

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CU KHATULISTIWA BAKTI

Silpanus Dian Sapala¹, Feriansyah², Zulimi³, Eddy Purnomo⁴

Institut Bisnis dan Ekonomi Indonesia

E-Mail: silpanusds.ibe@gmail.com¹, feriamanjemendakwah2@gmail.com², zul.siip88@gmail.com³,
eddypurnomo199402@gmail.com⁴

Abstrak – Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji serta menganalisis hubungan pengalaman kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan pada Credit Union Khatulistiwa Bakti Pontianak. Penelitian menggunakan metode kuantitatif melalui analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 64 orang karyawan tetap di kantor pusat. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (t hitung = 1,937 > t tabel = 1,669. sig = 0,057), sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (t hitung = 6,271 > t tabel = 1,669. sig = 0,000). Uji simultan menunjukkan pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama memengaruhi prestasi kerja karyawan dengan nilai f hitung = 74,079 (sig = 0,000) serta R^2 sebesar 69,9%. Artinya, sekitar 69,9% variasi prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja.

Abstract – The purpose of this study is to examine and analyze the relationship between work experience and job satisfaction with employee performance at the Khatulistiwa Bakti Credit Union in Pontianak. The study used a quantitative method through multiple linear regression analysis with a sample of 64 permanent employees at the head office. The results showed that work experience did not have a significant effect on work performance (t -test = 1.937 > t -table = 1.669. sig = 0.057), while job satisfaction had a positive and significant effect (t -test = 6.271 > t -table = 1.669. sig = 0.000). Simultaneous tests showed that work experience and job satisfaction jointly influenced employee performance with a calculated f -value of 74.079 (sig = 0.000) and an R^2 of 69.9%. This means that approximately 69.9% of the variation in work performance can be explained by these two variables, while the remainder is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Work Experience, Job Satisfaction, Job Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia menjadi salah satu aset vital yang harus dikelola dengan baik, termasuk pada organisasi sektor keuangan non-bank di Kalimantan Barat seperti koperasi dan Credit Union (CU). Salah satu lembaga yang cukup menonjol adalah Credit Union Khatulistiwa Bakti (CUKB) yang berpusat di Kota Pontianak. Peran karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi, karena kontribusi mereka berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menjaga serta meningkatkan kualitas kerja karyawan merupakan hal yang esensial. Prestasi kerja menjadi indikator penting yang merefleksikan kemampuan individu dalam mendukung kelancaran aktivitas organisasi (Armansyah, 2021). Tingkat prestasi kerja yang optimal dibutuhkan agar kolaborasi antara organisasi dan karyawan berjalan efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penurunan prestasi berpotensi menurunkan produktivitas serta menghambat keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja berkaitan dengan pencapaian hasil yang sesuai dengan kualitas maupun tanggung jawab yang diberikan (Arif et al., 2020), dan tingkat kepuasan yang tinggi akan mendorong keberhasilan organisasi (Hassan, 2020). Dalam konteks Kalimantan Barat, sektor keuangan

non-bank, khususnya koperasi dan CU, mengalami perkembangan pesat, termasuk CUKB yang berperan besar dalam meningkatkan kesejahteraan anggotanya melalui layanan simpan pinjam (Alberd, 2020). Saat ini, CUKB telah memperluas jaringan dengan mendirikan 28 Kantor Pelayanan (KP) di berbagai daerah di Kalimantan Barat.

Prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan aspek penting yang harus diperhatikan organisasi. Banyak yang beranggapan bahwa kompensasi atau gaji yang memadai mampu mendorong karyawan untuk berprestasi lebih baik sekaligus meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan tersebut muncul ketika penghargaan yang diterima sejalan dengan peran yang dijalankan dalam organisasi (Rahayu & Dahlia, 2023). Penelitian sebelumnya memberikan bukti bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan prestasi kerja (Rumimpunu et al., 2021). Namun, terdapat pula hasil penelitian yang berbeda, seperti yang diungkapkan Peintury (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif namun signifikan terhadap prestasi kerja, serta temuan Saputra & Endratno (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini menegaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi positif yang mencerminkan kesesuaian antara pekerjaan dengan nilai-nilai yang dianggap penting oleh karyawan (Tjahjadi et al., 2022). Dengan kata lain, semakin sesuai pekerjaan dengan harapan dan nilai karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang akan berdampak pada prestasi. Feinomeina di lapangan menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi terkadang membuat karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, sehingga menimbulkan ketidakpuasan terhadap hasil kerja mereka.

Tidak hanya kepuasan kerja, pengalaman kerja juga memiliki kontribusi terhadap prestasi kerja. Menurut Santi (2020), pengalaman memungkinkan seseorang menjalankan pekerjaannya secara efektif meskipun latar belakang pendidikan formalnya terbatas. Pengalaman kerja mencerminkan pemahaman dan keterampilan yang berkembang seiring waktu, baik melalui lamanya masa kerja, kemampuan memahami tugas, maupun keahlian dalam beradaptasi (Amalia et al., 2021). Namun, penelitian sebelumnya masih menunjukkan hasil yang beragam. Hasil studi Hasanah et al. (2021) mengindikasikan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Namun, penelitian Hartati (2020) justru menegaskan pentingnya pengalaman kerja dalam mempersiapkan individu menghadapi dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Temuan lain juga menekankan bahwa pengalaman membantu karyawan menghadapi berbagai situasi kerja, mengatasi hambatan, serta meningkatkan dedikasi (Safitri & Darmawati, 2020). Artinya, pengalaman kerja menjadi modal berharga dalam meningkatkan hasil kerja.

Fenomena yang terjadi pada organisasi adalah adanya kesulitan yang dihadapi ketika karyawan kurang memiliki pengalaman, terutama dalam menghadapi situasi kompleks atau permasalahan baru. Hal ini juga tampak di CUKB, di mana karyawan dengan latar belakang pengalaman kerja yang beragam dituntut bekerja secara efektif dan efisien. Kurangnya pengalaman dapat berdampak pada kemampuan penyelesaian tugas, khususnya yang membutuhkan keterampilan teknis dan keputusan cepat.

Berdasarkan fenomena lapangan serta ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, peneliti merasa penting untuk menelaah lebih dalam mengenai topik ini. Oleh karena itu, penelitian ini mengambil judul. “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Credit Union Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak.”

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini untuk mengetahui variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Credit

Union Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak. Populasinya dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada kantor pusat CU Khatulistiwa Bakti dengan jumlah 64 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini memakai metode sampling jenuh, artinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2021). Total sampel yang diteliti adalah 64 karyawan tetap pada kantor pusat CU Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak.

Teknik pengumpulan data penelitian ini yaitu dalam bentuk kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden, dengan pengukuran data yaitu skala likert. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) = 5, Setuju (S) = 4, Kurang Setuju (KS) = 3, Tidak Setuju (TS) = 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) = 1. Langkah pengujian dilakukan melalui penyusunan kuesioner, uji coba instrumen, penyebaran kepada responden, pengumpulan data, serta verifikasi kelengkapan jawaban. Seluruh data yang terkumpul dianalisis menggunakan aplikasi SPSS. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas dan uji instrumen, analisis deskriptif untuk menggambarkan profil responden, serta uji inferensial (regresi linier, uji t, uji koefisien determinasi) sesuai tujuan penelitian, sehingga diperoleh hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 64 responden yang merupakan karyawan CU Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin laki-laki (59,4%), berada pada rentang usia 36–45 tahun (50%), berpendidikan S1 (70,3%), dan memiliki masa kerja 11–15 tahun (28,1%). Karakteristik ini memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan berada pada usia produktif dengan tingkat pendidikan yang relatif tinggi, serta pengalaman kerja yang cukup matang untuk memahami dinamika pekerjaan.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	59,4%
	Perempuan	26	40,6%
Usia	18–25 tahun	8	12,5%
	26–35 tahun	18	28,1%
	36–45 tahun	32	50%
	46–50 tahun	4	6,3%
	> 50 tahun	2	3,1%
Pendidikan	SMA/SMK	10	15,6%
	D3	9	14,1%
	S1	45	70,3%
Lama Bekerja	1–3 tahun	6	9,4%
	4–6 tahun	11	17,2%
	7–10 tahun	17	26,6%
	11–15 tahun	18	28,1%
	> 15 tahun	12	18,8%

Sumber: Data diolah, (2025)

Mayoritas responden berpendidikan S1 menunjukkan tingkat literasi yang cukup tinggi, yang memudahkan penerapan kebijakan dan pelatihan baru. Sementara dominasi kelompok usia 36–45 tahun menunjukkan tenaga kerja yang berada pada puncak produktivitas.

Pada penelitian ini, hasil dari uji validitas menerangkan bahwa hasil pengujian, seluruh item pernyataan pada variabel Pengalaman Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Prestasi Kerja (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0,719	0,246	Valid
	X1.2	0,716	0,246	Valid
	X1.3	0,768	0,246	Valid
	X1.4	0,748	0,246	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X1.5	0,513	0,246	Valid
	X1.6	0,641	0,246	Valid
	X1.7	0,699	0,246	Valid
	X1.8	0,520	0,246	Valid
	X2.1	0,776	0,246	Valid
	X2.2	0,779	0,246	Valid
	X2.3	0,756	0,246	Valid
	X2.4	0,705	0,246	Valid
	X2.5	0,717	0,246	Valid
	X2.6	0,715	0,246	Valid
	X2.7	0,745	0,246	Valid
	X2.8	0,603	0,246	Valid
	X2.9	0,779	0,246	Valid
	X2.10	0,662	0,246	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1.1	0,797	0,246	Valid
	Y1.2	0,762	0,246	Valid
	Y1.3	0,738	0,246	Valid
	Y1.4	0,673	0,246	Valid
	Y1.5	0,604	0,246	Valid
	Y1.6	0,632	0,246	Valid
	Y1.7	0,591	0,246	Valid
	Y1.8	0,620	0,246	Valid

Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan tabel 2 di atas seluruh item kuesioner pada ketiga variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga dinyatakan valid. Artinya, masing-masing pernyataan dapat mewakili konsep dari variabel yang menjadi objek pengukuran. Misalnya, pada variabel kepuasan kerja, item X2.2 dengan r hitung 0,779 menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara butir pernyataan tersebut dengan skor total variabel, sehingga butir tersebut memberikan kontribusi besar dalam menjelaskan kepuasan kerja. Validitas yang tinggi juga berarti responden memberikan jawaban yang konsisten dengan konstruk yang dimaksud, sehingga instrumen ini dapat digunakan tanpa perlu dilakukan revisi. Dengan demikian, hasil analisis data dapat diinterpretasikan dengan tingkat keyakinan yang lebih tinggi.

Tahap berikutnya adalah uji reliabilitas dengan mengacu pada nilai Cronbach's Alpha. Reliabilitas mengukur tingkat konsistensi suatu instrumen, yaitu sejauh mana hasil pengukuran tetap stabil apabila dilakukan pengukuran berulang. Penelitian ini menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai $> 0,60$ menunjukkan reliabilitas memadai. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

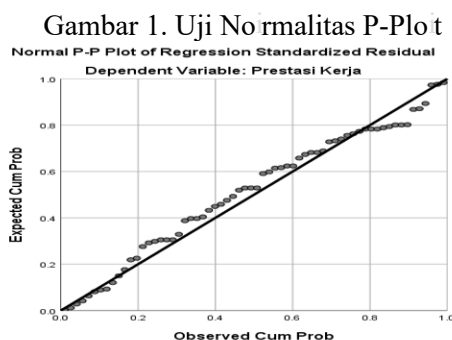
Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,822	8	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,899	10	Reliabel

Prestasi Kerja (Y)	0,825	8	Reliabel
--------------------	-------	---	----------

Sumber: Data diolah, (2025)

Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada di atas 0,80, yang mengindikasikan reliabilitas sangat tinggi. Artinya, instrumen ini tidak hanya konsisten, tetapi juga sangat stabil ketika digunakan dalam pengukuran yang berulang. Sebagai contoh, nilai alpha tertinggi terdapat pada variabel kepuasan kerja (0,899), menunjukkan bahwa hampir seluruh item pada variabel ini memberikan kontribusi positif terhadap konsistensi pengukuran. Nilai alpha yang tinggi juga menandakan bahwa instrumen mampu mengurangi kesalahan pengukuran akibat faktor acak (random error), sehingga data yang diperoleh lebih akurat.

Sedangkan, uji normalitas analisis dilakukan melalui grafik P-Plot di SPSS, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, (2025)

Berdasarkan gambar 2 grafik Normal P-P Plot di atas, terlihat bahwa data residual mengikuti pola dan terletak di sepanjang garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Penelitian ini juga melakukan pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menjamin tidak adanya hubungan antara variabel independen dalam model regresi ini, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,416	2,404	Bebas multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,416	2,404	Bebas multikolinearitas

Sumber: Data olahan, (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 4 diatas nilai Tolerance untuk kedua variabel independen (Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja) adalah 0,416 ($> 0,10$) dan nilai VIF adalah 2,404 (< 10). Temuan ini memperlihatkan bahwa variabel independen dalam model tidak mengalami masalah multikolinearitas. Dengan demikian, masing-masing variabel dapat berfungsi sebagai prediktor terhadap variabel dependen (Prestasi Kerja) secara signifikan tanpa saling memengaruhi secara berlebihan.

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan melalui uji t dengan hasil pengujian disajikan pada tabel 5 dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	B	t	Sig.	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,207	1,937	0,057	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja	0,481	6,271	0,000	Signifikan

Sumber: Data olahan, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, pengalaman kerja (X1) dengan t hitung sebesar 1,937 dan sig 0,057 menunjukkan bahwa variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y), karena t hitung $>$ t tabel (1,669) dan nilai sig 0,057 $>$ 0,05. Sementara itu, kepuasan kerja (X2) dengan t hitung sebesar 6,271 dan sig 0,000 berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja (Y), karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,669) dan $sig\ 0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian, Kepuasan Kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi Prestasi Kerja, sementara Pengalaman Kerja meskipun berhubungan positif, tidak cukup kuat untuk memberikan pengaruh signifikan secara statistik.

Di samping pengujian parsial (uji t), penelitian ini turut melakukan pengujian simultan (uji F) guna menilai pengaruh bersama variabel independen terhadap variabel dependen, dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (F)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regression	357,719	2	178,859	74,079	0,000	Signifikan
Residual	147,281	61	2,414			
Total	505,000	63				

Sumber: Data olahan, (2025)

Berdasarkan tabel di atas, Nilai F yang dihitung 74,079 pada tingkat signifikansi 0,000 ($<0,05$). Ini menunjukkan bahwa kinerja pekerjaan secara signifikan dipengaruhi oleh pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan. Dengan kata lain, model regresi penelitian ini sesuai untuk memprediksi kinerja pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa perubahan kinerja pekerjaan sebagian besar dapat dijelaskan oleh interaksi pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Ini menyiratkan bahwa meningkatkan kedua variabel ini secara bersamaan kemungkinan akan meningkatkan kinerja pekerja. Selain itu, tingkat sejauh mana variabel independen (pengalaman kerja dan kepuasan kerja) dapat menjelaskan variabel independen (kinerja pekerjaan) dinilai menggunakan uji koefisien determinasi (r^2).

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja	0,842	0,708	0,699	1,55385

Sumber: Data olahan, (2025)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,699 atau sebesar 69,9%. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variabel independen (pengalaman kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja) sebesar 69,9% dan sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam regresi penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis yang pertama (H1) menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,937 untuk variabel pengalaman kerja (X1) dengan nilai signifikan sebesar $0,057 > 0,05$. Nilai $sig > 0,05$ tersebut menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Maka hipotesis pertama yang diajukan penulis ditolak. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan (Hasanah et al., 2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Garam (Persero).

Selain itu, hasil pengujian hipotesis yang kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak. Pengaruh positif berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap prestasi kerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak. Hal ini ditandai dengan hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,271

untuk variabel kepuasan kerja (X2) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi dibawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Maka hipotesis kedua yang diajukan penulis diterima. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indriati & Nazhifi (2022) yang menyatakan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nazmi & Gunawan (2021) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Selain itu hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan f hitung sebesar $74,079 > f$ tabel 3,15. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan pengalaman kerja dan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada CU Khatulistiwa Bakti Kota Pontianak. Maka hipotesis ketiga yang diajukan penulis diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Febiriliansyah *et al.*, 2022) yang menyimpulkan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Serta sejalan juga dengan hasil penelitian Indriati & Nazhifi (2022) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN

Studi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CU Khatulistiwa Bakti di Kota Pontianak. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga menjadi faktor yang lebih menentukan dibandingkan pengalaman kerja. Sementara itu, pengalaman kerja secara parsial tidak menunjukkan pengaruh signifikan, meskipun bersama-sama dengan kepuasan kerja tetap memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan prestasi kerja. Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dapat dilakukan dengan meingandakan masa kerja, tetapi harus didukung oleh strategi peningkatan kepuasan kerja, seperti pengembangan karir yang terarah, insentif berbasis kinerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Mengingat keterbatasan penelitian ini pada ukuran sampel dan variabel yang diteliti, generalisasi hasil perlu dilakukan dengan hati-hati. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel lain sepeirti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi, serta menggunakan sampel yang lebih luas agar pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi prestasi kerja menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, D., Mulyadi, D., & Darka, D. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Alfamart Kecamatan Bantar Gebang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 3(3), 219-229.
- Armansyah. (2021). Motivasi intrinsik prestasi kerja karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman. Yogyakarta: Azka Pustaka.
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 33-42.
- Febiriliansyah, D. K., Arifin, R., & Farida, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Pabrik PR DD Tajinan Malang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11(23).

- Ghozali, I. (2021). *Structural equation modeling dengan metode alternatif partial least squares (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Pustaka Ilmu.
- Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millaningtyas, R. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Garam (Persero)). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(25).
- Ikbal, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 549-563.
- Indriati, I. H., & Nazhifi, H. A. (2022). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14-23.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273-281.
- Lestari, S. P., & Permatasari, R. I. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Operasional Pt. Pegadaian Galeri 24, Jakarta Pusat. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13(1), 83-91.
- Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh pelatihan, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Tendeand Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(2), 569-579.
- Nazmi, H., & Gunawan, I. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Tour Medan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 13(1), 86-96.
- Prajawati, R. S., Kirana, K. C., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Projotamansari Kabupaten Bantul. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(2), 2308-2313.
- Putri, A., & Aldino, H. P. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 616-627.
- Rahmaizzaty, R., & Nuridin, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. National Aircrew Management. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 24(1), 621-631.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rumimpunu, A. K., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh locus of control dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Safitri, A., & Darmawati, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1).
- Saputra, D. W., & Endratno, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT BPR BKK Kebumen (Perseroda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(6), 730-738.
- Sayoga, P. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada SMAN 2 Abiansemal Bandung. *Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Sugiyono, P. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suriani, N., & Jailani, M. S. (2023). Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24-36.