

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN PROMOSI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang)**

Kurnia Ahmad Prayoga¹, Zahro², dan Ari Muhardono³

Universitas Pekalongan,

*Email : [*kurniaahmadprayoga219@gmail.com](mailto:kurniaahmadprayoga219@gmail.com)*

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja dan Promosi Kerja terhadap Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang”. Penelitian ini didasari oleh fenomena yang terjadi di Bank Muamalat secara nasional mengalami penurunan kinerja perusahaan dengan presentase 0,37% pada tahun 2020-2021. Dari hasil observasi dan wawancara yang peneliti yang dilakukan di cabang Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang terdapat juga fenomena penurunan kinerja karyawan pada tahun 2020 dengan presentase 17,1% meningkat di tahun 2021 menjadi 28,5%. Penurunan kinerja ini, diduga disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya kurangnya pengalaman kerja, kurangnya kemampuan kerja karyawan untuk mencapai target dan sulitnya karyawan mencapai promosi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam jangka waktu kurang lebih 5 tahun sekali. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang dengan jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran angket kuesioner kepada responden yaitu karyawan di Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang. Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang. 2) variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang. 3) variabel promosi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, Promosi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Thesis entitled "The Influence of Work Experience, Job Ability and Job Promotion on Bank Muamalat Pekalongan, Batang, and Pemalang Branches". This research is based on the phenomenon that occurred at Bank Muamalat nationally, the company's performance decreased by a percentage of 0.37% in 2020-2021. From the results of observations and interviews conducted by researchers at Bank Muamalat Pekalongan, Batang, and Pemalang branches, there is also a phenomenon of a decrease in employee performance in 2020 with a percentage of 17.1% increasing in 2021 to 28.5%. This decline in performance is thought to be caused by several factors, one of which is lack of work experience, lack of employee work ability to achieve targets and the difficulty of employees achieving job promotions that have been set by the company within a period of approximately every 5 years. This study aims to examine and analyze the effect of Work Experience, Job Ability, and Job Promotion on Employee Performance. This study uses a quantitative approach with the type of correlation research. The population in this study were employees of Bank Muamalat Pekalongan, Batang, and Pemalang branches with the type of sample used in this study as many as 35 respondents. The data used are primary data

obtained from distributing questionnaires to respondents, namely employees at Bank Muamalat Pekalongan, Batang, and Pemalang branches. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression. The results of this study indicate that: 1) the work experience variable has a negative and significant effect on employee performance at Bank Muamalat Pekalongan, Batang, and Pemalang Branches. 2) the variable of work ability has a positive and significant effect on the performance of Bank Muamalat employees, Pekalongan, Batang, and Pemalang branches. 3) the job promotion variable has a positive and significant effect on the performance of Bank Muamalat employees in Pekalongan, Batang, and Pemalang branches.

Keywords: *Work Experience, Work Ability, Job Promotion, and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Banyak perusahaan baik swasta maupun pemerintah berupaya mencari karyawan yang berkompeten seperti memiliki pengalaman kerja dan kemampuan kerja yang sudah dikuasai. Hal ini dilakukan agar pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja perusahaan dengan cara menciptakan tenaga kerja yang profesional. Sehingga dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang berkompeten yang mempunyai pengalaman kerja dan kemampuan kerja baik, maka pelayanan perusahaan dapat menjadikan citra perusahaan baik dimata masyarakat dan dapat menambah nilai daya saing dalam menghadapi persaingan antar perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan penilaian kinerja merupakan sesuatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari tiap manajemen yang berupaya mengarahkan sumber daya manusia seperti, memberikan peralatan yang memadai untuk sarana operasional sehingga dapat mempermudah tujuan yang ingin dicapai dalam pendampingan, bimbingan, pelatihan serta pengembangan akan lebih pengembangan akan lebih mempermudah penilaian kinerja yang objektif.

Menurut (Kasmir, 2016) ada beberapa faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dari segi pengalaman kerja, kemampuan kerja dan promosi kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan. Sehingga apabila terjadi kurangnya pengalaman kerja, kemampuan kerja dan promosi kerja maka hasil kinerja karyawan secara kualitas dan kuantitas kurang bisa memenuhi standar atau target tujuan dari perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan informasi dari laman website dataindonesia.id, suaranasional.com dan laman website lainnya mengenai PT Bank Muamalat Indonesia Tbk. (BMI) mengalami penurunan pada kuartal III/2021. Laba bersih bank dengan prinsip syariah pertama di Indonesia ini turun sebesar 0,37% (yoy) dari Rp 7, 34 miliar menjadi Rp 7,31 miliar dan dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dengan Ibu Khusnul Lina Hasnida selaku Manager Funding Marketing pada hari senin tanggal 31 Januari 2022 pukul 13.00 di Bank Muamalat Pusat Pekalongan. Ibu Sakuntala Dewi Andansari selaku Sub Branch Manager Bank Muamalat Pekajangan Pekalongan, pada hari Kamis 12 Mei 2022. Ibu Dian Puspita Sari selaku Sub Branch Manager Bank Muamalat Batang pada hari Rabu tanggal 25 Mei 2022, dan Bapak Budi Sulaksana selaku Sub Branch Manager Bank Muamalat Pemalang pada hari Kamis 2 Juni 2022 terdapat beberapa permasalahan yang berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Dilihat dalam sudut pandang peneliti dengan landasan wawancara yang dilakukan, ada beberapa masalah yang ada di perusahaan yaitu persoalan yang terjadi dalam penurunan kinerja karyawan di Bank

Muamalat Pekalongan, Batang dan Pemalang pada tahun 2020 dengan jumlah presentase 17,1% turun menjadi 28,5% pada tahun 2021. Hal ini diduga karena pengalaman kerja dari karyawan terutama karyawan baru karena selama ini masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki karyawan yang berkaitan dengan perkembangan teknologi dalam pekerjaannya. Kemampuan kerja karyawan diketahui bahwa kurang meratanya kemampuan dari karyawan terutama karyawan baru yang dimiliki sehingga karyawan yang belum menguasai kemampuan di bidangnya, jika terjadi masalah karyawan itu tidak bisa menggantikan posisi satu sama lain dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Promosi kerja karyawan diketahui sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam waktu 5 tahun sekali, hal ini untuk menjadi semangat karyawan dalam bekerja, namun karyawan sulit untuk memperoleh promosi kerja karena belum mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Maka dalam penelitian ini penulis membuat judul: “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Promosi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Pusat Pekalongan, Batang, dan Pemalang”.

Fenomena gap dalam penelitian ini adalah adanya penurunan kinerja karyawan yang mengindikasikan kurangnya pengalaman kerja dan kemampuan kerja, sehingga karyawan tidak mendapatkan promosi kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan menyebabkan kurang maksimalnya kinerja Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang. Sehingga diperlukan sikap yang objektif dari manajemen dalam melaksanakan strategi perusahaan, seperti melibatkan karyawan dalam menentukan, mencapai dan menyusun target tujuan perusahaan.

Tabel Riset Gap

No.	Research Gap	Hasil Penelitian Terdahulu	Peneliti
1.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	Positif dan Signifikan	Bayu Eko Broto (2019)
		Negatif dan Signifikan	Rillya A. Kelejen, Victor P. K Lengkong (2018)
2.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.	Positif dan Signifikan	Effendi Sinujahi (Sinuhaji, 2018)
		Negatif dan Tidak Signifikan	(Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian, 2018)
3.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.	Positif dan Signifikan	(Maimina Udkhiani, 2021)
		Negatif dan tidak signifikan	(Indra Syaputra dan Jufrizen, 2019)

Maka berdasarkan pada fenomena yang terjadi di Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang peneliti tertarik meneliti “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja, dan Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang”.

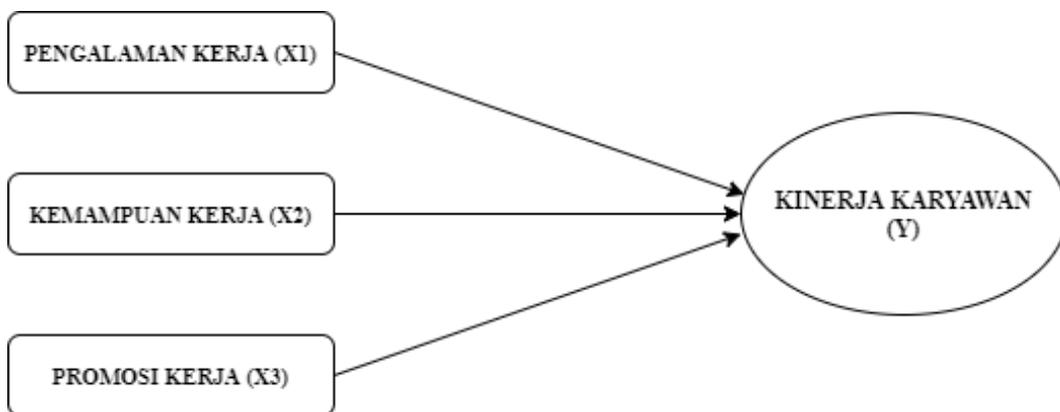
Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang.
2. Menguji dan menganalisis kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang.
3. Menguji dan menganalisis promosi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan hasil kajian pustaka dan telaah, Variabel bebas dalam penelitian ini adalah pengalaman kerja sebagai X1, kemampuan kerja sebagai X2, dan promosi kerja sebagai X3. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

Maka peneliti membuat kerangka model pemikiran teoritis untuk menjawab permasalahan yang diteliti sebagai berikut:



Gambar Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Penelitian korelasional (hubungan) adalah penelitian yang bertujuan untuk menemukan apakah terdapat hubungan antara dua variabel atau lebih, serta seberapa besar korelasi dan yang ada di antara variabel yang diteliti. Penelitian korelasional tidak menjawab sebab akibat, tetapi hanya menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti (Andi Ibrahim, et al 2018 : 75).

Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sekaran, 2006). Aplikasi yang digunakan dalam penelitian ini sebagai alat ukur untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan promosi kerja terhadap kinerja adalah menggunakan SPSS V.26.

Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi dan operasional variabel penelitian ini meliputi variabel independen penelitian yakni Lingkungan Kerja, Jam Kerja Fleksibel, dan Budaya Organisasi. Kemudian variabel dependen penelitian yakni Kinerja Karyawan. Berikut gambaran tabelnya :

Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
---------------------	----------	-----------	-------

<p>Pengalaman kerja (X1) Sumber : (Ghozali, 2018)</p>	<p>Pengalaman Kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan yang dapat diukur dari masa kerja dan juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah juga pengetahuan, kemampuan dan ketrampilannya dalam bekerja, sehingga karyawan tersebut akan lebih mudah menguasai dan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dan baik.</p>	<p>a) Lama waktu/masa kerja. b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Sumber : Sedarmayanti (2013)</p>	<p>Likert</p>
<p>Kemampuan Kerja (X2) Sumber : (Timpe, 2013)</p>	<p>Kemampuan Kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam pekerjaan berdasarkan pengetahuan, latar belakang, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya.</p>	<p>a) Kemampuan Intelektual b) Kemampuan Fisik. Sumber : (Aristarini, 2014)</p>	<p>Likert</p>
<p>Promosi Kerja (X3) Sumber : (Aristarini, 2014)</p>	<p>Promosi Kerja atau jabatan merupakan suatu perpindahan jabatan dari jabatan yang rendah ke jabatan ke yang lebih tinggi yang tentunya diikuti dengan tugas, wewenang, tanggung jawab yang lebih besar dan dapat memberikan status sosial, wewenang, dan tanggung jawab serta pengalaman yang semakin besar bagi karyawan tersebut.</p>	<p>a) Kejujuran b) Semangat Kerja c) Sikap Profesional d) Tingkat Pendidikan e) Loyalitas f) Prestasi Kerja g) Kerjasama Sumber: (Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian, 2018)</p>	<p>Likert</p>
<p>Kinerja Karyawan Sumber : (Robbins, 2016).</p>	<p>Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang yang berhasil dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan perusahaan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.</p>	<p>a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Ketepatan Waktu d) Efektivitas e) Kemandirian Sumber : (Robbins, 2016)</p>	<p>Likert</p>

Sumber: Hasil pengolahan data dari jurnal penelitian terdahulu.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Pekalongan Batang, dan Pemalang, pada 14 bagian unit kerja yang berjumlah 35 orang karyawan/responden. Mengingat populasinya yang tidak banyak, maka dalam penelitian ini semua anggota populasi sebagai sampel atau biasa disebut sebagai sampel jenuh.

Penelitian ini dilakukan pada periode tahun 2022, di perusahaan Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang dengan metode kuisioner sebagai teknik pengumpulan data dan juga wawancara pimpinan perusahaan.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis dan hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dengan penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada karyawan Bank Muamalat Cabang Pekalongan, Batang, Pemalang. Peneliti mengolah data hasil dari jawaban responden atas kuesioner yang di sebar kepada responden dan melakukan pengolahan data menggunakan SPSS 26.0. Hasilnya sebagai berikut:

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9.058	4.181		2.166	.038
	X1_Pengalaman_Kerja	-.622	.270	-.239	-2.299	.028
	X2_Kemampuan_Kerja	.592	.248	.289	2.384	.023
	X3_Promosi_Kerja	.385	.073	.630	5.274	.000

a. Dependent Variable: Y_Kinerja_Karyawan

Sumber : *Pengelolaan Data pada Tahun 2022 (SPSS Versi 26)*

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel coefficient diatas diketahui nilai thitung < ttabel yaitu sebesar -2,299 < 2,030 kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 dengan membandingkan batas taraf signifikansi sebesar 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi 0,028 < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang. Dapat dikatakan bahwa hubungan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan berarah negatif, ini berarti apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja maka akan mengurangi kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rillya A. Kelejan, Victor P.K. Lengkong, Hendra N. Tawas (Rillya A. Kelejen, Victor P. K Lengkong, 2018), yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian penelitian terdahulu yaitu pengalaman kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel coefficient diatas diketahui nilai thitung > ttabel yaitu sebesar 2,384 > 2,030 kemudian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,023 dengan membandingkan batas taraf signifikansi sebesar 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi 0,023 < 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang. Dapat dikatakan bahwa hubungan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan berarah positif, ini berarti apabila setiap terjadi peningkatan kemampuan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai kemampuan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Effendi Sinujahi (Sinuhaji, 2018), yang menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Promosi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel coefficient diatas diketahui nilai thitung > ttabel yaitu sebesar 5,274 > 2,030 kemudian diperoleh nilai signifikansi 5% (0,05), menunjukkan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa promosi kerja atau jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang. Dapat dikatakan bahwa hubungan promosi kerja dengan kinerja karyawan berarah positif, ini berarti apabila setiap terjadi peningkatan promosi kerja atau jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara promosi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Pekalongan, Batang, dan Pemalang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maiminna Udkhiani (Maimina Udkhiani, 2021), yang menunjukkan bahwa variabel promosi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu promosi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh (Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian, 2018). Menurutnya, semakin tinggi promosi jabatan yang diberikan atau ditawarkan kepada karyawan maka akan semakin lebih giat, bersemangat, disiplin dan berprestasi kerja yang semakin besar dari karyawan yang akan berdampak positif pada kemajuan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi nilai pengalaman kerja semakin rendah kinerja karyawannya.
2. Kemampuan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan kemampuan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi nilai kemampuan kerja karyawan semakin tinggi kinerja karyawannya.
3. Promosi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan promosi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Semakin tinggi nilai promosi kerja semakin tinggi kinerja karyawannya.
4. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama dari pengalaman kerja, kemampuan kerja dan promosi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Kantor Cabang Pekalongan, Batang, dan Pemalang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karaywan CV SINAR AGUNG*, 5(3), 1–9.
- [2] Aristarini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 208.
- [3] Ghozali. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 57.
- [4] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 7, Issue 2).
- [5] Maimina Udkhiani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Moderasi. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 1210.
- [6] Robbins. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 260.
- [7] Sinuhaji, E. (2018). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Ilman*, 1(1), 11–22.
- [8] Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian. (2018). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Sinar Agung. *Pengaruh*

Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karaywan CV SINAR AGUNG, 5(3), 1–9.

- [9] Aristarini. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 208.
- [10] Ghozali. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Duta Griya Sarana Medan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(2), 57.
- [11] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 7, Issue 2).
- [12] Maimina Udkhiani. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Moderasi. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 1210.
- [13] Robbins. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya*, July, 260.