

Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Suwadi^{1*}, Benhart Nainggolan¹, Muhammad Azwin Sinaga¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹

Email: suwadiwadi5877@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to determine the Effect of Work Experience and Facilities on Employee Performance at the Dolok Merawan District Office with Work Motivation as an Intervening Variable. The analysis method used in this study is to use an instrument test, namely validity and reliability tests. Classic assumption tests, namely normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis (R²), hypothesis tests, namely T tests and Path Analysis. The results of Smart PLS 3.0 in this study are that work experience affects work motivation, work facilities affect work motivation, work experience does not affect performance, work facilities affect performance, work motivation affects performance, Work Motivation can mediate the relationship between work experience does not affect employee performance, Work Motivation cannot mediate the relationship between work facilities and performance.

Keywords: Work Experience, Facilities, Work Motivation, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R²), uji hipotesis yaitu uji T dan Analisis Jalur. Hasil dari Smart PLS 3.0 dalam penelitian ini yaitu yaitu pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, Motivasi Kerja dapat memediasi hubungan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja tidak dapat memediasi hubungan fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Fasilitas, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Revolusi Industri yang ditandai dengan perkembangan zaman yang semakin pesat serta diikuti pula oleh semakin berkembangnya teknologi canggih mengakibatkan pertambahan jumlah perusahaan maupun organisasi. Hal ini menyebabkan pemerintah harus berupaya mendorong partisipasi masyarakat secara maksimal dalam pembangunan bangsa. Kapasitas pemerintah dalam hal ini adalah dengan menyediakan berbagai fasilitas berupa sarana dan prasarana ekonomi, termasuk sumber daya manusia yang handal dan kompeten.

Musyafidah, (2018) menyatakan bahwa dalam sebuah organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan dengan efektif dan efisien. Perilaku dari setiap anggota dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja karyawan dan keefektifan suatu perusahaan. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berprestasi, maka akan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya sehingga kelangsungan hidup sebuah perusahaan itu sendiri ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Menurut Wibowo (2016), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menjadi salah satu indikator baik buruknya pihak manajemen terkait dengan keputusan yang diambil.

Kecamatan Dolok Merawan merupakan salah satu Kecamatan pada Kabupaten Serdang Bedagai. Dalam pemerintahan Kecamatan merupakan bagian utama pelayanan pemerintah Kabupaten/Kota setelah kelurahan bagi masyarakat sehingga kinerja pegawai pada kecamatan sangat mempengaruhi penilaian kepuasan masyarakat pada pemerintah Kabupaten/Kota sehingga kinerja pegawai pada Kecamatan perlu dilakukan evaluasi. Bentuk pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan Dolok Merawan kepada masyarakat berupa kebutuhan administrasi pemerintahan berupa surat keterangan ahli waris, pembuatan surat tanah akta camat, surat keterangan tidak mampu, pengurusan data kependudukan hingga pajak daerah berupa pajak bumi dan bangunan, bentuk pelayanan tersebut berada pada bagian umum.

Tabel 1.

Rekapitulasi Kehadiran Pegawai di Kecamatan Dolok Merawan Kabupaten Serdang Bedagai Bulan Agustus 2023 – Januari 2024

No	Bulan / Tahun	Tingkat Kehadiran
1	Agustus 2023	98 %
2	September 2023	100%
3	Oktober 2023	99%
4	November 2023	97 %
5	Desember 2023	96%
6	Januari 2024	96%

Sumber : Kecamatan Dolok Merawan, Tahun 2024

Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Kecamatan Dolok Merawan mengalami penurunan yang dimulai pada bulan Oktober Tahun 2023 sebesar 99%, kemudian pada bulan November kembali mengalami penurunan menjadi 97% kehadiran dan selanjutnya pada bulan Desember 2023 serta bulan Januari Tahun 2024 tingkat kehadiran kembali menurun menjadi 96%, hal ini secara tidak langsung menggambarkan penurunan kinerja pegawai dimana pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu karena kehadiran yang menurun.

Selanjutnya pengukuran kinerja pegawai pada Kecamatan Dolok Merawan Kabupaten Serdang Bedagai, dilakukan berdasarkan saran yang diberikan oleh masyarakat atas pelayanan yang diberikan pada kotak saran yang tersedia dan diwajibkan kepada masyarakat yang telah

menerima pelayanan. Dari hasil kotak sejak bulan Agustus 2023 hingga Januari 2024 sebanyak 192 surat saran dari masyarakat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Kotak Saran Bulan Agustus 2023 – Januari 2024
Kecamatan Dolok Merawan Kabupaten Serdang Bedagai**

No	Bulan / Tahun	Penilaian		Jumlah
		Puas	Tidak Puas	
1	Agustus 2023	31	12	43
2	September 2023	18	-	18
3	Oktober 2023	49	2	51
4	November 2023	12	26	38
5	Desember 2023	3	21	24
6	Januari 2024	1	17	18
Total				192

Sumber : Kecamatan Dolok Merawan, Tahun 2024

Penurunan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya diantaranya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh dan hubungan pada kinerja yang dihasilkan, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan, et al, 2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan hubungan terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut (Ritonga, 2015) motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Untuk mengetahui motivasi kerja yang dimiliki pegawai peneliti melakukan prasarvei kepada 30 orang pegawai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Prasarvei Motivasi Kerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai target kerja yang ditetapkan.	13 orang	17 orang
Saya mengikuti setiap pelatihan yang diselenggarakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kerja saya	8 orang	22 orang
Saya melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban saya atas inisiatif sendiri tanpa harus diperintah	6 orang	24 orang

Sumber : Prasarvei, Tahun 2023

Dari hasil prasarvei yang peneliti lakukan sebanyak 13 orang menyatakan bekerja keras untuk mencapai target kerja yang ditetapkan dan 17 orang sisanya menyatakan sebaliknya. Selanjutnya 22 orang mengikuti setiap pelatihan yang diselenggarakan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi kerja, sedangkan 8 orang sisanya menyatakan sebaliknya. Pada pertanyaan ketiga sebanyak 24 orang melakukan pekerjaan yang menjadi kewajiban saya atas inisiatif sendiri, sedangkan 6 orang sisanya menyatakan sebaliknya.

Selain motivasi kerja, kinerja yang dihasilkan karyawan dapat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki. Menurut (Marwansyah, 2016), pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sri, 2021) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai dapat dilihat dari masa kerja yang dimiliki sebagai berikut :

Tabel 4. Masa Kerja Pegawai Kecamatan Dolok Merawan

Masa Kerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1 – 5 Tahun	5 orang	14,28 %
6 – 10 Tahun	20 orang	57,14 %
> 10 Tahun	10 orang	28,58 %
Total	137 orang	100 %

Sumber : Kantor Camat Dolok Merawan, Tahun 2023

Dalam tabel 4 menunjukkan bahwa masa kerja Pegawai Kecamatan Dolok Merawan mayoritas memiliki masa kerja 6 tahun hingga 10 tahun dengan jumlah sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 57,14%, sedangkan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 28,58% dan masa kerja 1 tahun hingga 5 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 14,28%. Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai Kecamatan Dolok Merawan telah memiliki pengalaman kerja. Untuk mengetahui pengalaman kerja yang dimiliki pegawai memiliki peran yang besar pada kinerja yang dihasilkan peneliti melakukan prasarvei kepada 30 orang pegawai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Prasarvei Pengalaman Kerja Pegawai

Pernyataan	Jawaban	
	Setuju	Tidak Setuju
Dengan pengalaman kerja yang saya miliki saat ini memudahkan saya untuk memahami setiap tugas yang diberikan	12 orang	18 orang
Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan	4 orang	26 orang
Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan	11 orang	19 orang

Sumber : Prasarvei, Tahun 2023

Dari hasil prasarvei yang peneliti pada pertanyaan pertama sebanyak 12 orang menyatakan dengan pengalaman kerja yang dimiliki saat ini memudahkan saya untuk memahami setiap tugas yang diberikan, sedangkan 18 orang menyatakan sebaliknya. Pada pertanyaan kedua sebanyak 4 orang menyatakan memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan, sedangkan 26 orang lainnya menyatakan sebaliknya. Selanjutnya pada pertanyaan ketiga sebanyak 11 orang menyatakan sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan, sedangkan 19 orang lainnya menyatakan sebaliknya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan adalah fasilitas kerja yang disediakan perusahaan untuk memberikan kemudahan dalam bekerja. Menurut (Sofyandi, 2018) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Sehingga fasilitas kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang besar terhadap kinerja yang dihasilkan, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2018) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui pendapat pegawai terkait fasilitas yang disediakan oleh perusahaan pada kinerja pegawai peneliti melakukan prasarvei kepada 30 orang pegawai dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Prasarvei Fasilitas Kerja Pegawai

	Jawaban

Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
Semua peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai	11 orang	19 orang
Saya selalu mendapatkan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja	12 orang	18 orang
Fasilitas perlengkapan kerja (komputer, printer, wifi dll) membantu pekerjaan pegawai	14 orang	16 orang

Sumber : Prasurvei, Tahun 2023

Pada pertanyaan pertama menunjukkan bahwa jumlah responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dan tidak setuju sebanyak 19 orang bahwa Semua peralatan yang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pada pertanyaan kedua sebanyak 12 orang menjawab setuju dan 18 orang tidak setuju bahwa selalu mendapatkan peralatan yang dibutuhkan dalam bekerja. Selanjutnya pertanyaan ketiga sebanyak 14 orang menjawab setuju dan 16 orang lain menjawab tidak setuju bahwa fasilitas perlengkapan kerja (komputer, printer, wifi dll) membantu pekerjaan pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut (Stephen, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2014) menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. (Wibowo, 2014) mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut (Ritonga, 2015) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Sedangkan Menurut (Uno & Koni, 2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. (Wibowo, 2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Pengalaman Kerja

Menurut (Marwansyah, 2016) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan Menurut (Hasibuan, 2016), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut (Manulang, 2014), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat

dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Menurut (Adolfina, 2018), pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

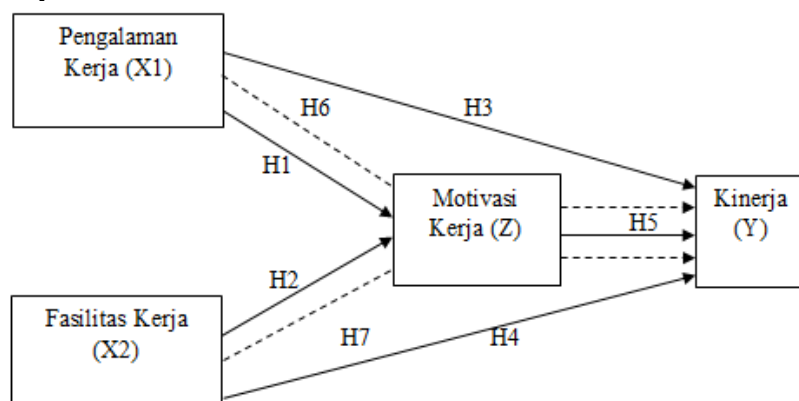
Fasilitas Kerja

Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung. Menurut (Siagian, 2015) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Sedangkan menurut (Sofyandi, 2018) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Menurut (Tjiptono, 2014) fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen. Persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan fasilitas jasa berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut dimata konsumen.

METODE

Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Lokasi Penelitian Lokasi penelitian Pegawai Pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan yang beralamat Jalan Lintas Tebing Tinggi – Pematang Siantar Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara Penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai Agustus 2025

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

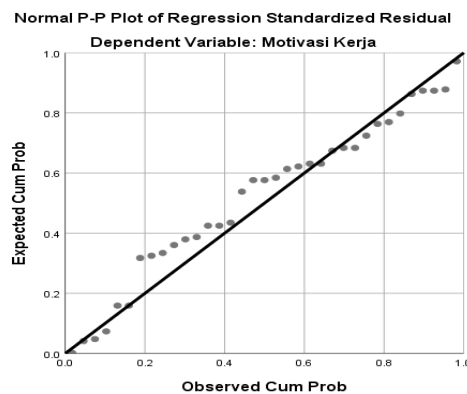
Populasi Penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Camat Dolok Merawan Kabupaten Serdang Bedagai sebanyak 35 orang. Menurut Arikunto, (2017) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto, (2017) jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Dengan jumlah populasi

kurang dari 100 orang maka teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas Persamaan I

Guna melihat apakah data yang disajikan normal sehingga bisa digunakan untuk melakukan uji berikutnya berikut disajikan P Plot hasil pengolahan data sebagai berikut:



Gambar 2. Normal P Plot Persamaan I

Sumber : Data diolah (2024)

Uji Multikolinieritas Persamaan I

Guna mengetahui adanya hubungan kolinearitas antar variabel yang diteliti perlu di uji multikolinieritas, hasil sbb :

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	.977	1.023
	Fasilitas Kerja	.977	1.023

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,977, variabel fasilitas kerja sebesar 0,977 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel pengalaman kerja sebesar 1,023, variabel fasilitas kerja sebesar 1,023 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadinya heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan *Uji Glejser*, dalam

uji glejser, apabila variabel independen signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila variabel independen tidak signifikan secara statistik dalam mempengaruhi variabel dependen maka tidak ada indikasi heteroskedastisitas. Hal tersebut diamati dari probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2016). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Glejser Coefficients^a

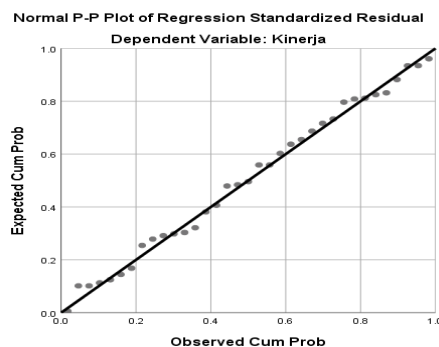
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1.623	1.440		-1.128	.268
Pengalaman Kerja	.229	.084	.438	1.718	.111
Fasilitas Kerja	-.025	.054	-.075	-.467	.644

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,111, fasilitas kerja sebesar 0,644 dimana keduanya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Asumsi Klasik Persamaan II



Gambar 3. Normal P Plot

Data yang berdistribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal, jika distribusi data residual normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016:154).

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25.00 for windows dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Kerja	.636	1.572
Fasilitas Kerja	.706	1.416
Motivasi Kerja	.480	2.082

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari variabel pengalaman kerja sebesar 0,636, variabel fasilitas kerja sebesar 0,706 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,480 di mana semuanya lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF dari variabel pengalaman kerja sebesar 1.572, variabel fasilitas kerja sebesar 1.416 dan motivasi kerja sebesar 2,082 di mana semuanya lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dari model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25.00 menunjukkan hasil dalam tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.588	3.429			1.630	.113
Pengalaman Kerja	.051	.245	.046		.209	.836
Fasilitas Kerja	-.115	.149	-.160		-.769	.448
Motivasi Kerja	-.105	.243	-.109		-.431	.669

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah 2024

Hasil uji glejser menunjukkan nilai signifikansi pengalaman kerja sebesar 0,836, fasilitas kerja sebesar 0,448 dan motivasi kerja sebesar 0,669 dimana ketiganya lebih besar dari 0,050 sehingga dapat disimpulkan jika tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier

Pengujian regresi linear menjelaskan besarnya peranan variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi linier, dengan menggunakan *SPSS 25.00 for windows*. Hasil pengolahan data untuk persamaan I dapat dilihat dalam tabel 11 berikut :

Tabel 11. Hasil Regresi Linier Persamaan I

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	2.600	2.454	
Pengalaman Kerja	.595	.144	.513
Fasilitas Kerja	.324	.092	.434

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Z = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$, sehingga diperoleh persamaan : $Z = 2,600 + 0,595X_1 + 0,324 X_2 + \epsilon_1$.

Hasil pengolahan data untuk persamaan II dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Regresi Linier Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	24.080	6.074	
Pengalaman Kerja	-.309	.433	-.135
Fasilitas Kerja	.862	.264	.587
Motivasi Kerja	.521	.430	.564

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil tersebut maka persamaan regresi linier yang mempunyai formulasi : $Y = b_0 + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \epsilon_2$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 24,080 - 0,309X_1 + 0,862X_2 + 0,521Z + \epsilon_2$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R²) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Tabel 13. Koefisien Determinasi Persamaan I
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.721 ^a	.520	.490	1.13547	.520	17.308	2	32	.000

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja , Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,490 atau 49%. Hal ini menunjukkan jika variabel pengalaman kerja, variabel fasilitas kerja dapat menjelaskan

variabel motivasi kerja sebesar 49% , sisanya sebesar 51% (100% - 49%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti dan lainnya. Nilai koefisien determinasi persamaan II dapat dilihat pada Tabel 14 berikut :

**Tabel 14. Koefisien Determinasi Persamaan II
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.540 ^a	.291	.223	2.76297	.291	4.246	3	31	.013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja , Fasilitas Kerja , Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah dari lampiran 4 (2024)

Berdasarkan tabel 14 dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,223 atau 22,3%. Hal ini menunjukkan jika variabel pengalaman kerja, variabel fasilitas kerja, dan variabel motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 22,3% , sisanya sebesar 77,7% (100% - 22,3%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti promosi jabatan, pelatihan dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

**Tabel 15. Uji Parsial (t) Persamaan I
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	2.600	2.454		1.060	.297
Pengalaman Kerja	.595	.144	.513	4.141	.000
Fasilitas Kerja	.324	.092	.434	3.505	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

a. Uji Hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,141 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 33) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (2,034). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (4,141) > t_{tabel} (2,034), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan et al, 2019) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasamarga Tollroad Operator.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Fasilitas Kerja Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Dari tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,505 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 33) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (2,034). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,505) $> t_{tabel}$ (2,034), dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.

Sedangkan hasil pengolahan data pada persamaan II terlihat pada Tabel 4.21 berikut ini :

Tabel 16. Uji Parsial (t) Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	24.080	6.074		3.964	.000
Pengalaman Kerja	-.309	.433	-.135	-.712	.482
Fasilitas Kerja	.862	.264	.587	3.263	.003
Motivasi Kerja	.521	.430	.564	2.212	.035

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

a. Uji Hipotesis Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel 16 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -0,712 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 32) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (2,036). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $-t_{hitung}$ (-0,712) $< -t_{tabel}$ (-2,036), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,0482 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Abdul et al., 2020) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Hipotesis Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel 16 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,263 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 32) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (2,036). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (3,263) $> t_{tabel}$ (2,036), dan nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

c. Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel 16 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,212 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 32) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar (2,036). Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,212) $> t_{tabel}$ (2,036), dan nilai signifikansinya sebesar $0,035 < 0,050$ maka dapat disimpulkan hipotesis kelima diterima, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021)

dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

Analisis Jalur

Agar dapat membuktikan bahwa apakah suatu variabel mampu menjadi variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat melalui variabel intervening lebih besar dibanding pengaruh secara langsung variabel bebas terhadap variabel terikat, maka variabel tersebut bisa menjadi variabel yang memediasi antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi persamaan I dan II berikut :

Tabel 17. Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	2.600	2.454	
Pengalaman Kerja	.595	.144	.513
Fasilitas Kerja	.324	.092	.434

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Data diolah 2024

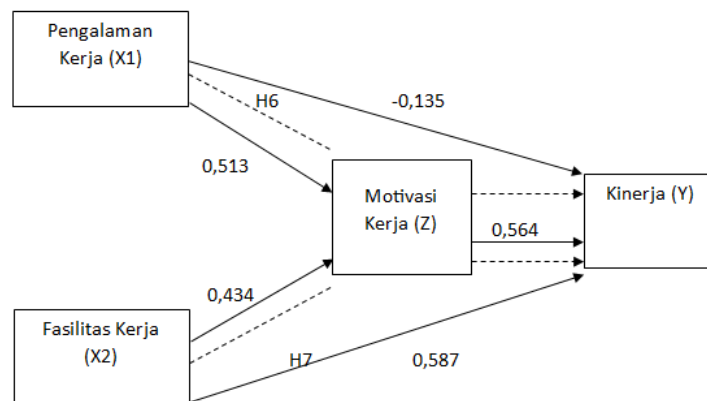
Tabel 18. Nilai *Standardized Coefficients* Persamaan II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1(Constant)	24.080	6.074	
Pengalaman Kerja	-.309	.433	-.135
Fasilitas Kerja	.862	.264	.587
Motivasi Kerja	.521	.430	.564

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah 2024

Selanjutnya nilai *standardized coefficients beta* akan dimasukkan ke dalam gambar analisis jalur sebagai berikut :



Gambar 4. Analisis Jalur

Pada gambar analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung variabel pengalaman kerja terhadap variabel kinerja sebesar -0,135. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja yaitu $0,513 \times 0,564 = 0,289$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel motivasi kerja lebih besar dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja. Selanjutnya pengaruh langsung variabel fasilitas kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,587. Sementara pengaruh tidak langsung melalui variabel motivasi kerja yaitu $0,434 \times 0,564 = 0,244$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara tidak langsung melalui variabel motivasi kerja lebih kecil dibanding pengaruh secara langsung terhadap variabel kinerja. Hasil ini dapat dilihat dalam tabel 19 berikut:

Tabel 19. Hubungan Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Direct	Indirect	Total	Kriteria	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap Kinerja	-0,135	$0,513 \times 0,564 = 0,289$	0,154	Indirect > Direct	Hipotesis keenam diterima
2	Motivasi Kerja memediasi hubungan fasilitas kerja terhadap Kinerja	0,587	$0,434 \times 0,564 = 0,244$	0,831	Indirect < Direct	Hipotesis ketujuh ditolak

Sumber : Data diolah 2024

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis Pengalaman kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Pengalaman kerja dapat berpengaruh pada motivasi kerja seseorang. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik. Selain itu, pengalaman kerja yang baik juga dapat memberikan rasa puas dan penghargaan atas usaha dan dedikasi yang telah diberikan, yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Namun

demikian, pengalaman kerja yang monoton dan tidak menantang juga dapat menurunkan motivasi kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menyediakan kesempatan pengembangan karir dan pelatihan untuk karyawan agar mereka dapat terus berkembang dan meningkatkan motivasi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wirawan et al, 2019).

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis Bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hubungan antara fasilitas dengan motivasi kerja karyawan memiliki keterkaitan yang signifikan. Fasilitas yang memadai seperti lingkungan kerja yang nyaman, alat kerja yang memadai, tempat parkir yang luas, serta kemudahan akses transportasi dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerjanya, mereka cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi. Fasilitas yang memadai juga memberikan kenyamanan dan kemudahan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja. Sebaliknya, ketika fasilitas yang disediakan kurang memadai, seperti kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman atau alat kerja yang tidak memadai, karyawan cenderung merasa tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pemberian fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan memperbaiki kualitas kerja serta produktivitas karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2018).

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis Pengalaman tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdul et al., 2020) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat diartikan bahwa pengalaman kerja tidak sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini disebabkan masih terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sehingga menjelaskan bahwa pengalaman kerja tidak dapat berdampak pada kinerja yang dihasilkan disebabkan peraturan yang berubah-ubah setiap tahunnya sehingga pengalaman yang dimiliki tidak sepenuhnya dapat membantu pekerjaan.

4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangat berperan dalam kinerja pegawai dikecamatan dolok merawan. Fasilitas yang dimaksud bisa berupa fasilitas fisik seperti lingkungan kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, sarana transportasi yang memadai, dan sebagainya. Selain itu, fasilitas non-fisik seperti program pelatihan, kesempatan pengembangan karir, dan fleksibilitas kerja juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya fasilitas yang memadai, karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif. Fasilitas yang memadai juga dapat meminimalisir gangguan-gangguan yang dapat mengganggu kinerja karyawan seperti kebisingan, suhu ruangan yang tidak nyaman, dan sebagainya. Hal ini akan membuat karyawan lebih fokus dan terhindar dari stres. Selain itu, fasilitas yang memadai juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan akan merasa dihargai dan dihormati oleh perusahaan sehingga mereka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Karyawan juga akan merasa nyaman dan terhindar dari kelelahan yang berlebihan sehingga dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen,

2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bersemangat dan berenergi dalam bekerja, sehingga mereka cenderung lebih produktif dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, motivasi juga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan, yang dapat memengaruhi kualitas dan kuantitas output karyawan. Dengan demikian, perusahaan dapat memperoleh manfaat dari karyawan yang berkinerja tinggi, seperti peningkatan kualitas produk atau layanan, peningkatan produktivitas, dan peningkatan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

6. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis bahwa Motivasi kerja dapat memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja. Pengalaman kerja yang lebih lama cenderung meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Namun, untuk menjaga kinerja yang baik, karyawan perlu mempertahankan motivasi kerja yang tinggi agar tetap bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini, motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan melalui perantara beberapa faktor, seperti minat, tujuan, kepuasan kerja, dan keterlibatan (engagement) karyawan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin besar kemungkinan karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang lebih optimal, meskipun mungkin memiliki pengalaman kerja yang berbeda-beda.

7. Motivasi Kerja Memediasi Hubungan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja. Hal ini disebabkan fasilitas kerja yang tersedia tidak dapat memberikan motivasi kerja yang besar kepada pegawai sehingga, pegawai cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga tidak mampu mempengaruhi hasil kinerja. Hal ini dapat dilihat pada masih terdapat responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju yang memperlihatkan bahwa karyawan tidak memiliki motivasi kerja yang kuat dengan adanya fasilitas kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021) dengan judul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.. Hal ini didukung teori menurut (Sarang Uno and Koni, 2014) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan

KESIMPULAN

1. Pengalaman Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan.
2. Fasilitas Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan.
3. Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan

Dolok Merawan.

4. Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Pegawai pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan.
 5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan.
 6. Motivasi Kerja dapat memediasi hubungan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan.
 7. Motivasi Kerja tidak dapat memediasi hubungan fasilitas kerja berpengaruh terhadap pegawai pada Kantor Kecamatan Dolok Merawan.
-

REFERENSI

- Abdul, B., Bambang, S., & Joes, D. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 12–20.
- Adolfina. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit : Zanafa Publishing, Riau.
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Geni, T. A., & Mulya, N. P. (2023). Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bagian Spinning Pada PT Hanil Indonesia Boyolali. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 3(3), 797–810.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Cetakan Ke 8, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko. (2015). *Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas*. Penerbit : BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Jufrizen, F. P. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Ketut Edy Wirawan, I Wayan Bagia, G. P. A. J. S. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma : Jurnal Manajemen*, 5(1), 60–67. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.44>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manulang, M. (2014). *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Penerbit : Gajah

Mada Pers, Jakarta.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 4*. Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.
- Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal BiMunawirsyah*, I. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 06(01), 44–51. *Snis Administrasi*, 06(01), 44–51.
- Musyafidah, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPRS PNM Binama Semarang). *Skripsi*, 1–139.
- Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Universitas Tadulako.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta..
- Smith. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.
- Tjiptono, F. (2014). *Pemasaran Jasa (Prinsip, Penerapan, Penelitian)*. Penerbit : Andi, Yogyakarta.