

Determinasi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Pengalaman Kerja Pada PT. Sapta Persada

Andi Nurfadilah Yusra^{1*}, Rahmiati²⁾, Ummu Hani Sahil³⁾, ilham Labbase⁴⁾, Suriyanti⁵⁾

email korespondensi: andinurfadilahyusra@gmail.com

Universitas Muslim Indonesia, Makassar^{1*,2,3,4,5}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Persada di bidang otomotif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Sapta Persada yang berjumlah 43 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan didahului oleh uji validitas, reliabilitas, serta uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang tinggi mengindikasikan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi melalui peningkatan motivasi kerja, pengembangan kompetensi, serta pemanfaatan pengalaman kerja karyawan secara optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja; Kompetensi; Pengalaman Kerja; Kinerja Karyawan; Industri Otomotif*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Industri otomotif merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Dalam beberapa tahun terakhir, industri ini menghadapi tantangan yang semakin kompleks, seperti persaingan global, perubahan teknologi produksi, tuntutan efisiensi operasional, serta peningkatan ekspektasi konsumen terhadap kualitas layanan. Kondisi tersebut menuntut perusahaan otomotif untuk tidak hanya berfokus pada inovasi produk dan teknologi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan berkelanjutan sebagai faktor penentu kinerja organisasi. Kinerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan perusahaan karena mencerminkan sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam konteks industri otomotif, kinerja karyawan berkaitan langsung dengan produktivitas, ketepatan kerja, kualitas layanan, serta keselamatan kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal SDM, terutama motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja (Jiang et al., 2021; De Grip et al., 2023).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi kemauan karyawan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan kerja, disiplin, dan tanggung jawab yang lebih baik. Dalam sektor industri yang menuntut ketelitian dan konsistensi tinggi seperti otomotif, motivasi kerja menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas dan kontinuitas kinerja. Sejumlah studi empiris mutakhir membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik pada sektor manufaktur maupun jasa (Kim & Beehr, 2021; Miao et al., 2022; Saks, 2022). Selain motivasi, kompetensi karyawan juga memegang peranan penting dalam menentukan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Dalam industri otomotif, kompetensi teknis seperti pemahaman prosedur kerja, penguasaan peralatan, serta kemampuan pemecahan masalah sangat diperlukan untuk meminimalkan kesalahan kerja dan meningkatkan efisiensi operasional. Penelitian terkini menunjukkan bahwa kompetensi yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi (Campion et al., 2020; Anwar & Abdullah, 2021; Abubakar et al., 2023).

Pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan untuk memperoleh pembelajaran praktis, meningkatkan keterampilan, serta mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap berbagai situasi kerja. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama umumnya memiliki tingkat kepercayaan diri, kecepatan pengambilan keputusan, dan ketepatan kerja yang lebih baik. Hal ini sangat relevan dalam industri otomotif yang memiliki karakteristik pekerjaan operasional dan teknis. Berbagai penelitian terbaru mengonfirmasi bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, khususnya dalam pekerjaan yang menuntut ketelitian dan keahlian khusus (Ng & Feldman, 2022; De Grip et al., 2023; Park & Kim, 2024). PT. Sapta Persada sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif juga menghadapi tuntutan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki motivasi, kompetensi, dan pengalaman kerja yang memadai agar mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan pengamatan awal, perusahaan dihadapkan pada tantangan terkait konsistensi kinerja karyawan, perbedaan kemampuan kerja antar karyawan, serta kebutuhan peningkatan kualitas SDM agar selaras dengan perkembangan industri otomotif. Kondisi ini menunjukkan pentingnya kajian empiris yang secara khusus menganalisis faktor-faktor SDM yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan PT. Sapta Persada.

Meskipun sejumlah penelitian telah mengkaji pengaruh motivasi, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor manufaktur umum atau organisasi sektor publik. Penelitian yang secara spesifik mengkaji ketiga variabel tersebut pada perusahaan otomotif swasta dengan karakteristik operasional tertentu masih relatif terbatas. Perbedaan konteks organisasi, budaya kerja, serta tuntutan teknis pekerjaan menyebabkan hasil penelitian sebelumnya belum tentu sepenuhnya relevan untuk diterapkan pada PT. Sapta Persada. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Persada di bidang otomotif. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, serta kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif, berorientasi pada peningkatan kinerja, dan berkelanjutan.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengujian hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran empiris yang terukur mengenai faktor-faktor sumber daya manusia yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dilaksanakan pada PT. Sapta Persada, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif. Pemilihan objek penelitian didasarkan pada relevansi konteks perusahaan dengan fokus kajian sumber daya manusia, khususnya terkait tuntutan peningkatan kinerja karyawan dalam lingkungan kerja otomotif yang menuntut ketepatan, keterampilan teknis, dan disiplin kerja yang tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sapta Persada yang berjumlah 43 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif dan menghindari bias pemilihan sampel. Jenis data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel motivasi kerja, kompetensi, pengalaman kerja, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, arsip, serta literatur ilmiah yang relevan untuk mendukung analisis dan pembahasan hasil penelitian. Selain kuesioner, observasi dan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung untuk memperkuat pemahaman terhadap kondisi kerja di perusahaan. Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum analisis data dilakukan, instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

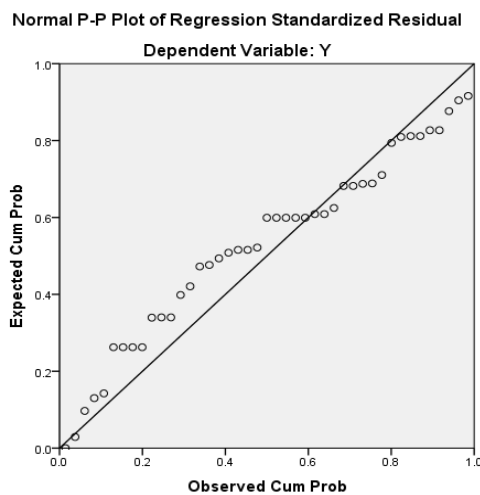
Berdasarkan hasil penelitian terhadap 43 karyawan PT. Sapta Persada di bidang otomotif, diperoleh data responden yang beragam. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Distribusi responden berdasarkan karakteristik tersebut disajikan dalam bentuk tabel dan diuraikan pada bagian berikut

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	25	58,14
	Perempuan	18	41,86
Usia (Tahun)	23 – 29	12	27,91
	30 – 36	9	20,93
	37 – 43	12	27,91
	44 – 52	10	23,25
Pendidikan	SLTP	2	4,65
	SLTA	19	44,19
	Diploma	6	13,95
	S1	16	37,21

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Masa Kerja (Tahun)	4 – 9	14	32,56
	10 – 15	41,86	
	16 – 23	25,58	

Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas karyawan PT. Sapta Persada berjenis kelamin laki-laki (58,14%). Responden didominasi oleh kelompok usia produktif 23–43 tahun. Dari sisi pendidikan, sebagian besar memiliki latar belakang SLTA dan S1. Selain itu, mayoritas responden memiliki masa kerja di atas 10 tahun, yang menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang relatif tinggi Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian asumsi normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot dari residual terstandarisasi, dapat diamati bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis tersebut. Pola sebaran ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, residual pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan berdistribusi normal. Terpenuhinya asumsi normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, khususnya dalam pengujian pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X ₁	.234	4.275
	X ₂	.203	4.933
	X ₃	.253	3.954

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditunjukkan pada tabel Collinearity Statistics, diperoleh nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk masing-masing variabel independen. Variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,234 dan nilai VIF sebesar 4,275. Variabel kompetensi (X2) menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,203 dengan nilai VIF sebesar 4,933. Sementara itu, variabel pengalaman kerja (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,253 dan nilai VIF sebesar 3,954. Seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara independen dan model regresi yang digunakan layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut.

Tabel 3 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.822	.22539

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi pada tabel Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,914. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,835 menunjukkan bahwa sebesar 83,5 persen variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya sebesar 16,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,822 menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen. Sementara itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 0,22539 menunjukkan bahwa tingkat kesalahan prediksi model relatif kecil, sehingga model regresi dapat dikatakan cukup baik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4 Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.997	3	3.332	65.595	.000 ^b
	Residual	1.981	39	.051		
	Total	11.978	42			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F) yang disajikan pada Tabel 13, diperoleh nilai F hitung sebesar 65,595 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan pengalaman kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Tabel 5 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.080	.340		.236	.815
	X ₁	.314	.129	.329	2.442	.019
	X ₂	.409	.164	.361	2.492	.017
	X ₃	.250	.117	.276	2.133	.039

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (Uji t) pada Tabel 14, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,442 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,492 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,017, yang berarti kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, variabel pengalaman kerja (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 2,133 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,039. Nilai ini juga lebih kecil dari 0,05, sehingga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial ketiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja, masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi faktor psikologis, kemampuan individual, dan pembelajaran berbasis pengalaman yang terakumulasi selama masa kerja. Secara parsial, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian empiris sebelumnya juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut produktivitas dan disiplin tinggi (Saks, 2022; Van den Broeck et al., 2021). Dalam konteks perusahaan otomotif seperti PT. Sapta Persada, motivasi kerja menjadi faktor penting karena pekerjaan bersifat rutin, teknis, dan menuntut konsistensi pencapaian target kerja.

Kompetensi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan mampu menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kompetensi merupakan determinan utama kinerja individu dalam organisasi. Campion et al. (2020) menegaskan bahwa kompetensi yang selaras dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja. Selain itu, Anwar dan Abdullah (2021) menyatakan bahwa kompetensi karyawan berperan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dan mengurangi kesalahan operasional. Dalam industri otomotif, kompetensi teknis dan non-teknis menjadi prasyarat utama agar karyawan mampu bekerja secara efektif dan aman. Selanjutnya, pengalaman kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini

mengindikasikan bahwa semakin lama dan semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pengalaman kerja memungkinkan karyawan memahami prosedur kerja, mengenali permasalahan yang sering muncul, serta meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ng dan Feldman (2022) serta De Grip et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi positif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja, khususnya pada pekerjaan yang bersifat operasional dan teknis seperti di bidang otomotif.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi yang tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan tidak dapat ditingkatkan secara optimal apabila hanya berfokus pada satu faktor saja. Sebaliknya, perusahaan perlu mengelola motivasi kerja, pengembangan kompetensi, dan pemanfaatan pengalaman kerja secara terintegrasi. Hasil ini konsisten dengan pandangan manajemen sumber daya manusia modern yang menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam meningkatkan kinerja karyawan (Jiang et al., 2021; Abubakar et al., 2023). Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Sapta Persada untuk merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada penguatan motivasi kerja dan pemanfaatan pengalaman kerja karyawan secara optimal. Selain itu, hasil penelitian ini juga memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada sektor otomotif.

Simpulan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, kompetensi, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sapta Persada di bidang otomotif. Secara parsial, motivasi kerja berperan dalam mendorong semangat, tanggung jawab, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kompetensi terbukti menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Selain itu, pengalaman kerja memberikan kontribusi dalam meningkatkan ketepatan, kualitas, dan kecepatan kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi antara dorongan kerja, kemampuan individu, dan pengalaman kerja yang dimiliki. Berdasarkan kesimpulan penelitian, disarankan agar manajemen PT. Sapta Persada lebih memperhatikan upaya peningkatan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi kerja, serta peluang pengembangan karier yang jelas. Selain itu, perusahaan perlu secara berkelanjutan meningkatkan kompetensi karyawan melalui program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan operasional di bidang otomotif. Pemanfaatan karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama sebagai pembimbing bagi karyawan baru juga disarankan untuk mempercepat proses adaptasi dan transfer pengetahuan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain

yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Pak Zul yang telah berkontribusi dalam diskusi, analisis, dan review dalam penyelesaian naskah penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Abubakar, A. M., Elrehail, H., Alatailat, M. A., & Elçi, A. (2023). Knowledge management, decision-making style and organizational performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 1–19. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-2022-0041>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of human resource management practices on organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.1.4>
- Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips, G. M., & Odman, R. B. (2020). Doing competencies well: Best practices in competency modeling. *Personnel Psychology*, 73(3), 1–36. <https://doi.org/10.1111/peps.12327>
- De Grip, A., Fouarge, D., & Sauermann, J. (2023). What affects workers' productivity? The role of experience and skills. *Labour Economics*, 81, 102330. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102330>
- Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2021). How does human resource management influence organizational outcomes? *Academy of Management Journal*, 64(1), 1–28. <https://doi.org/10.5465/amj.2018.1210>
- Kim, M., & Beehr, T. A. (2021). Job crafting mediates how empowering leadership and employees' core self-evaluations predict work engagement and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 1–17. <https://doi.org/10.1002/job.2478>
- Miao, R., Lu, L., Cao, Y., & Du, Q. (2022). The effect of job motivation on employee performance. *Frontiers in Psychology*, 13, 842120. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.842120>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2022). The relationship of age and tenure with performance. *Journal of Management*, 48(2), 1–29. <https://doi.org/10.1177/01492063211017510>
- Park, S., & Kim, E. J. (2024). Work experience, learning, and performance in operational jobs. *Human Resource Development Quarterly*, 35(1), 1–18. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21475>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100835. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835>
- Van den Broeck, A., Ferris, D. L., Chang, C. H., & Rosen, C. C. (2021). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management*, 47(2), 1–35. <https://doi.org/10.1177/0149206320968706>