

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA,
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV BINTANG PRAKASA SRAGI
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

DINDA HASANATUL JAMILA

NIM. 4120082

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENGALAMAN KERJA,
DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV BINTANG PRAKASA SRAGI
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

DINDA HASANATUL JAMILA

NIM. 4120082

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Hasanatul Jamila

NIM : 4120082

Judul Skripsi : **Pengaruh motivasi kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 6 Mei 2024
Yang Menyatakan,



Dinda Hasanatul Jamila

Dinda Hasanatul Jamila

NOTA PEMBIMBING

Aditya Agung Nugraha, M. E.
Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdr. Dinda Hasanatul Jamila

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah
PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

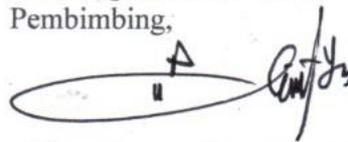
Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : **Dinda Hasanatul Jamila**
NIM : **4120082**
Judul Skripsi : **Pengaruh motivasi kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atasperhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 08 Mei 2024
Pembimbing,



Aditya Agung Nugraha, M. E.
NIP. 19900811 201903 1 008



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **Dinda Hasanatul Jamila**
NIM : **4120082**
Judul Skripsi : **Pengaruh motivasi kerja, Pengalaman Kerja, dan
Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV
Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan**
Dosen Pembimbing : **Aditya Agung Nugraha, M. E.**

Telah diujikan pada hari Selasa tanggal 28 Mei 2024 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji,

Penguji I

Dr. Zawawi, M.A.

NIP 197706251008011013

Penguji II

Muh. Izza, M.S.I.

NIP 19790726201608D1006

Pekalongan, 4 Juni 2024

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Prof. Dr. Shunda Dewi Rismawati, M. H

NIP 197502201999032001

MOTTO

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.
Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat
(siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya

(Q.S. Al-Baqarah: 286)

It's not always easy, but that's life. Be strong because there are better days ahead

(Mark Lee)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisan Skripsi ini:

1. Kedua orang tuaku, Bapak Suratno dan Ibu Istiadah tercinta yang selalu memberikan dukungan, ketenangan, kenyamanan, motivasi, dan doa yang tidak pernah putus, serta menyisihkan finansialnya, sehingga penulis bisa menyelesaikan masa studi perkuliahan.
2. Aris Fatkhurrohman, Ikhwan Abdillah, Farika Salsabilla, Arina Wahyu Rizqina dan Affan Rifqi Hamizan yang senantiasa menghibur dan memberikan dukungan selama mengerjakan skripsi.
3. Seluruh keluargaku yang selalu memberikan doa dan dukungannya.
4. Almamater saya Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

5. Bapak Aditya Agung Nugraha, M. E., selaku Dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu diantar kesibukannya untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan motivasi kepada penulis selama pembuatan skripsi ini dapat diselesaikan.
6. Ibu Karima Tamara, ST. MM., selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang sudah memberikan arahan dan saran kepada penulis selama perkuliahan.
7. Sahabatku tercinta Anisa Septiana Mujahidah dan Shefira Bella Murbarani yang selalu menemani dan mendukung.



ABSTRAK

DINDA HASANATUL JAMILA. Pengaruh motivasi kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.

Perusahaan ialah sebuah badan yang dibangun oleh perorangan atau badan lain dengan tujuan untuk memproduksi dan mendistribusikan barang untuk mencukupi kebutuhan manusia. Manajemen sumber daya manusia yang handal dibutuhkan untuk mencapai keselarasan antara keinginan karyawan, kebutuhan dan keterampilan organisasi, dan pentingnya sumber daya manusia yang unggul untuk perkembangan perusahaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan yang ada di CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan yaitu belum maksimalnya kinerja karyawan yang menyebabkan realisasi produksi belum tercapai.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner. penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan besar sampel sebanyak 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang didapatkan dengan mengolah data kuesioner responden karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan maka ditemukan hasil bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

DINDA HASANATUL JAMILA. The influence of work motivation, work experience and work training on employee performance at CV Bintang Prakasa Sragi, Pekalongan Regency.

A company is an entity established by individuals or other entities with the aim of producing and distributing goods to meet human needs. Useful human resource management is needed to achieve harmony between employee desires, organizational needs and skills, and the importance of superior human resources for company development. This research is motivated by the problems that exist at CV Bintang Prakasa Sragi, Pekalongan Regency, namely that employee performance has not been maximized which has resulted in production realization not being achieved.

This research includes field research with a quantitative approach. The data collection method used was a questionnaire. This research uses a saturated sample with a sample size of 60 employees. This research uses multiple linear regression analysis methods.

The results of the research obtained by processing questionnaire data from employee respondents at CV Bintang Prakasa Sragi, Pekalongan Regency, found that (1) Work motivation had an insignificant negative effect on employee performance (2) Work experience had a positive and significant effect on employee performance (3) Job training had an effect positive and significant on employee performance (4) Work motivation, work experience and job training simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Job Training, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

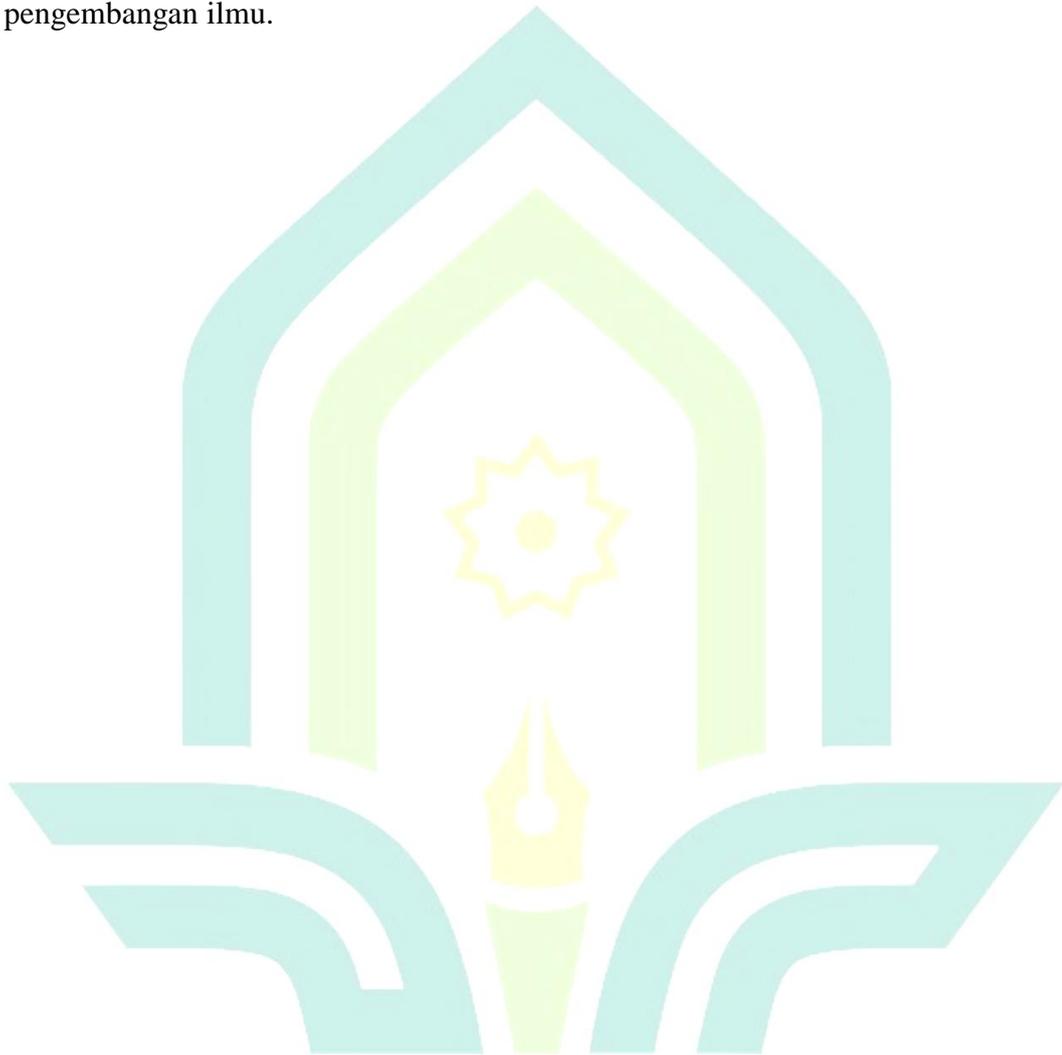
Puji syukur saya sampaikan kepada Allah SWT, karena atas berkat dan rahmatNya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. AbdurrahmanWahid Pekalongan
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Sinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan FEBI UIN K.H.Abdurrahman Wahid Pekalongan
3. Bapak Dr. H. Tamamudin, M.M selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
4. Bapak Muhammad Aris Syafi'i, M.E.I selaku Ketua Program Studi Akuntansi Syariah FEBIUIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
5. Ibu Happy Sista Devy, M.M selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Syariah FEBI IAIN Pekalongan
6. Bapak Aditya Agung Nugraha, M. E. selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Karima Tamara, ST. MM. selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA).

8. Keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.

9. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.



DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR GRAFIK	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah	5
D. Tujuan Dan Manfaat	6
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB V PENUTUP.....	10
A. Kesimpulan	10
B. Keterbatasan Penelitian.....	10
C. Saran.....	11
DAFTAR PUSTAKA	12

TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan ini adalah hasil Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diresap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonemkonsonan Bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab di lambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian di lambangkan dengan tanda ,dan sebagian lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf Latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	š	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	Ḍal	ḏ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ث	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	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	ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	El

م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	a	A
ِ	Kasrah	i	I
ُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ...ِ	Fathah dan ya	ai	a dan u
وَ...ِ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

- كَتَبَ kataba
- كَيْفَ kaifa
- فَعَلَ fa`ala
- حَوْلَ haula
- سَيْلَ suila

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أَ...ِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
إِ...ِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
أُ...ِ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

- قَالَ qāla

- قِيلَ qīla

- رَمَى ramā

- يَقُولُ yaqūlu

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

- رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ raudah al-attfāl/raudahtul atfāl

- اَلْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madīnah al-munawwarah/

al-madīnatul munawwarah

- طَلْحَةٌ talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

- نَزَّلَ nazzala

- الْبِرُّ al-birru

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

- الرَّجُلُ ar-rajulu
- الْقَلَمُ al-qalamu
- الشَّمْسُ asy-syamsu
- الْجَلَالُ al-jalālu

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- تَأْتِ أَخْذُ ta'khuẓu
- شَيْءٌ syai'un
- النَّوْءُ an-nau'u
- إِنَّ inna

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fail, isim maupun huruf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

- وَ إِنَّ اللَّهَ فَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ / Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn/

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

- بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَ مُرْسَاهَا / Bismillāhi majrehā wa mursāhā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- الرَّحْمَنُ الرَّحِيمُ / Ar-rahmānir rahīm/Ar-rahmān ar-rahīm

- الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ Alhamdu lillāhi rabbi al-`ālamīn/ Alhamdu
lillāhi rabbil `ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- اللَّهُ غَفُورٌ رَحِيمٌ Allaāhu gafūrun rahīm
- لِلَّهِ الْأُمُورُ جَمِيعًا Lillāhi al-amru jamī`an/
Lillāhil-amru jamī`an

10. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Realisasi produksi bulan Agustus 2023 – Januari 2024 CV Bintang Prakasa	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	39
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	48
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	49
Tabel 4. 3 Masa kerja Responden	50
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji t (parsial).....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	33
-------------------------------------	----



DAFTAR GRAFIK

Grafik 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	VI
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	XI
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	XII
Lampiran 5 Hasil Uji Asumsi Klasik	XVII
Lampiran 6 Hasil Uji Regres Linear Berganda.....	XVIII
Lampiran 7 Hasil Uji Statistik.....	XIX
Lampiran 8 Tabel Distribusi T.....	XX
Lampiran 9 R Tabel	XXI
Lampiran 10 F Tabel.....	XXII
Lampiran 11 Surat Bukti Telah melaksanakan Penelitian	XXIV
Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup.....	XXV

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan ialah sebuah organisasi yang dibangun oleh perorangan atau badan lain dengan tujuan untuk memproduksi dan mendistribusikan barang untuk mencukupi kebutuhan manusia. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengelola setiap aktivitasnya(Widjaja, 2021). Manajemen sumber daya manusia yang handal dibutuhkan untuk mencapai keselarasan antara keinginan karyawan, kebutuhan dan keterampilan organisasi, dan krusialnya sumber daya manusia yang unggul untuk ekspansi perusahaan (Mappamiring et al., 2020).

Kemampuan perusahaan untuk tumbuh secara produktif dan memenuhi tujuannya sangat bergantung pada keseimbangan ini. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk bekerja secara efektif dan tepat. Selain itu Karyawan sebagai modal atau aset suatu perusahaan harus memiliki kompetensi, pengetahuan serta keterampilan yang baik agar memiliki kinerja yang apik.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan pekerja ketika menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka(Suryanto & Daryanto, 2022). Menganalisis hasil evaluasi kinerja karyawan ialah salah satu cara untuk mengukur pertumbuhan suatu bisnis. Sasaran penilaian kerja adalah keterampilan atau kemampuan karyawan dalam melakukan sebuah tugas atau

pekerjaan yang dinilai secara rutin dan obyektif dengan menggunakan tolok ukur yang telah ditentukan.

Dalam menghadapi sebuah persaingan perusahaan harus memberikan dorongan terhadap karyawannya supaya mempunyai kinerja yang baik, caranya dengan membagikan motivasi. Motivasi adalah sesuatu yang harus diterapkan pada pekerja yang mana akan mendorong pekerja untuk bekerja dengan giat sehingga memperoleh hasil yang maksimal. Permasalahan dalam motivasi karyawan sulit untuk diselesaikan karena karyawan memiliki keinginan, persyaratan dan pengharapan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, jika organisasi dapat memahami dan mengatasi permasalahan dengan motivasi, maka kinerja pegawai akan berada pada puncaknya sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan(Wahyuni et al., 2023).

Menurut andini, Puji Isyanto dan Dini Yani dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja(Andini et al., 2023). Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Afnan Murran Farras mengklaim bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan negatif oleh motivasi kerja(Afnan Murran Farras, 2022).

Selain motivasi, pengalaman kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Pengalaman adalah salah satu karakteristik yang mempengaruhi seberapa baik karyawan melakukan tugas untuk memenuhi tujuan perusahaan. Pengalaman kerja personel perusahaan atau organisasi akan berdampak pada kinerjanya.

Dengan lebih banyaknya pengalaman maka terdapat peluang lebih besar untuk mencapai kinerja yang baik. di sisi lain, jika seseorang tidak memiliki pengalaman untuk melaksanakan tugasnya, mereka cenderung gagal (Ilham, 2022). Menurut Ika Hayati, Aini Kusniawati, dan Mukhtar Abdul Kader dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja seorang karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka secara bersamaan (Hayati et al., 2020). Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Dian Widiyati dan Zubair Jauhamsyah yang menegaskan bahwa kinerja auditor tidak dipengaruhi oleh pengalaman mereka (Widiyati & Jauhamsyah, 2022).

Perusahaan juga harus menawarkan pelatihan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah istilah untuk tindakan yang dimaksudkan untuk menumbuhkan kinerja baik saat ini maupun di masa depan. Pelatihan adalah upaya metodis untuk mengumpulkan data mengenai kinerja dibawah standar dalam perusahaan dan mengatasi kesenjangan kinerja yang berkaitan dengan ketidakselarasan antara perilaku yang diharapkan dan aktual (Tarigan et al., 2021). Menurut Lipia Kosdianti dan Didi Sunardi menurut penelitiannya, di Pt. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang, pelatihan meningkatkan kinerja pekerja secara signifikan dan menguntungkan (Kosdianti & Sunardi, 2021). Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Fika Putri Arika dan Achmad Sudiro yang mengklaim bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif oleh pelatihan (Arika & Sudiro, 2020).

Industri garmen adalah salah satu industri yang bertujuan memenuhi sandang masyarakat. Saat ini sandang dipandang lebih dari sekedar kebutuhan dasar manusia tetapi juga merupakan trend mode dan identitas sosial. Hal ini mengharuskan industri garmen bisa menghasilkan produk yang berkualitas agar bisa bertahan. CV Bintang Prakasa merupakan salah satu industri garmen yang beroperasi sejak 2018. Perusahaan ini memiliki 60 karyawan yang bekerja dibagian produksi.

Tabel 1. 1 Realisasi produksi bulan Agustus 2023 – Januari 2024 CV Bintang Prakasa

No	Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Persentase
1	Agustus	56.000	48.250	86%
2	September	56.000	50.025	89%
3	Oktober	56.000	50.503	90%
4	November	60.000	56.100	93%
5	Desember	60.000	53.650	89%
6	Januari	50.000	45.200	90%

Sumber : CV Bintang Prakasa

Dilihat dari tabel 1.1 produksi dari CV Bintang Prakasa mengalami perubahan yang fluktuatif. Data menunjukkan bahwa realisasi produksi di CV Bintang Prakasa belum tercapai. Hal ini dikarenakan adanya keterlambatan dalam pemasokan bahan baku sehingga menghambat proses produksi. Kerusakan mesin pada saat proses produksi. Selain itu juga disebabkan oleh karyawan baru yang berjumlah lebih dari 25% sehingga masih memerlukan

pelatihan agar mempunyai kemampuan dan pemahaman yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas secara efisien. Karyawan juga masih memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan tugas-tugas baru atau sistem produksi yang kompleks agar lebih berpengalaman.

Mengingat latar belakang informasi yang diberikan, peneliti berharap dapat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi kerja, Pengalaman Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan ?
4. Apakah motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam skripsi ini adalah karyawan yang bekerja di CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak antara motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan

kerja terhadap kinerja karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.

D. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.
- b. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.
- c. Untuk mengetahui Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.
- d. Untuk mengetahui Apakah motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.

2. Manfaat

- a. Bagi peneliti

Cara mengaplikasikan ilmu teoretis yang dipelajari dalam perguruan tinggi untuk digunakan dan ditingkatkan serta sebagai prasyarat untuk memperoleh Strata satu (S1).

b. Bagi ilmu pengetahuan

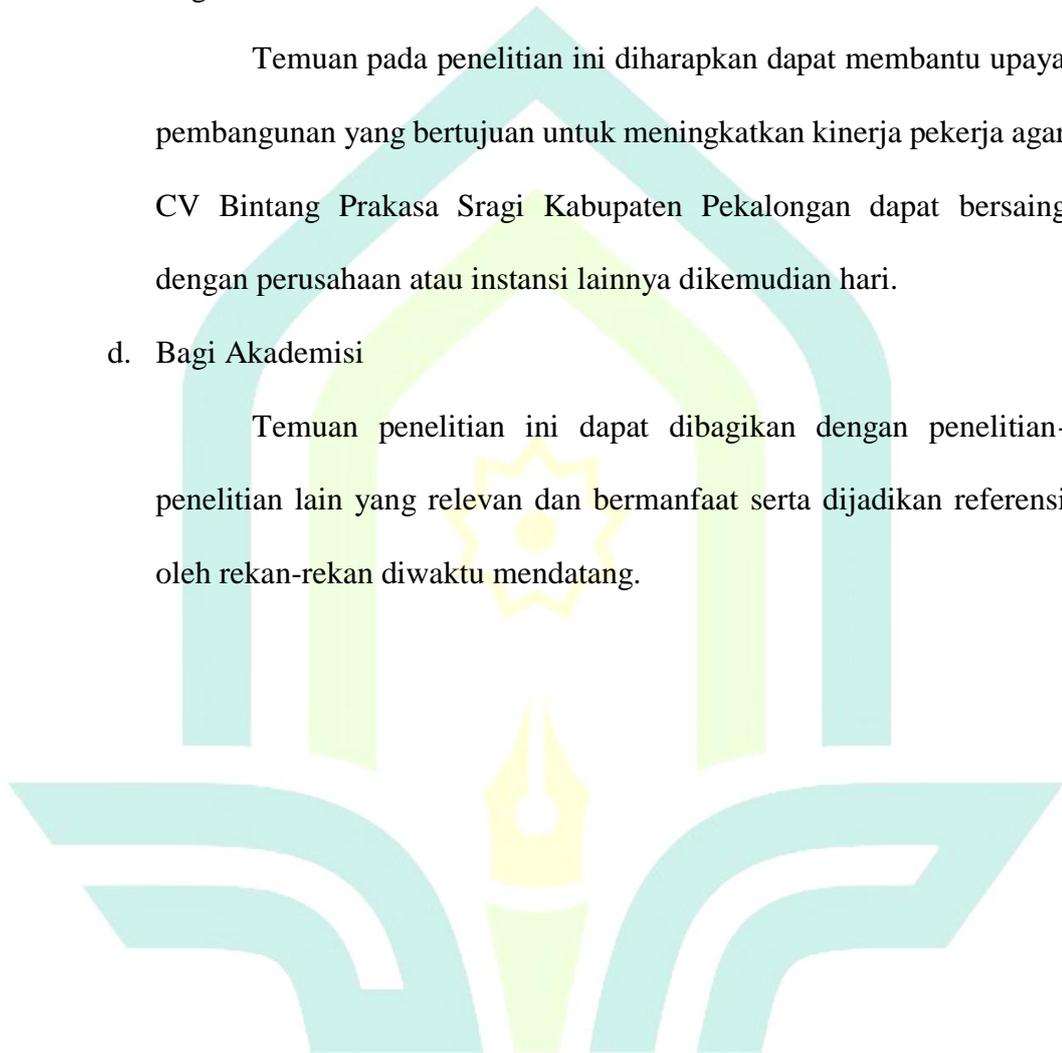
Temuan penelitian dapat menjadi sumber informasi yang berharga di masa depan dan membantu mereka yang membutuhkan referensi.

c. Bagi Perusahaan

Temuan pada penelitian ini diharapkan dapat membantu upaya pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pekerja agar CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan dapat bersaing dengan perusahaan atau instansi lainnya dikemudian hari.

d. Bagi Akademisi

Temuan penelitian ini dapat dibagikan dengan penelitian-penelitian lain yang relevan dan bermanfaat serta dijadikan referensi oleh rekan-rekan di waktu mendatang.



E. Sistematika Pembahasan

Terdiri dari 5 bab yang mana setiap bab terdiri dari sub bab yang disesuaikan dengan kebutuhan yang ingin dilaksanakan.

BAB I : PENDAHULUAN

Latar belakang masalah mengenai objek yang akan diteliti akan dijelaskan pada bagian ini. Dalam latar belakang akan menjelaskan permasalahan yang mengacu pada temuan-temuan penelitian sebelumnya. Setelahnya ada rumusan masalah dan pembatasan masalah yang digunakan agar penelitian tetap fokus. Lalu tujuan dan manfaat penelitian untuk memberikan gambaran tentang apa yang ingin dibuktikan dan manfaat atau kontribusi dari penelitian.

BAB II : KAJIAN TEORI

Akan diuraikan mengenai teori-teori relevan dengan variabel penelitian. Landasan teori bermanfaat untuk menguraikan perspektif yang dimiliki peneliti terhadap masalah yang diteliti. Selanjutnya telaah pustaka yang berisi penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Kerangka penelitian membantu menyusun variabel yang relevan dengan topik penelitian dan menjelaskan hubungan antar variabel. Terakhir hipotesis yang menunjukkan hubungan antar variabel dan prediksi hasil dari penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Akan diuraikan strategi penelitian yang dipergunakan untuk mendapatkan data dan menjawab pertanyaan. Yang mana menjelaskan secara

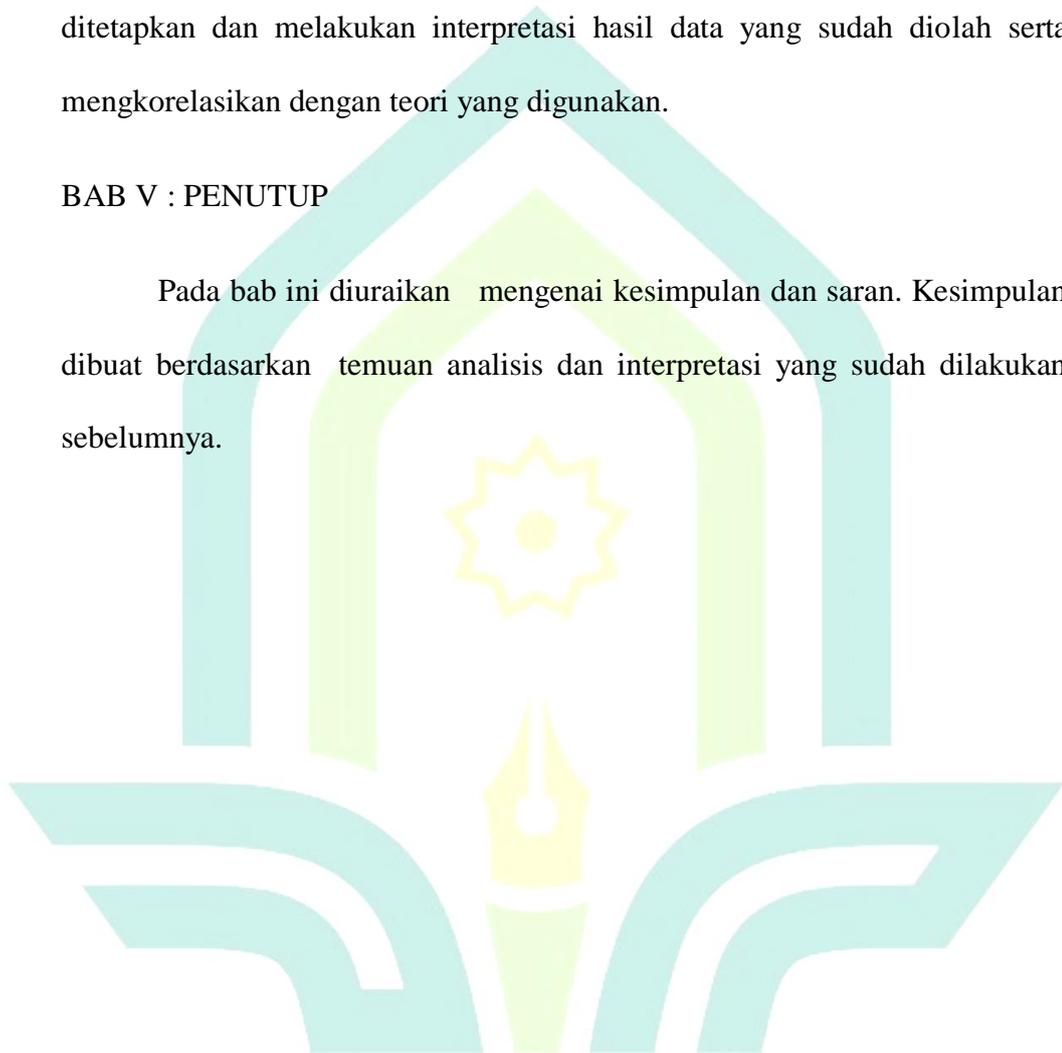
detail mengenai pendekatan, prosedur dan teknik yang akan dipergunakan dalam menganalisis data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Akan diuraikan cara mengolah data berdasarkan metode yang sudah ditetapkan dan melakukan interpretasi hasil data yang sudah diolah serta mengkorelasikan dengan teori yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran. Kesimpulan dibuat berdasarkan temuan analisis dan interpretasi yang sudah dilakukan sebelumnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dibuat berdasarkan analisis dan temuan, yaitu:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.
3. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.
4. Motivasi kerja, pengalaman kerja, dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan.

B. Keterbatasan Penelitian

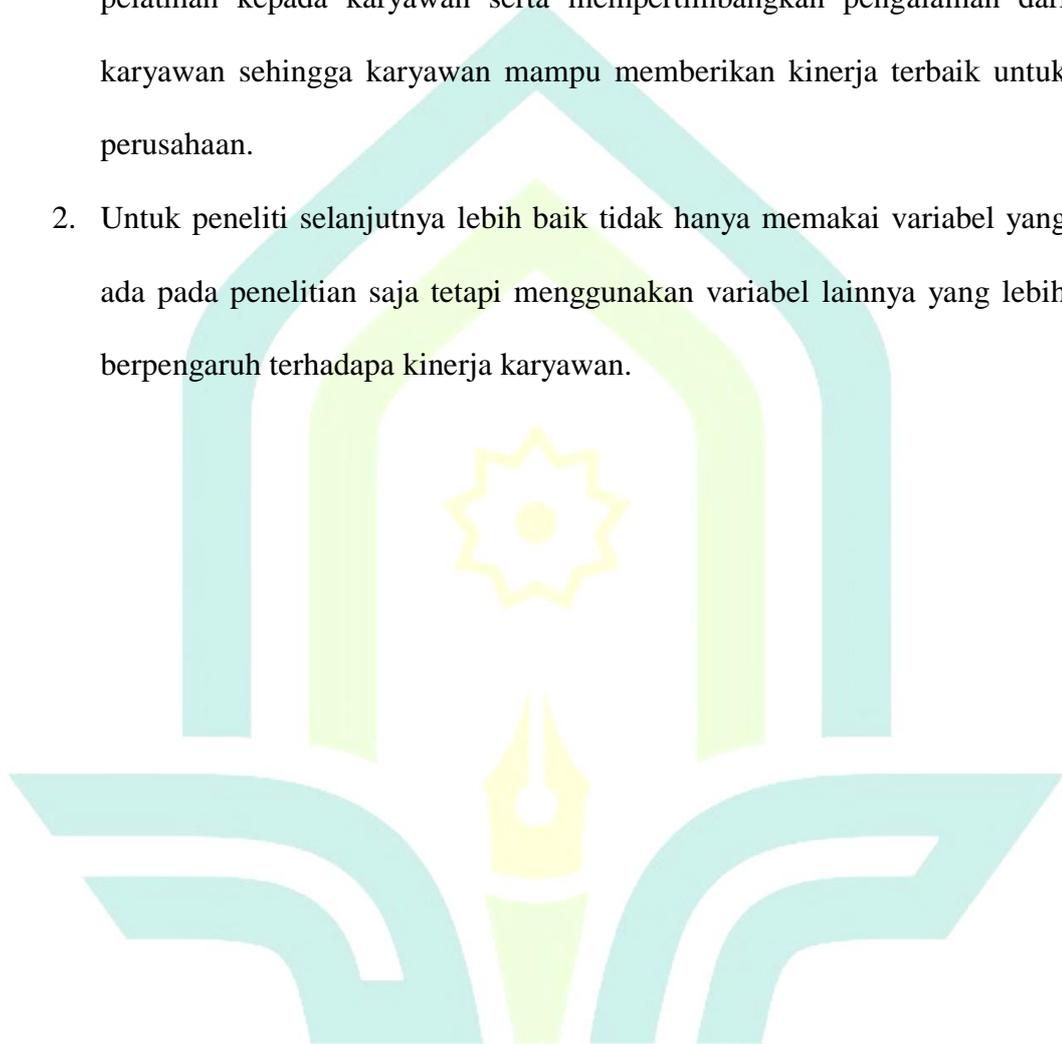
Ada banyak keterbatasan dalam penelitian ini, termasuk:

1. Dalam penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas. Selain itu terdapat variabel lain yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan.
2. Karena penelitian dilakukan pada usaha kecil, maka hasilnya tidak dapat diterapkan pada usaha lain.

C. Saran

Menurut temuan penelitian ini, penulis menawarkan saran berikut:

1. Untuk pihak CV Bintang Prakasa Sragi Kabupaten Pekalongan hendaknya terus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi, pelatihan kepada karyawan serta mempertimbangkan pengalaman dari karyawan sehingga karyawan mampu memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya lebih baik tidak hanya memakai variabel yang ada pada penelitian saja tetapi menggunakan variabel lainnya yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M., Muhidin, S. A., & Somantri, A. (2018). *Dasar-Dasar Metode Statistika Untuk Penelitian*. Cv. Pustaka Setia.
- Afnan Murran Farras. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Jurnal Tafidu*, 1(4), 286–301.
- Ahmadi, D. (2014). *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Balai Pustaka.
- Algifari. (2016). *Analisis Regresi Untuk Bisnis Dan Ekonomi (Ke-3)*. Bpfe-Yogyakarta.
- Andini, Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Jne Express Karawang. *Jurnal Economina*, 2, 1498–1510.
- Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam Terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, Dan Pelatihan Islam Pada Karyawan Pt. Asuransi Takaful Keluarga Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(11), 2252–2271.
- Arika, F. P., & Sudiro, A. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bpr Insumo Sumberarto Kota Kediri. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (2013). *Human Resource Management: An Experimental Approach (1st Ed.)*. Mcgraw-Hill.
- Darmadi, H. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Fraenkel, J. R., & Wallen, N. E. (1993). *How To Design And Evalute Research In Education*. Mcgraw-Hill Inc.
- Gaol. (2019). *A To Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Masunia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Pt. Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate Dengan Program Spss (Ke-9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (23rd Ed.)*. Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i7.625>
- Hayati, I., Kusniawati, A., & Abdul, K. M. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Asn Rsud Kabupaten Ciamis). *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(September), 106–115.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan : Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Magister Manajemen Unram*, 11(1), 13–20. <https://doi.org/10.29303/Jmm.V11i1.695>
- Irawati, Anwar, Ruma, Z., Haerudin, M. I. M., & Dipoatmodjo, T. S. . (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(4), 715–720.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 1–14. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/nbk558907/>
- John R. Schermerhorn, James G. Hunt, & Richard N. Osborn. (2016). *Managing Organization Behaviour*.
- Kartikasari, S., Djaelani, A. Q., & Muspitasari, A. F. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang. *E - Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/Arastirma.V1i1.10070>
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv . Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda.
- Mankiw, N. G. (2018). *Teori Makro Ekonomi*. Erlangga.
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What Millennial Workers Want? Turnover Or Intention To Stay In Company. *Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No5.237>
- Musa, M. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pada Dinas Administrasi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Di Kabupaten Takalar. *Pinisi Journal Of Art, Humanity And Social ...*, 3(1), 1–7. [Http://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/%0ahttp://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/1/40](http://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/%0ahttp://Eprints.Unm.Ac.Id/28759/1/40). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja.Pdf

- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Jurnal Ecobisma*, 7, 88–94.
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 423–432.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1, 60–68.
- Pradnyana, N. S., & Widyastini, I M. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Adminsitrasi Dan Pelayanan Publik*, 10, 469–479.
- Pragiwani, M., Lestari, E., & Alexandri, M. B. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Tektonindo Henida Jaya Group). *Responsive*, 3(3), 117–129.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (3rd Ed.). Alfabeta.
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kota Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, 6(2), 1–5.
- Ribek, P. K., Imbayani, I. G. A., & Sulistyawati, N. P. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman, Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Restaurant Di Bali. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 6(2), 134–150. <https://doi.org/10.47532/jis.v6i2.838>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Pt Refika Aditama.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyurroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., & Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, S. P. (2021). *Kinerja*

Karyawan. Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung.

- Stephen P. Robbins, & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson Education : Harlow.
- Sudiro, A., & Putri, O. A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Sinar Grafika.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Buku Kita.
- Supriatna, A., & Sutisna, M. (2017). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pdam Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi). *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(3), 43. <https://doi.org/10.35697/Jrbi.V2i3.92>
- Suryanto, B., & Daryanto. (2022). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syauta, B. A., & Yuniasanti, R. (2017). Hubungan Antara Kebutuhan Aktualisasi Diri Dengan Motivasi Kerja Pada Wanita Karier Di Pt Kusuma Sandang Mekarjaya. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 17(1), 49. <https://doi.org/10.26486/Psikologi.V17i1.684>
- Tarigan, N. L. L., Radito, T. A., & Purnamawati, A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal*, 18, 94–104.
- Tiong, P. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktik*. Deepublisher.
- Umiyarzi, E. (2021). Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (Jimpa)*, 1(2), 245–256.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6, 142–150.
- Widiyati, D., & Jauhamsyah, Z. (2022). Pengaruh Profesionalisme, Pengalaman Auditor, Dan Work From Home Terhadap Kinerja Auditor (Studi Kasus Pada Kantor Akuntan Publik Di Jakarta Selatan). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Finansial Indonesia*, 6(1), 41–56.
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan Dan Faktor-Faktor Yang Memengaruhinya: Studi Kasus Di Pt X. *Jurnal Perspektif*, 19(1), 32–40. <https://doi.org/10.31294/Jp.V19i1.9527>

Wiryan, K. A., & Rahmawati, P. I. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt. *Bisma : Jurna Manajemen*, 6.

Zainal, V. R. (2014). *Islamic Human Capital Management*. Rajawali Pers.

Zami, M. F. Z., & Machdum, S. V. (2020). Pengembangan Human Capital Dalam Meningkatkan Minat Baca Masyarakat. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Jakarta*.



Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS

1. Nama : Dinda Hasanatul Jamila
2. Tempat tanggal lahir : Kendal, 14 Februari 2001
3. Alamat rumah : Ds Bulakpelem, RT 01, RW 09, Kec. Sragi, Kab. Pekalongan
4. Alamat tinggal : Ds Bulakpelem, RT 01, RW 09, Kec. Sragi, Kab. Pekalongan
5. Nomor handphone : 0882003551246
6. Email : dindahasanatuljamila2001@gmail.com
7. Nama ayah : Suratno
8. Pekerjaan ayah : Buruh
9. Nama ibu : Istiadah
10. Pekerjaan ibu : Ibu Rumah Tangga

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK : TK Arummanis Bulakpelem (2006-2007)
2. SD : SDN 02 Bulakpelem (2007-2013)
3. SMP : SMP N 1 Sragi (2013-2016)
4. SMA/K : SMK N 1 Sragi (2016-2019)
5. Perguruan Tinggi : UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan (2020-2024)

C. PENGALAMAN ORGANISASI

1. UKM KSPMS FEBI, wakil koordinator, 2021-2022

D. PRESTASI AKADEMIK/SENI/OLAHRAGA

1. Essay competition pasar modal syariah, juara 3, IAIN Palopo, 2021