadi penting dalam pengembangan Teori Perilaku dalam Manajemen. Penelitian dan eksperimen dilakukan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti lingkungan kerja, struktur organisasi, dan gaya kepemimpinan memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan.
e. Pengembangan Kepemimpinan: Teori ini juga meneliti berbagai gaya kepemimpinan dan bagaimana gaya tersebut mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini membantu manajer dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang efektif.
f. Pentingnya Komunikasi: Komunikasi yang efektif dianggap sebagai elemen kunci dalam Teori Perilaku dalam Manajemen. Manajer yang mampu berkomunikasi dengan baik dengan karyawan mereka cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

g. Peran Kelompok dan Tim: Teori ini juga meneliti bagaimana dinamika kelompok dan tim memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Manajer perlu memahami bagaimana memanfaatkan kekuatan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian, Teori Perilaku dalam Manajemen tidak hanya memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika manusia di tempat kerja, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif dan berbasis data.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan model konseptual akan teori yang saling berhubungan satu sama lain terhadap berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu :



Gambar 2.1 kerangka pikir

Berdasarkan gambar kerangka pikir tersebut menjelaskan bahwa penelitian ini membahas mengenai pengaruh pengalaman, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, yang menjadi variabel independen (variabel bebas) penelitian ini yaitu pengalaman (X1), dan motivasi (X2), sedangkan variabel dependen (variabel terikat) yaitu kinerja pegawai(Y).

Dalam kerangka pikir ini, penelitian memusatkan perhatian pada dua variabel independen: pengalaman kerja dan motivasi kerja. Pengalaman kerja merujuk pada jumlah tahun bekerja, jenis pekerjaan sebelumnya, serta tingkat tanggung jawab yang dimiliki oleh pegawai di Puskesmas Walenrang Utara. Sementara itu, motivasi kerja mencakup faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat

motivasi pegawai, seperti kebutuhan individu, pengakuan atas prestasi, dan dukungan dari atasan.

Kedua variabel independen tersebut diharapkan dapat memengaruhi variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Dengan menganalisis hubungan antara pengalaman kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah sebuah pernyataan yang di ajukan untuk di uji kebenarannya melalui penelitian empris. Hipotesis dapat berupa prediksi, dugaan atau asumsi mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel. Maka hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai

   H0 : Tidak terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai

   H1 : Terdapat pengaruh pengalaman terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

   H0 : Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

   H1 : Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap kinerja pegawai

   H0 : Tidak terdapat pengaruh pengalaman dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

   H1 : Terdapat pengaruh pengalaman dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan *investigasi* sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik.[47] Penelitian Kuantitatif adalah suatu proses menumbuhkan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.[48]

Dalam konteks penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengumpulkan data berupa angka yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara. Data-data tersebut kemudian dianalisis secara statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian yang diajukan. Metode penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang lebih objektif dan terukur terhadap hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini, penelitian akan mengukur sejauh mana pengalaman kerja dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara dengan menggunakan alat ukur yang telah disusun berdasarkan teori dan literatur terkait.

Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan data yang kuat dan terukur, sehingga memungkinkan untuk

---

[47] M. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka,2017), 102.

[48] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2019), 55

membuat generalisasi yang lebih luas tentang hubungan antara pengalaman, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas. Sehingga, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan solusi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di lakukan di Puskesmas Walenrang Utara di Buntu Awo, Walenrang Utara, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Adapun waktu penelitian yang dimulai dari observasi awal berlangsung pada tahun 2024.

C. Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Pengalaman	Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.[49]	1. Masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan[50]
2.	Motivasi	Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam diri probadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan guna mencapai suatu tujuan.[51]	1. Upah yang layak 2. Kesempatan untuk maju 3. Pengakuan sebagai individu 4. Tempat kerja yang baik 5. Pengakuan atas prestasi[52]

[49] Robbins, Tepehen, *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, (PT Indeks Kelompok Gamedia, Indonesia. 2006)

[50] Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnnan, *Manajemen Personalia*, (Yogjakarta: BPFE, 2002), 15

[51] Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Malang, UMM Press, 2005), 142.

3.	Kinerja	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.[53]	1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab[54]

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, akan tetapi melipu semua karakteristik, sifat-sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut.[55] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Walenrang Utara yang terdiri dari 46 orang. Pegawai di Puskesmas ini memiliki beragam karakteristik yang relevan dengan variabel yang ingin diteliti, seperti jabatan, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi pengalaman dan motivasi mereka. Dengan demikian, populasi ini mencakup berbagai level jabatan, masa kerja yang berbeda, dan tingkat pendidikan yang bervariasi di Puskesmas Walenrang Utara. Hal ini memungkinkan untuk

[52] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2014), 180

[53] Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017), 53.

[54] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2017), 75.

[55] Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia,2002),56

melakukan analisis yang lebih mendalam terhadap hubungan antara pengalaman, motivasi, dan kinerja pegawai di Puskesmas tersebut.

2. Sampel

Sampel merupakan kelompok atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang di ambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili pupulasinya.[56] Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Nonprobabilty Sampling* dengan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono yang dimaksud *Nonprobability* Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Menurut Sugiyono teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.[57] Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai di Puskesmas Walenrang Utara yang berjumlah 46 orang.

Metode *nonprobability sampling* dengan teknik sampling jenuh dipilih dalam penelitian ini karena beberapa pertimbangan. Pertama, terdapat keterbatasan akses dalam mengumpulkan data dari populasi tertentu, seperti pegawai di Puskesmas Walenrang Utara. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh, memastikan bahwa semua anggota populasi dapat dijangkau dan menjadi bagian dari sampel tanpa mengalami kesulitan akses. Kedua, keterbatasan waktu juga menjadi faktor yang dipertimbangkan. Mengumpulkan data dari seluruh populasi membutuhkan waktu dan upaya

[56] Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2018), 78

[57] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2015), 80

yang lebih sedikit daripada melakukan sampling acak atau stratifikasi. Ketiga, karakteristik populasi yang homogen, seperti latar belakang pekerjaan dan lingkungan kerja yang serupa dari pegawai di Puskesmas Walenrang Utara, menjadikan teknik sampling jenuh sebagai pilihan yang tepat. Terakhir, dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, penelitian ini dapat menghasilkan estimasi yang lebih akurat tentang pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas tersebut. Dengan demikian, metode dan teknik sampling ini dipilih karena kemampuannya untuk memberikan gambaran yang komprehensif dan akurat tentang populasi yang diteliti.

E. Instrumen Penelitian

` Instrument penelitian digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yag akurat. Dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa angket (kuesioner) yang berisi pertanyaan yang dibuat oleh peneliti dan disebarkan ke responden dengan menggunakan alat ukur skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekolompok orang tentang fenomena sosial.[58]

Jawaban untuk setiap instrument pada skala Likert diberi skor dari sangat positif sampai sangat negatif, dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sangat setuju (SS) diberi skor 4

[58] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013). 131-133

2. Setuju (S) diberi skor 3
3. Tidak Setuju (STS) diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji validitas

Uji Validitas dimaksudkan guna mengukur seberapa cermat suatu uji melakukan fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar telah dapat mengukur apa yang perlu di ukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian.[59]

2. Uji Reabilitas

Uji instrumen ini digunakan dalam menguji sejauh mana instrumen pengukuran dapat memperoleh hasil yang sama meskipun digunakan secara berulang di waktu berbeda. Dapat dikatakan bahwa jika jawaban responden tetap konsisten di waktu yang berbeda maka suatu kuesioner dianggap reliabel. Syarat untuk menilai suatu instrumen reliabel yaitu dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60.[60]

G. Teknik Analisi Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

---

[59] Budi Darma, *Statistik Penelitian Menggunakan SPSS*, (DKI Jakarta: Guepedia, 2021).

[60] Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian. (*Yogyakarta: Graha Ilmu.2010),36.

Uji yang digunakan dalam menguji suatu data memiliki distribusi normal, disebut uji normalitas. Hasil uji normalitas diharuskan berdistribusi normal karena untuk uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.[61] Adapun kriteria penilaian dengan Kolmogorov Smirnov yaitu suatu data dianggap berdistribusi normal dibutikan dengan nilai signifikasi > 0,05. Sebaliknya, data dianggap tidak berdistribusi normal jika nilai signifikasi < 0,05.

b. Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Adapun ketentuannya adalah apabila nilai VIF > 10 maka terdapat multikolinearitas. Sedangkan apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji adanya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Hasil uji harus menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun kriteria penilaian berdasarkan metode Scatter Plot yaitu dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila hasil uji menampilkan pola yang tidak beraturan

[61] Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009).80

ataupun menyebar. Sedangkan apabila hasil uji menampilkan pola yang beraturan, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.[62]

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependen (Y), ketika terdapat dua atau lebih variable independent (X) sebagai factor predictor dimanipulasi (dinaiktrunkan nilainya). Maka bentuk persamaan regresi linear berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$Y = \alpha + \beta 1\ X1 + \beta 2\ X2 + \beta 3\ X3 + e$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Pengalaman

X2 = Motivasi

e = Eror term

2. Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui dugaan sementara apakah terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

a. Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dimana uji t dilakukan dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel jika

[62] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.2017), 123.

nilai signifikan kurang dari α (alpha) 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan positif mempengaruhi variabel dengennya.

b. Hipotesis Simultan (Uji f)

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah sebuah variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Dasar pengambilan keputusan berpedoman pada perbandingan nilai Fhitung dan Ftabel. Adanya pengaruh yang signifikan sekaligus menunjukkan H1 diterima dibuktikan dengan nilai Fhitung > Ftabel dan nilai signifikansi < 0,05. Sedangkan untuk mengetahui H1 ditolak sekaligus menunjukkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan dibuktikan dengan nilai Fhitung < Ftabel dan nilai signifikansi > 0,05.[63]

c. Uji R Square

Nilai R memberikan gambaran tentang kesesuaian variabel independen dalam memprediksi variabel dependen.[64]Semakin tinggi nilai koefisien determinasi menandakkan semakin baik kemampuan variabel independen.

[63] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.2017), 123.

[64] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.2017),123.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Lokasi Penelitian

a. Sejara singkat puskemas walenrang utara

`Puskesmas walenrang utara adalah Puskesmas Daerah Kabupaten Luwu yang dibangun pada 1998 dan diresmikan oleh menteri Kesehatan RI pada 18 Januari 1990. Mulai beroperasi pada 1989 dan mengalami kemajuan yang sangat signifikan mulai dari peningkatan kunjungan pasien dan jumlah hari rawat, peningkatan sumber daya manusia baik kualitas maupun kuantitas, peningkatan dan penambahan sarana dan prasarana mulai dari pembangunan fisik dan peningkatan fasilitas pelayanan serta peningkatan pendapatan asli daerah. Ditetapkan menjadi Puskesmas walenrang utara Merupakan Puskesmas Milik pemerintah daerah kabupaten Luwu . Secara teknis fungsional dan teknis operasional di pimpin oleh Kepala Puskesmas yang melaksanakan Pelayanan di Bidang Kesehatan dan bertanggung jawab.

Nama – nama Kepala Puskesmas:

1) Tahun 1989 – 1998 : Dr. Isman Satriawijaya
2) Tahun 1989 – 1998 : Hamawati Cinnong, Amd.Kep.Skm
3) Tahun 1998 – 2000 : Sarmin, S.Kep,Ns
4) Tahun 2000 – 2001 : Hasnaeni,SKM

a. Visi dan Misi Puskesmas Walenrang Utara

Visi

"Mewujudkan Tercapainya Masyarakat Kecamatan Walenrang Utara yang mandiri dalam hidup sehat".

Misi

1. Mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat.
2. Mempertahankan, memelihara dan meningkatkan kesehatan, lingkungan, termasuk individu keluarga dan masyarakat,
3. Meningkatkan pencegahan penyakit menular dan kesehatan lingkungan,
4. Meningkatkan peran serta masyarakat dalam upaya UKBM (Upaya Kesehatan Berbasis Masyarakat) dalam PHHS (Perilaku Hidup Bersih dan Sehat,
5. Pemberdayaan masyarakat melalui program-program kesehatan yang terintegrasi dengan program lintas sektor lain.

Motto

"Puskesmas Walenrang Utara Bekerja sepenuh hati, bermutu dalam pelayanan".

b. Visi dan Misi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Visi

"Unggul dalam pelaksanaan transformasi keilmuan ekonomi dan Bisnis Islam sebagai pajung peradaban"

Misi

1. Meningkatkan koordinasi dan kerjasama untuk penguatan kelembagaan antar lembaga internal dan eksternal serta masyarakat lokal di sekitar;

2. Mengembangkan dan menyebarluaskan praktik keilmuan Ekonomi dan Bisnis Islam dengan jiwa enterpreneur dan nilai-nilai kearifan lokal masyarakat sekitar;
3. Menyelenggarakan kegiatan tridarma perguruan tinggi berbasis ekonomi islam dengan merefleksikan integrasi keilmuan yang bermutu.

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dipilih berdasarkan Jenis kelamin, Usia pegawai PKM walenrang utara. Karakteristik responden di gunakan untuk memberikan gambaran terhadap sampel dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan 46 pegawai PKM walenrang utara sebagai responden berdasarkan jenis kelamin.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase(%)
1	Laki-laki	12	20%
2	Perempuan	34	80%
	Total	46	100%

Sumber : Output IBM SPSS,2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah responden 46 pegawai PKM Walenrang Utara yang terdiri dari Perempuan berjumlah 34 dengan persentase 80% dan laki-laki berjumlah 12 orang dengan persentase 20% dengan ini dapat di lihat bahwa persentase responden yang berjenis kelamin perempuan yang mendominasi.

b. Karakteristik menurut Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase%
1	21-30	30	80%
2	31-45	16	20%
	Jumlah	46	100%

Sumber : Output IBM SPSS,2024

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah responden 46 yang terdiri dari usia 21-30 sebanyak 30 pegawai dengan persentase 80% dan usia 31-45 terdiri dari 16 pegawai dengan persentase 20%.Dengan ini dapat dilihat bahwa persentase berdasarkan usia 21-30 yang paling berdominasi.

c. Identitas Responden

Tabel. 4.3 Status Pegawai

No	Status Pegawai	Jumlah Pegawai	Presentase (%)
1	PNS	30 Pegawai	80%
2	Honorer	16 Pegawai	20%
	Total	46 Pegawai	100%

Sumber : Output IBM SPSS,2024

Jumlah pegawai pada instansi ini sebanyak 47 orang yang terbagi ke dalam dua kategori status kepegawaian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai honorer. Dari total tersebut, sebanyak 27 orang merupakan PNS dengan persentase sebesar 57,45%, sedangkan 20 orang lainnya berstatus honorer dengan persentase sebesar 42,55%. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas pegawai berstatus PNS. Pembagian persentase ini menunjukkan komposisi sumber

daya manusia di lingkungan instansi, yang didominasi oleh pegawai tetap (PNS) dengan proporsi lebih dari setengah dari keseluruhan pegawai.

3. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, Kelayakan item pernyataan yang digunakan dapat diuji dengan melakukan uji validitas, layaknya suatu item pernyataan dapat dibuktikan dengan cara apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid. Adapun 0,196 adalah r_{tabel} yang ditentukan dengan tarif signifikan 5%. Hasil uji validitas dengan menggunakan program spss ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel. 4.6 Uji Validitas Variabel Pengalaman

X1.1	0, 653	0.291	Valid
X1.2	0,739	0.291	Valid
X1.3	0,686	0.291	Valid
X1.4	0,599	0.291	Valid
X1.5	0,653	0.291	Valid
X1.6	0,723	0.291	Valid

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{table.}$ Yaitu 0.291. Artinya instrument penelitian untuk variabel Pengalaman Bekerja (X_1) dinilai dari 6 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Motivasi

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.433	0.291	Valid
X2.2	0.452	0.291	Valid
X2.3	0.616	0.291	Valid
X2.4	0.445	0.291	Valid
X2.5	0.734	0.291	Valid
X2.6	0.677	0.291	Valid
X2.7	0.589	0.291	Valid
X2.8	0.424	0.291	Valid
X2.9	0.479	0.291	Valid
X2.10	0.371	0.291	Valid

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r $_{table.}$ Yaitu 0.196. Artinya instrument penelitian untuk variabel Motivasi (X_2) dinilai dari 10 butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel. 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y.1	0,582	0,291	Valid
Y.2	0,785	0,291	Valid
Y.3	0,515	0,291	Valid
Y.4	0,578	0,291	Valid
Y.5	0,554	0,291	Valid
Y.6	0,772	0,291	Valid
Y.7	0,621	0,291	Valid
Y8	0,470	0,291	Valid

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r $_{table.}$ Yaitu 0,291. Artinya instrument penelitian untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dinilai dari 8 butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cofficients cronbach's alpha>0,60. Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1, atau teknis Cronbach Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 atau 0. Hasil uji reabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Reabilitas

Variabel	Cr onbach Alpha	Keterangan
Pengalaman(X1)	0,754	Reliabel
Motivasi(X2)	0,671	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,763	Reliabel

Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel Pengalaman (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai diatas 0,60. Dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60, dengan demikian nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas keseluruhan variabelnya mempunyai nilai alpha lebih besar dari

kriteria yang dimaksud 0,60. Maka kesimpulannya adalah instrument yang diuji tersebut reliabel atau handal.

4. Uji Asumsi Kelasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.10 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		**46**
Normal Parameters[a,b]	Mean	
	Std. Deviation	**3.746475**
Most Extreme Differences	Absolute	**.147**
	Positive	**.088**
	Negative	**-.092**
Test Statistic		**.092**
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.200**

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas data menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov test* terdapat hasil signifikan sebesar 0.200 atau 0.200 > 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas data pada penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolineritas

Tabel. 4.11 Uji Multikolineralitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.636	1871		1.943	.000		

PENGALAMAN BEKERJA	.505	.117	.532	4.322	.000	.759	1.318
MOTIVASI	.248	.110	279	2.265	.029	.759	1.318

a. Dependent Variabel:

Dari hasil tabel 4.8 dapat diketahui bahwa tidak ada masalah multikolineritas. Hal ini dapat dilihat dari VIF untuk kedua variabel independen kurang dari <10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0.1 yang dapat disumpulkan bahwa dari data diatas tidak menjadi multikolineritas.

a. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.396	1.042		.380	.706
	PENGALAMAN BEKERJA	.063	.065	.166	.974	.336
	MOTIVASI	.039	.061	-.108	-.636	.528

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masaah heterokedastisitas. Hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glestser pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X_1) sebesar 336 dan motivasi (X_2) sebesar 528. Artinya bahwa semua nilai

sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

5. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.13 Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.636	1.871		1.943	.059
X1	.505	.117	.532	4.322	.000
X2	.248	.110	.279	2.265	.029

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y=3.363 + 0,532 + 279+ + e$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa:

a. Nilai konstanta sebesar 3.363 artinya variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel pengalaman bekerja (X_1), Motivasi (X_2)
b. H_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,532. menunjukkan bahwa variable pengalaman bekerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Jika variabel pengalaman bekerja (X_1) meningkat 1% sehingga pengalaman bekerja akan meningkat sebesar 0.532
c. H_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0.279 menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai Jika variabel pengalaman bekerja (X_2) meningkat 1% sehingga kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.279

Berdasarkan nilai koefisien regresi di atas, maka dapat disimpulkan

bahwa nilai koefisien regresi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah Pengalaman bekerja

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui variabel independent yaitu pengalaman bekerja (X_1), dan motivasi (X_2) secara pasrial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependent kinerja pegawai (Y). Hasil uji-t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.14 Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.636	1.871		1.943	.059
	X1	.5	.117	.532	4.322	.000
	X2	.248	.110	.279	2.265	.029
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : Output IBM SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

a) Diketahui nilai sig untuk pengaruh variabel pengalaman bekerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 4.322 > t tabel 1,943, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel pengalaman bekerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

b) Diketahui nilai sig untuk pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,029 < 0,05 dan nilai t hitung 2.265 > dari 1,943, sehingga disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel pengalaman bekerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai(Y).

d. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji F dengan tarif signifikan 5%.

a) Jika nilai sig < 0,05 atau F_{hitung} > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

b) Jika nilai sig > 0,05 atau F_{hitung} < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel. 4.15 UJI F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249.189	2	124.595	22.025	.000[b]
	Residual	243.246	43	5.657		
	Total	492.435	45			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), pengalaman bekerja, motivasi

Dari hasil tabel diatas dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 22.025 yang menunjukkan bahwa F_{hitung} 22.025 > F_{tabel} 3.21. Hal ini membuktikan bahwa variabel independen Pengalaman bekerja (X_1), dan Motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y)

e. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat persentasi Variabel-variabel bebas mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Dalam hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar persentasi pengaruh pengalaman dan motivasi terhadap kinerja pegwai .

Tabel.4.16 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711[a]	.506	.483	2.378

a. Predictors: (Constant), pengalaman bekerja, motivasi

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh hasil dari model summary, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R2 sebesar 0,483 atau 48,3%. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel pengalaman (X1),dan motivasi (X2) Terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 48,3% sedangkan sisanya (100%-48,3%=51,7). di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti model regresi ini. menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada pegawai puskesmas walenrang Utara.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan pada pegawai puskemasmas walenrang utara kab.luwu dengan objek utama penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman,dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan membagikan kuesioner kepada pegawai puskesmas walenrang utara.Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman, dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Penjelasan penelitian ini akan dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengalaman terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Walenrang Utara.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 4,322 > ttabel 1,943, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Pengalaman kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi tingkat pengalaman seseorang, maka kemampuan dan kompetensinya dalam menyelesaikan tugas akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh Hidayat yang juga menemukan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena individu berpengalaman

cenderung memiliki keterampilan, ketepatan, dan efisiensi dalam menjalankan pekerjaannya. [65]

Selain itu, teori perilaku manajerial yang dijelaskan oleh Busro dan Griffin mendukung hasil ini, dimana faktor psikologis seperti pengalaman kerja secara langsung berkontribusi meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan pekerjaan. Penambahan pengalaman memberi pegawai kepercayaan diri, ketepatan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan untuk mengatasi berbagai tantangan kerja, sehingga secara umum meningkatkan produktivitas dan kinerja di Puskesmas. [66]

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja merupakan variabel yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Walenrang Utara. Oleh karena itu, perusahaan atau instansi sebaiknya memberikan peluang pengembangan pengalaman kerja melalui pelatihan, rotasi tugas, dan pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung pengembangan kompetensi pegawai. Harapan peneliti, agar Puskesmas terus meningkatkan program pelatihan berbasis pengalaman guna memperkuat kompetensi dan kinerja pegawai di masa mendatang.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Walenrang Utara.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa variabel

---

[65] Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 8(2), 112–120.

[66] Busro, M. & Griffin (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara. Hal ini dapat dilihat dari nilai thitung sebesar 4,612 > ttabel 1,943, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi tingkat motivasi seseorang, maka semangat dan dedikasi dalam menjalankan tugas akan semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan hasil studi oleh Wulandari dan Bagia yang juga menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan inovatif dalam menjalankan pekerjaannya.[67]

Selain itu, teori motivasi yang dijelaskan oleh Widia Astuti dan Oki Iqbal Khair mendukung hasil ini, di mana motivasi berperan sebagai kekuatan pendorong yang akan mengarahkan perilaku kerja agar lebih produktif dan efisien. Motivasi yang tinggi dapat memberikan pegawai energi dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga secara keseluruhan meningkatkan kinerja di lingkungan Puskesmas. [68]

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan

---

[67] Girsang, Olpia Ulan Dari, and Anitha P. Tinambunan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (2022): 1-9.

[68] Widia Astuti dan Oki Iqbal Khair, Ahmad Yani1, M. Havidz Aima "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci" Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) Vol. 5, No. 3, Januari 2024

variabel yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Puskesmas Walenrang Utara. Oleh karena itu, pihak Puskesmas sebaiknya terus memberikan perhatian dan pengembangan terhadap aspek motivasi pegawai melalui pemberian insentif, pengakuan, dan dukungan agar kinerja pegawai dapat terus meningkat di masa mendatang.

3. Pengaruh Pengalaman Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Walenrang Utara.

Berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara. Hal ini terlihat dari nilai Fhitung sebesar 22,025 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,21 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, yang menandakan bahwa pengaruh kedua variabel tersebut secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut juga didukung oleh uji t yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel, yaitu pengalaman kerja dan motivasi, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai thitung masing-masing sebesar 4,322 dan 2,265, yang keduanya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,943, serta tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peningkatan pengalaman dan motivasi secara individual berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara.

Selain itu, hasil penelitian terdahulu yang relevan juga mendukung temuan ini. Wulandari dan Bagia dalam penelitiannya tentang pengaruh motivasi kerja

terhadap kinerja di Puskesmas Seririt III menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien determinasi sebesar 68,8%. Sementara itu, penelitian oleh Wulandari dan Bagia tersebut menegaskan bahwa motivasi sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, hal yang juga ditemukan dalam penelitian ini.[69]

Dari sudut teori, model perilaku manajerial yang dijelaskan oleh Busro dan Griffin menekankan pentingnya faktor psikologis, seperti pengalaman dan motivasi, dalam membentuk kinerja individu. Mereka menyatakan bahwa pengalaman kerja dan motivasi adalah faktor utama yang memotivasi pegawai untuk bekerja secara lebih efektif dan efisien.[70]

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi merupakan faktor penting yang secara bersama-sama maupun parsial berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman kerja yang lebih banyak memberikan pengaruh positif yang lebih dominan, sedangkan motivasi juga berperan penting dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi dan motivasi pegawai perlu menjadi perhatian utama bagi manajemen Puskesmas agar kinerja tenaga kesehatan dapat optimal, yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan keberhasilan organisasi.

---

[69] Girsang, Olpia Ulan Dari, and Anitha P. Tinambunan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (2022): 1-9.

[70] Busro, M. & Griffin (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini, untuk mengetahui pengaruh Pengalaman, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Walenrang Utara. Berdasarkan uraian data yang telah dianalisis dan dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pengalaman (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Walenrang Utara.
2. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Walenrang Utara.
3. Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Pengalaman (X_1), dana Motivasi (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Puskesmas Walenrang utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan di Puskesmas Walenrang Utara untuk selalu memberikan motivasi kerja untuk menunjang aktulasi diri, yaitu dapat dengan perhatian, konsultasi kerja, dan kegiatan outboand yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai agar mereka menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan. Tidak menjadikan pekerjaan sebagai

beban tetapi menjadikan pekerjaan mereka sebagai prestasi di mana pegawai bisa menunjukan kemampuannya.

2. Bagi pegawai selanjutnya, harapan besar bagi peneliti agar penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain untuk dilanjutkan dan dikembangkan, serta mampu meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Walenrang Utara. Hal ini di karenakan kontribusi dari pengaruh pengalaman dan motivasi hanya sebesar 50,6% terhadap kinerja pegawai yang artinya masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Walenrang Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafarudin, *MSDM*. (Yogyakarta: BPFE, 2001)

Ahmad Yani1, M. Havidz Aima "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci" Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI) Vol. 5, No. 3, Januari 2024

Angelica, Florencia, and RR Niken Purbasari. "Pengaruh Pengalaman, Motivasi, Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PNS RSJD." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)* 2.4 (2022): 289-300.

Andi Musniawan Kasman 2019 " Pengaruh Bauran Pemasaran, Persaingan Pasar dan Kualitas Layanan Terhadap Kinerja Penjualan Melalui Pilihan MiniMarket Sebagai Tempat Berbelanja di Sulawesi Selatan" Jurnal Bisnis, manjemen, dan Informatika, Jilid 16, No, 1. Hal, 55-63

Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Rosda, 2023)

Antonius prahendraton. "Manajemen sumber daya manusia", (Penerbit:PT. Sonpedia Publishing Indonesia), 2023. 38

Ariani, Dina Riskha, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. "Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries." *Jurnal Dimensi* 9.1 (2020): 74-86.

Busro, Muhammad, *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2024).

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (KBBI) (Jakarta: Balai Pustaka, 2024)

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana Pranada Media group, 2024)

Fasiha, F. (2016). Ekonomi Dan Bisnis Islam dari Konsep dan Aplikasi Ekonomi dan Bisnis Islam.

Girsang, Olpia Ulan Dari, and Anitha P. Tinambunan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (2022): 1-9.

Girsang, Olpia Ulan Dari, and Anitha P. Tinambunan. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Ulp Berastagi." *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen* (2022): 1-9.

Gulo, W., *Metodologi Penelitian*, (Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia,2002)

Hasibuan, Malayu S. P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2020)

Hasibuan. H. Malayu S.P, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*., (Jakarta: Bumi Aksara, 2023)

Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnnan, *Manajemen Personalia*, (Yogjakarta: BPFE, 2023)

John Dewey, *Pengalaman dan Pendidikan*, (Yogjakarta: Kepel Press, 2022)

Jabani, M., & Andri, D. L. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Palopo). *Journal of Institution and Sharia Finance*, *3*, 125-46.

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani,* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2023)

Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik),* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2023).

Latifa Isnaini Fauzi " *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman KerjaTerhadap Kinerja Karyawan* (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi)."{Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.2021

M. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka,2024).

Muhammad Aldri " *Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di UNP Hotel dan Convetion*" Jurnal Manajemen Dan Perhotelan Mei. 2024

Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE, 2024)

Manulang, *Manajemen Personalia.* (Jakarta;Ghalia Indonesia, 2024)

Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2024)

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2024), 96-97.

Muharto Toba dan Darmanto, *Prilaku Organisasi*, (Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2024)

Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2024)

Raden Rijanto, S. H. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera Cabang Cibadak): Manajemen sumberdaya manusia." *Ekonomedia* 9.01 (2020): 52-65.

Robbins, Tepehen, *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia*, (PT Indeks Kelompok Gamedia, Indonesia. 2006)

Rifuddin, B., & Dwiyanti, A. (2018). Pengaruh asset liability management terhadap kinerja bank (studi komparatif pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk. dan PT. Bank BRI Syariah). *Journal Of Institution And Sharia Finance*, *1*.

Sondang P Siagian, *Motivasi dan Aplikasi*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2023)

Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , (Malang, UMM Press, 2023)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: ALFABETA, 2024)

Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta, CV.2024)

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2024)

Sumaryati, Yeti, *Menerapkan Prinsip Profesional Bekerja*, (Bandung: Armico, 2024)

Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian. (*Yogyakarta: Graha Ilmu.2024)

Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2024)

Surya Dharma, *Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2025)

Veithzal Rival Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2024)

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta, Rajawali Press, 2024)

Wulandari, Putu Ayu Asri, and I. Wayan Bagia. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas." *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 2.2 (2024): 251-257.

Zarmeli Ardilla Koto, Pirma Simbolon, Yoan Hendrawan J Saragih "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kota Pematang Siantar" Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi Vol. 6 No. 2 (Juli 2024

L A M P I R A N

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WALENRANG UTARA

Kepada Yth. Responden

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan segala kerendahan hati, Perkenalkan nama saya Desi karmila Mahasiswi semester akhir program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang sedang melakukan penelitian untuk menyusun skripsi. Penelitian ini mengenai "**PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WALENRANG UTARA)**". Maka dari itu, disela kesibukan anda, saya mohon kesediaanya untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya.

Jawaban yang saudara/i berikan merupakan bantuan yang sangat berharga bagi penelitian saya dan akan memberikan banyak manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memilih jawaban yang dianggap paling sesuai dengan keadaan dan pendapat Saudara/(i).
2. Terdapat 4 alternatif jawaban yang dinyatakan dalam skala 1 s/d 4 yang memiliki makna:

   SS = Sangat Setuju

   S = Setuju

   TS = Tidak Setuju

   STS = Sangat Tidak Setuju

3. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
4. Setelah mengisi kuesioner, mohon untuk menyerahkan kuesioner kepada peneliti.
5. Terima kasih atas partisipasi Anda.

Identitas Responden

1. **Nama Pegawai :**
2. **Umur :**
3. **Jenis Kelamin : ( ) Perempuan**
   ( ) Laki-Laki

Daftar Pernyataan

A. Pengalaman Kerja (XI)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
Masa Kerja					
1.	Pengalaman kerja saya sangat memengaruhi kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif .				
2.	Seiring bertambahnya masa kerja, hubungan saya dengan rekan kerja semakin baik dan memperkuat kerja sama tim.				
Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki					
3.	Saya merasa bahwa peningkatan keterampilan saya memberikan dampak positif pada kinerja tim.				
4.	Saya merasa menguasai tugas dan tanggung jawab saya dengan baik, dan mampu menyelesaikannya dengan kualitas yang tinggi."				
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan					
6.	Saya tahu cara menggunakan semua peralatan dan teknologi yang diperlukan untuk pekerjaan saya dengan efisien.				

7.	Pengalaman kerja saya membantu saya lebih cepat beradaptasi dengan perubahan dalam pekerjaan saya.				

B. Motivasi (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Upah yang layak				
1.	Saya merasa bahwa upah yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja saya.				
2.	Upah yang layak memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.				
	Kesempatan untuk Maju				
3.	Kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan membuat saya lebih terampil dalam pekerjaan saya.				
4.	Kesempatan untuk maju membuat saya lebih berkomitmen terhadap tugas yang saya jalankan.				
	Pengakuan sebagai individu				
5.	Pengakuan terhadap kinerja saya mempengaruhi kepuasan kerja saya secara keseluruhan.				
6.	Saya sering menerima umpan balik positif terkait kinerja saya.				
	Tempat kerja yang baik				
7.	Suasana kerja yang positif meningkatkan semangat kerja saya.				
8.	Komunikasi yang baik di tempat kerja membantu saya dalam menjalankan tugas.				
	Pengakuan atas prestasi				
9	Pengakuan atas prestasi saya meningkatkan motivasi kerja saya.				
10	Saya merasa bahwa pengakuan atas prestasi saya menciptakan kerja yang positif.				

C. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
	Kualitas pekerjaan				
1.	Kualitas pekerjaan yang baik berkontribusi pada kepuasan klien atau pelanggan.				
2.	Saya memahami pentingnya kualitas dalam setiap tugas yang saya jalankan.				
	Kuantitas Kerja				
3.	Saya memiliki strategi yang efektif untuk meningkatkan kuantitas kerja saya.				
4.	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang banyak.				
	Pelaksanaan Tugas				
6.	Saya memahami dengan jelas tugas dan tanggung jawab saya.				
7.	Saya berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang saya lakukan.				
	Tanggung jawab				
9.	Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu dan sesuai dengan standar yang diharapkan.				
10.	Saya bertangggung jawab atas kesalahan yang saya buat dan berusaha untuk memperbaikinya.				

Lampiran 2: Tabulasi Data Penelitian

Pengalaman Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
2	1	2	2	2	1	10
2	1	2	2	1	1	9
3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	2	2	3	16
1	1	1	2	2	2	9
1	1	1	3	2	2	10
1	2	1	2	2	1	9
1	1	1	1	1	1	6
1	1	1	2	1	1	7
3	3	2	3	3	2	16
3	3	4	3	3	3	19
1	1	2	2	2	1	9
1	1	2	2	2	1	9
1	2	1	1	2	1	8
2	2	2	2	1	1	10
2	2	2	2	2	2	12
1	1	1	1	1	1	6
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	3	13
4	4	4	4	4	4	24
1	2	1	2	2	2	10
1	1	1	1	1	1	6
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
1	2	2	1	2	1	9
1	1	1	2	2	2	9
1	2	2	1	3	1	10
3	1	2	2	3	2	13
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	1	11
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12

2	2	2	2	2	2	12
2	2	2	2	2	2	12
4	2	2	3	2	2	15

Motivasi (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total
2	1	1	2	3	2	2	2	3	2	20
2	3	2	2	2	3	1	1	2	1	19
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	18
1	2	3	3	4	4	1	1	3	3	25
2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	17
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	13
2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	14
3	3	3	1	2	3	3	1	3	3	25
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	34
2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	15
1	1	3	2	2	2	3	2	3	1	20
1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	13
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	12
2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	17
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	19
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18
2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	15
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	23
3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	25
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21
2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	15
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20

2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	18
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	22

Kinerja Pegawai (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total
2	2	2	3	1	2	2	2	16
1	2	2	1	1	1	1	2	11
4	3	4	4	4	4	4	3	30
3	3	3	2	3	3	3	3	23
2	1	2	1	2	1	2	1	12
2	1	1	3	2	1	1	1	12
1	2	2	2	2	2	2	1	14
1	1	1	1	1	1	1	2	9
1	1	1	2	1	1	2	1	10
3	3	2	3	1	3	3	3	21
3	4	3	3	4	3	4	3	27
1	1	2	2	1	1	1	1	10
3	1	2	1	2	2	2	1	14
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	1	1	1	2	2	2	2	13
2	2	2	2	2	1	1	2	14
1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	2	2	2	16

1	1	1	2	2	2	2	2	**13**
4	4	4	3	4	4	3	4	**30**
1	2	2	2	1	2	1	1	**12**
1	1	1	1	1	1	1	1	**8**
2	2	2	2	2	2	2	2	**16**
2	2	2	4	2	2	2	2	**18**
2	2	2	2	2	2	2	2	**16**
2	2	2	2	2	2	2	2	**16**
2	2	2	2	2	2	2	2	**16**
1	2	2	2	2	2	2	2	**15**
1	2	2	2	1	1	2	1	**12**
2	2	1	1	2	2	2	2	**14**
2	1	2	3	1	3	1	4	**17**
1	1	2	3	1	2	2	1	**13**
2	2	2	2	2	2	1	2	**15**
2	2	2	2	2	2	2	2	**16**
2	2	2	2	2	2	2	2	**16**
1	1	2	2	2	1	1	2	**12**
1	2	2	2	2	2	2	2	**15**
2	2	2	2	2	2	2	2	**16**

Lampiran 3: Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Pengalamanbekerja.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.557**	.358*	.272	.366*	.166	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.068	.012	.271	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.2	Pearson Correlation	.557**	1	.499**	.270	.314*	.451**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.069	.034	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.3	Pearson Correlation	.358*	.499**	1	.253	.407**	.307*	.686**
	Sig. (2-tailed)	.015	.000		.090	.005	.038	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.4	Pearson Correlation	.272	.270	.253	1	.152	.465**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.068	.069	.090		.314	.001	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.5	Pearson Correlation	.366*	.314*	.407**	.152	1	.406**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.012	.034	.005	.314		.005	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
X1.6	Pearson Correlation	.166	.451**	.307*	.465**	.406**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.271	.002	.038	.001	.005		.000
	N	46	46	46	46	46	46	46
Pengalamanbekerja.X1	Pearson Correlation	.653**	.739**	.686**	.599**	.653**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	46	46	46	46	46	46	46

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

H		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Motivasi.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.245	.005	.222	-.070	-.057	.225	.018	-.124	.084	.233
	Sig. (2-tailed)		.101	.975	.139	.642	.706	.133	.905	.410	.580	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.2	Pearson Correlation	.245	1	.014	.083	.293*	.291*	.390**	-.123	.287	-.067	.452**
	Sig. (2-tailed)	.101		.924	.585	.048	.050	.007	.416	.053	.657	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.3	Pearson Correlation	.005	.014	1	.415**	.471**	.398**	.092	.303*	.260	.112	.616**
	Sig. (2-tailed)	.975	.924		.004	.001	.006	.541	.040	.081	.457	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.4	Pearson Correlation	.222	.083	.415**	1	.304*	.175	.118	.183	-.131	.181	.445**
	Sig. (2-tailed)	.139	.585	.004		.040	.244	.434	.224	.386	.228	.002
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.5	Pearson Correlation	-.070	.293*	.471**	.304*	1	.538**	.367*	.209	.327*	.152	.734**
	Sig. (2-tailed)	.642	.048	.001	.040		.000	.012	.163	.027	.312	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.6	Pearson Correlation	-.057	.291*	.398**	.175	.538**	1	.364*	.147	.371*	.123	.677**
	Sig. (2-tailed)	.706	.050	.006	.244	.000		.013	.330	.011	.417	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.7	Pearson Correlation	.225	.390**	.092	.118	.367*	.364*	1	.088	.408**	-.056	.589**
	Sig. (2-tailed)	.133	.007	.541	.434	.012	.013		.561	.005	.711	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.8	Pearson Correlation	.018	-.123	.303*	.183	.209	.147	.088	1	-.174	.371*	.424**

	Sig. (2-tailed)	.905	.416	.040	.224	.163	.330	.561		.247	.011	.003
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.9	Pearson Correlation	-.124	.287	.260	-.131	.327*	.371*	.408**	-.174	1	-.080	.479**
	Sig. (2-tailed)	.410	.053	.081	.386	.027	.011	.005	.247		.598	.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
X2.10	Pearson Correlation	.084	-.067	.112	.181	.152	.123	-.056	.371*	-.080	1	.371*
	Sig. (2-tailed)	.580	.657	.457	.228	.312	.417	.711	.011	.598		.011
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Motivasi. X2	Pearson Correlation	.233	.452**	.616**	.445**	.734**	.677**	.589**	.424**	.479**	.371*	1
	Sig. (2-tailed)	.119	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.003	.001	.011	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	KinerjaPegawai.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.332*	.366*	.215	.104	.288	.334*	.275	.582**
	Sig. (2-tailed)		.024	.012	.151	.491	.053	.023	.064	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.2	Pearson Correlation	.332*	1	.338*	.329*	.488**	.633**	.428**	.213	.785**
	Sig. (2-tailed)	.024		.022	.026	.001	.000	.003	.155	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.3	Pearson Correlation	.366*	.338*	1	.420**	.070	.046	.286	.103	.515**
	Sig. (2-tailed)	.012	.022		.004	.645	.759	.054	.495	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.4	Pearson Correlation	.215	.329*	.420**	1	.059	.273	.318*	.191	.578**
	Sig. (2-tailed)	.151	.026	.004		.697	.066	.031	.204	.000

	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.5	Pearson Correlation	.104	.488**	.070	.059	1	.540**	.338*	.062	.554**
	Sig. (2-tailed)	.491	.001	.645	.697		.000	.022	.680	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.6	Pearson Correlation	.288	.633**	.046	.273	.540**	1	.456**	.450**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.053	.000	.759	.066	.000		.001	.002	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.7	Pearson Correlation	.334*	.428**	.286	.318*	.338*	.456**	1	-.035	.621**
	Sig. (2-tailed)	.023	.003	.054	.031	.022	.001		.815	.000
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
Y.8	Pearson Correlation	.275	.213	.103	.191	.062	.450**	-.035	1	.470**
	Sig. (2-tailed)	.064	.155	.495	.204	.680	.002	.815		.001
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46
KinerjaPegawai.Y	Pearson Correlation	.582**	.785**	.515**	.578**	.554**	.772**	.621**	.470**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	46	46	46	46	46	46	46	46	46

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Lampiran 4: Hasil Uji Reabilitas

Pengamalaman X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	of Items
.754	.763	6

Motivasi X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.671	.675	10

Kinerja Pegtawai Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.763	.759	8

Lampiran 5: Uji R^2

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	**0.05**	**0.02**	**0.01**	**0.001**
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 6: Uji t

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

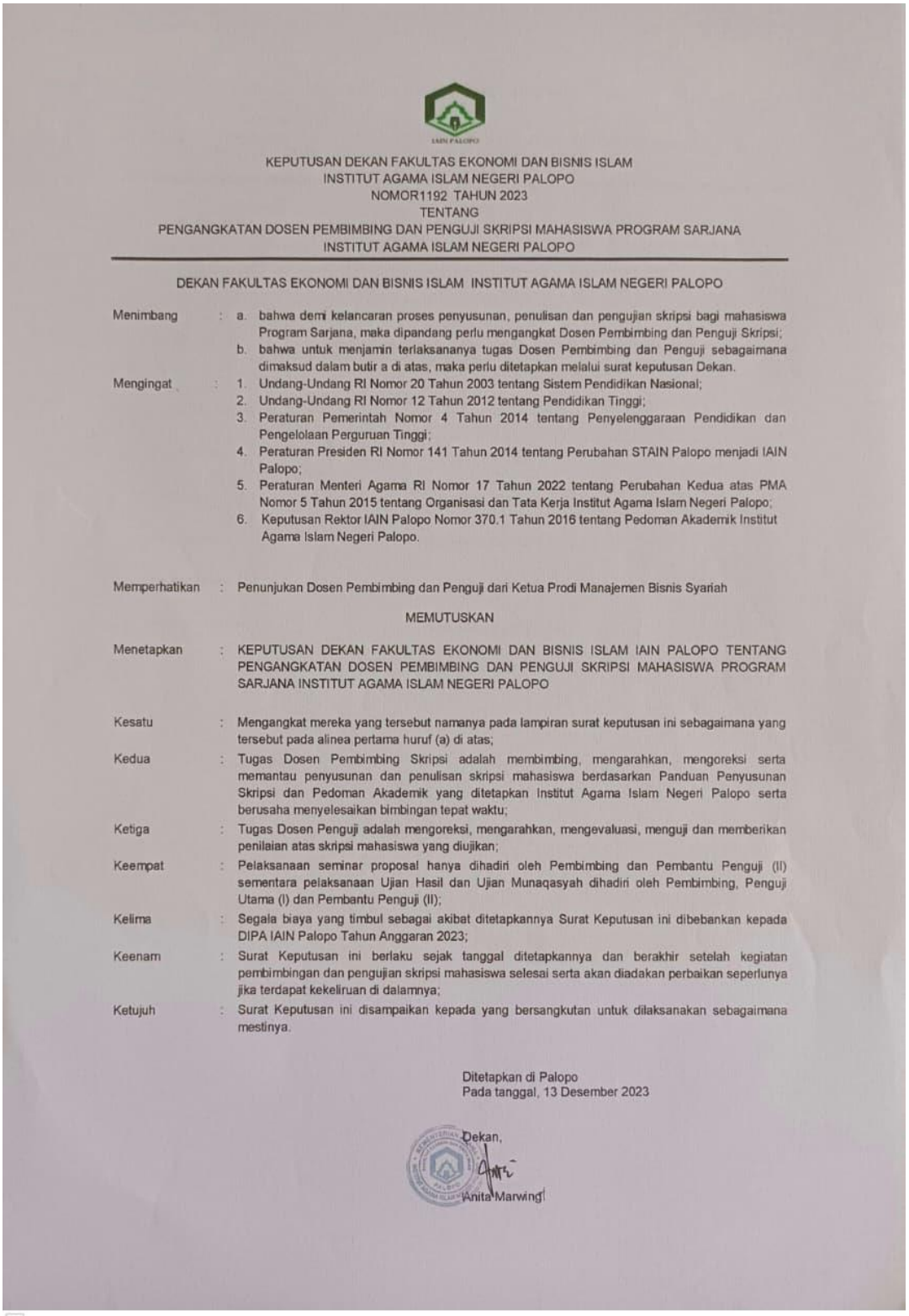
Lampiran 7: Uji F

Bora Alviolesa, S.E., M.Si. | Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3,95	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94	1,90	1,86	1,83	1,80	1,78
92	3,94	3,10	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,94	1,89	1,86	1,83	1,80	1,78
93	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,86	1,83	1,80	1,78
94	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,86	1,83	1,80	1,77
95	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,20	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,86	1,82	1,80	1,77
96	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,80	1,77
97	3,94	3,09	2,70	2,47	2,31	2,19	2,11	2,04	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,80	1,77
98	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,79	1,77
99	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,98	1,93	1,89	1,85	1,82	1,79	1,77
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,31	2,19	2,10	2,03	1,97	1,93	1,89	1,85	1,82	1,79	1,77
101	3,94	3,09	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,93	1,88	1,85	1,82	1,79	1,77
102	3,93	3,09	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,82	1,79	1,77
103	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,82	1,79	1,76
104	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,82	1,79	1,76
105	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,81	1,79	1,76
106	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,84	1,81	1,79	1,76
107	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,18	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,84	1,81	1,79	1,76
108	3,93	3,08	2,69	2,46	2,30	2,18	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,84	1,81	1,78	1,76
109	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02	1,97	1,92	1,88	1,84	1,81	1,78	1,76
110	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02	1,97	1,92	1,88	1,84	1,81	1,78	1,76
111	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02	1,97	1,92	1,88	1,84	1,81	1,78	1,76
112	3,93	3,08	2,69	2,45	2,30	2,18	2,09	2,02	1,96	1,92	1,88	1,84	1,81	1,78	1,76
113	3,93	3,08	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,92	1,87	1,84	1,81	1,78	1,76
114	3,92	3,08	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,84	1,81	1,78	1,75
115	3,92	3,08	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,84	1,81	1,78	1,75
116	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,84	1,81	1,78	1,75
117	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,84	1,80	1,78	1,75
118	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,84	1,80	1,78	1,75
119	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,83	1,80	1,78	1,75
120	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,18	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,83	1,80	1,78	1,75
121	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,83	1,80	1,77	1,75
122	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,09	2,02	1,96	1,91	1,87	1,83	1,80	1,77	1,75
123	3,92	3,07	2,68	2,45	2,29	2,17	2,08	2,01	1,96	1,91	1,87	1,83	1,80	1,77	1,75
124	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,96	1,91	1,87	1,83	1,80	1,77	1,75
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,96	1,91	1,87	1,83	1,80	1,77	1,75
126	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,91	1,87	1,83	1,80	1,77	1,75
127	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,91	1,86	1,83	1,80	1,77	1,75
128	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,91	1,86	1,83	1,80	1,77	1,75
129	3,91	3,07	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,80	1,77	1,74
130	3,91	3,07	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,80	1,77	1,74
131	3,91	3,07	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,80	1,77	1,74
132	3,91	3,06	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,79	1,77	1,74
133	3,91	3,06	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,79	1,77	1,74
134	3,91	3,06	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,79	1,77	1,74
135	3,91	3,06	2,67	2,44	2,28	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,82	1,79	1,77	1,74

Lampiran 8: SK Penguji dan Pembimbing



KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR1192 TAHUN 2023
TENTANG
PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Menimbang :
a. bahwa demi kelancaran proses penyusunan, penulisan dan pengujian skripsi bagi mahasiswa Program Sarjana, maka dipandang perlu mengangkat Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Dosen Pembimbing dan Penguji sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui surat keputusan Dekan.

Mengingat :
1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 17 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas PMA Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Palopo;
6. Keputusan Rektor IAIN Palopo Nomor 370.1 Tahun 2016 tentang Pedoman Akademik Institut Agama Islam Negeri Palopo.

Memperhatikan : Penunjukan Dosen Pembimbing dan Penguji dari Ketua Prodi Manajemen Bisnis Syariah

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Kesatu : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran surat keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;

Kedua : Tugas Dosen Pembimbing Skripsi adalah membimbing, mengarahkan, mengoreksi serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan Panduan Penyusunan Skripsi dan Pedoman Akademik yang ditetapkan Institut Agama Islam Negeri Palopo serta berusaha menyelesaikan bimbingan tepat waktu;

Ketiga : Tugas Dosen Penguji adalah mengoreksi, mengarahkan, mengevaluasi, menguji dan memberikan penilaian atas skripsi mahasiswa yang diujikan;

Keempat : Pelaksanaan seminar proposal hanya dihadiri oleh Pembimbing dan Pembantu Penguji (II) sementara pelaksanaan Ujian Hasil dan Ujian Munaqasyah dihadiri oleh Pembimbing, Penguji Utama (I) dan Pembantu Penguji (II);

Kelima : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2023;

Keenam : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan dan pengujian skripsi mahasiswa selesai serta akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;

Ketujuh : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Palopo
Pada tanggal, 13 Desember 2023

Dekan,

Anita Marwing

Dipindai dengan CamScanner

LAMPIRAN : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOMOR : 1192 TAHUN 2023
TANGGAL : 13 DESEMBER 2023
TENTANG : PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING DAN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM SARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

I. Nama Mahasiswa : Desi Karmila

NIM : 20 0403 0011

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

II. Judul Skripsi : **Analisis Pengaruh, Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Walenrang Utara**

III. Dosen Pembimbing dan Penguji :

Ketua Sidang : Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.

Sekretaris : Dr. Fasiha, M.E.I.

Pembimbing : Agussalim Sunusi, S.E., M.M.

Penguji Utama (I) : Zainuddin S, S.E., M.Ak.

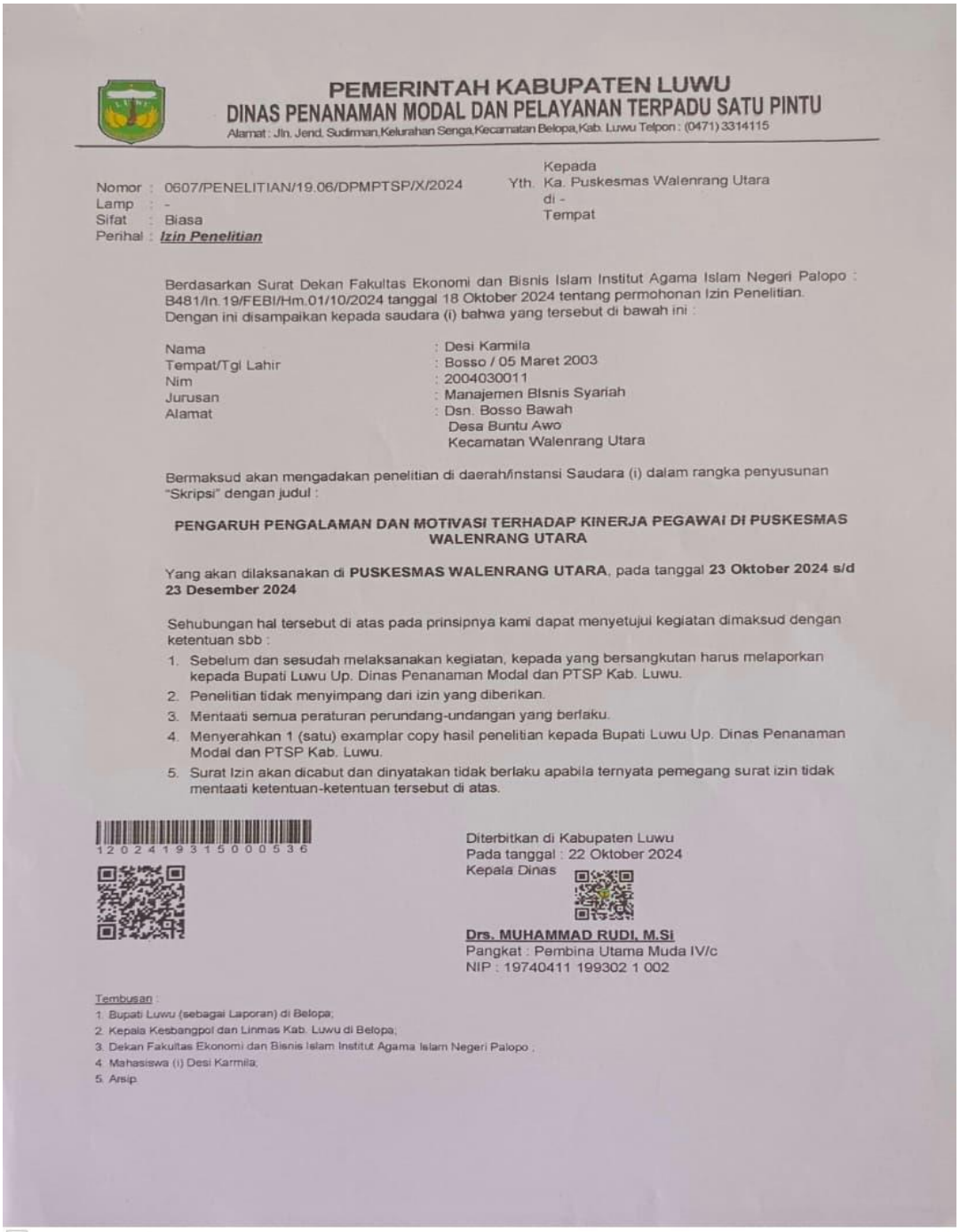
Pembantu Penguji (II) : Muh. Ginanjar, S.E., M.M.

Dekan,

Anita Marwing

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 9: Surat Izin Meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jln. Jend. Sudirman,Kelurahan Senga,Kecamatan Belopa,Kab. Luwu Telpon : (0471) 3314115

Nomor : 0607/PENELITIAN/19.06/DPMPTSP/X/2024
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : ***Izin Penelitian***

Kepada
Yth. Ka. Puskesmas Walenrang Utara
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo : B481/In.19/FEBI/Hm.01/10/2024 tanggal 18 Oktober 2024 tentang permohonan Izin Penelitian.
Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama	: Desi Karmila
Tempat/Tgl Lahir	: Bosso / 05 Maret 2003
Nim	: 2004030011
Jurusan	: Manajemen Bisnis Syariah
Alamat	: Dsn. Bosso Bawah Desa Buntu Awo Kecamatan Walenrang Utara

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WALENRANG UTARA

Yang akan dilaksanakan di **PUSKESMAS WALENRANG UTARA**, pada tanggal **23 Oktober 2024 s/d 23 Desember 2024**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) examplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

1202419315000536

Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 22 Oktober 2024
Kepala Dinas

Drs. MUHAMMAD RUDI, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 19740411 199302 1 002

Tembusan :
1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo ;
4. Mahasiswa (i) Desi Karmila;
5. Arsip

Dipindai dengan CamScanner

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Syahadah

Nomor : In.19/PP/UPT/MA'HAD AL-JAMI'AH/ 800 /VII/2021

Diberikan kepada :

DESI KARMILA

NIM : 20 0403 0011

Sebagai tanda bukti diberikan Syahadah ini berikut hak sesuai dengan peraturan yang berlaku
Dikeluarkan di Palopo pada tanggal Dua Juli Dua Ribu Dua Puluh Satu

Rektor IAIN Palopo

Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.
NIP 19691104 199403 1 004

Kepala Unit
Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo

Dr. Mardi Takwim, M.HI
NIP 19680503 199803 1 005

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 11: Sertifikat PBAK

No. 1647/In.19/PP.PBAK/09/2020

MBS

IAIN PALOPO

PBAK 2020

SERTIFIKAT

DIBERIKAN KEPADA:

Desi Karmila

sebagai:

PESERTA

pada kegiatan Pengenalan Budaya Akademik dan Kemahasiswaan (PBAK)

"Membangun Cara Berpikir Moderat yang Berintegrasi Keilmuan Berciri Kearifan Lokal untuk Menjaga NKRI Berdasarkan Pancasila"

yang dilaksanakan pada hari Ahad s.d Selasa 13-15 September 2020
di Institut Agama Islam Negeri Palopo

Rektor IAIN Palopo,

KEMENTERIAN AGAMA

Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag.

Ketua Panitia,

Muhammad Ilyas, S.Ag., MA.

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 12: Surat Lulus Mengaji

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
UNIT MA'HAD AL-JAMI'AH
Jl. Agatis Kel. Balandai Kec. Bara Kota Palopo
Web: mahad.iainpalopo.ac.id /Email : mahad@iainpalopo.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS MENGAJI

Nomor : 453/In.19/MA.25.02/11/2024

Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Palopo menerangkan bahwa:

Nama : DESI KARMILA

NIM : 2004030011

Fakultas/Prodi : Ekonomi & Bisnis Islam/MBS

telah mengikuti ujian mengaji (Menulis dan Membaca) Al-Qur'an dan dinyatakan;

Lulus dengan predikat:

Membaca :~~Istimewa,~~ ~~Sangat Baik,~~ Baik*

Menulis :~~Istimewa, Sangat Baik,~~ Baik*

demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 14 November 2024
Kepala UPT Ma'had Al-Jami'ah

Dr. Mardi Takwim, M.HI.
NIP. 196805031998031005

Keterangan:
* Coret yang tidak perlu

Dipindai dengan CamScanner

IBNU ALI INSTITUTE (IAI) PAMEKASAN
VOCAB LEVEL (VLEV)

Ponjuk St. Pegantenan, Pamekasan Phone: +6282301820755 www.vlevs.com, Email: vocabmu@gmail. com

No. 21333VL/IAI/TP/III/2024

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Desi Karmila

Date of Birth: 05 March 2003

Has participated in the TOEFL Preparation Class held by Vocab Level and successfully achieved the following scores on the

TOEFL Prediction Test

Listening Comprehension:	470
Structure & Written Expression:	450
Reading Comprehension:	490
Total:	470

Under auspices of: Ibnu Ali Institute **At:** PAMEKASAN
Date: 16 July 2024
Valid until: 16 July 2025

AWARDED
VOCAB LEVEL

TOEFL PREDICTION TEST
VOCABULARY LEVEL

Isbat, S.Pd.
The CEO of Vocab Level

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 14: Tutrnitin

PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS WALENRANG UTARA

ORIGINALITY REPORT

25%	23%	15%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
4	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	1%
5	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1%
7	Marsyel Julez Ririhena. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Unit Kerja Pengadaan Barang dan Jasa (UKPBJ) Sekretariat Daerah Kabupaten Lanny Jaya", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2024 Publication	<1%
8	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	<1%
9	www.jurnal.stiq-amuntai.ac.id Internet Source	<1%

Dipindai dengan CamScanner

RIWAYAT HIDUP

Desi Karmila, lahir di Bosso pada tanggal 5 Maret 2003 Penulis merupakan anak Ke Empat dari Empat bersaudara dari pasangan seorang Ayah bernama Eli Senggo dan ibu bernama Misna Jamadi. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Buntu Awo, Kec. Walenrang Utara, Kab. Luwu Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2014 di SDN 493 Bosso Kemudian, ditahun yang sama menempuh pendidikan di SMPN 1 Bosso hingga tahun 2017. Pada tahun 2017 melanjutkan pendidikan di SMAN 9 Luwu. Di tahun 2020 penulis melanjutkan pendidikan S1 di program studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo.