



## Kinerja Karyawan melalui Pengalaman Kerja dan Motivasi Kantor Cabang BRI Bangkalan Madura dengan Manajemen Pengetahuan Sebagai Variabel Intervening

Arinda Dewiati<sup>1</sup>, Muhammad Alkirom Wildan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

### INFO ARTIKEL

### Abstract

Keywords:

Work  
Experience, Motivation, Employee  
Performance, Knowledge  
Management.

*This research aims to determine the effect of work experience and motivation on the performance of bri branch office employees in bangkalan madura district by using a knowledge management approach as an intervening variable. The method used in this research is a quantitative method, namely data is the form of numbers and analysis uses statistics with a sample size of 96 people. Data collection methods using questionnaires and analyzing the data using multiple linear regression and path analysis. The result of this research show that work experience partially has positive and significant effect on knowledge management, motivation also has partially has a significant positive effect on knowledge management, knowledge management also has a positive effect, work experience also partially has significant positive effect on employee performance. Work experience also partially has a significant positive effect on employee performance and motivation also partially has a significant positive effect on knowledge management.*

✉ Penulis Korespondensi\*  
Muhammad Alkirom Wildan  
Email:  
[alkirom.wildan@trunojoyo.ac.id](mailto:alkirom.wildan@trunojoyo.ac.id)

P-ISSN: 2775-3093  
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan (Safrizal et al. 2020<sup>a</sup>; Faidal, 2020). Manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan dengan sebaik-baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi (Safrizal et al. 2020<sup>a</sup>; Safrizal et al., 2020<sup>b</sup>).

Terkait manusia, Pengenalan Aktivitas Manusia telah diteliti selama beberapa tahun terakhir (Victoria, et al., 2022). Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga

organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Sejauh ini, Perusahaan harus menjamin kualitas demi keberlanjutannya (Wildan, 2020). Ditemukan bahwa kegagalan perusahaan dalam menjalankan bisnis disebabkan oleh kurangnya pemahaman manajer terhadap tujuan bisnisnya sehingga berimplikasi pada menurunnya kinerja perusahaan (Marjan et al., 2022). Organisasi dalam konteks ini adalah PT. Bank BRI kantor cabang Bangkalan yang harus menempuh berbagai cara untuk menepatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta menguasai dan mengembangkan teknologi.

Berdasarkan survei yang telah dilakukan oleh peneliti, maka ditemukan permasalahan dalam variabel pengalaman kerja pada karyawan kantor cabang Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan Madura. Permasalahan selanjutnya terkait motivasi kerja pada karyawan Kantor Cabang Bangkalan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Bangkalan Madura. Dalam hal ini terdapat masalah positif mengenai motivasi kerja karyawan seperti adanya agenda menarik pada setiap bulannya agar karyawan tidak mudah merasa bosan dengan pekerjaannya. Sehingga hal ini dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, penulis tertarik untuk menganalisis Pengalaman Kerja Karyawan BRI Cabang Bangkalan. Oleh karena itu, memiliki beberapa pertanyaan:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi manajemen pengetahuan pada Karyawan BRI cabang Bangkalan?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi manajemen pengetahuan pada Karyawan BRI Cabang Bangkalan?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan ?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan?
5. Apakah Manajemen pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Bangkalan?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan kuisisioner dalam metode survey. Penelitian ini berbentuk hubungan sebab akibat untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen yaitu pengalaman kerja dan motivasi dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan BRI kantor cabang Bangkalan Madura. Besarnya populasi dalam penelitian ini sebanyak 127 karyawan. Dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Purposive Sampling* dimana pengambilan sampel dengan teknik pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu. Sumber data dalam penelitian ini yakni data primer yang didapatkan secara langsung dari jawaban responden melalui kuisisioner dan data sekunder dilakukan dengan tujuan memperoleh literatur pada penelitian terdahulu dengan teori penunjang. Teknik analisis data pada penelitian ini terdiri dari uji kualitas data yang terbagi menjadi dua yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Untuk teknik analisis datanya terdiri dari analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Untuk menguji model regresi signifikan atau tidak menggunakan uji F. Terakhir pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **HASIL**

Responden yang telah mengisi kuisioner tercatat 96 responden. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gender, umur, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan BRI Kantor cabang Bangkalan Madura. Berikut uraian gambaran umum responden yang sudah tersusun:

**Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden**

Demografi	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	45	47 %
Perempuan	51	53 %
<b>Usia</b>		
21-30 tahun	40	42 %
31-40 tahun	45	47 %
41-50 tahun	11	11 %
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
SMA/ sederajat	40	42 %
D1-D3	4	3 %
S1-S3	52	55 %
<b>Masa Kerja</b>		
< 2 tahun	35	37 %
2-5 tahun	53	54 %
6-10 tahun	8	9%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui beberapa karakteristik responden dalam penelitian ini. Berdasarkan jenis kelamin, tercatat terdapat 45 responden laki-laki dengan persentase 47 %, dan responden perempuan sebanyak 51 responden dengan persentase 53%. Berdasarkan rentang usia, diketahui terdapat sebanyak 40 responden atau 42 % dari total responden dengan rentang usia 21-30 tahun, responden dengan rentang usia 31-40 tahun tercatat sebanyak 45 orang atau total persentase sebesar 47%, kemudian untuk sisanya yakni 11 orang tercatat berusia 41-50 tahun dengan persentase 11%. Berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui terdapat sebanyak 40 responden atau 42% dari total responden mengenyam pendidikan SMA/Sederajat, responden dengan tingkat pendidikan D1-D3 tercatat sebanyak 4 orang atau total persentase sebesar 3%, kemudian untuk sisanya responden dengan tingkat pendidikan S1-S3 sebanyak 52 responden dengan persentase sebanyak 55%.

### Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS. Hasil uji validitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Pengalaman Kerja X1**

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Pengalaman Kerja X1</b>			
X1.1.1	0,367	0,2006	Valid
X1.1.2	0,545	0,2006	Valid
X1.1.3	0,644	0,2006	Valid
X1.2.1	0,677	0,2006	Valid
X1.2.2	0,642	0,2006	Valid
X1.2.3	0,492	0,2006	Valid
X1.3.1	0,567	0,2006	Valid

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.3.2	0,371	0,2006	Valid
X1.3.3	0,574	0,2006	Valid
<b>Motivasi X2</b>			
X2.1.1	0,446	0,2006	Valid
X2.1.2	0,439	0,2006	Valid
X2.1.3	0,453	0,2006	Valid
X2.2.1	0,568	0,2006	Valid
X2.2.2	0,527	0,2006	Valid
X2.2.3	0,533	0,2006	Valid
X2.3.1	0,371	0,2006	Valid
X2.3.2	0,576	0,2006	Valid
X2.3.3	0,518	0,2006	Valid
X2.4.1	0,594	0,2006	Valid
X2.4.2	0,607	0,2006	Valid
X2.4.3	0,639	0,2006	Valid
X2.5.1	0,492	0,2006	Valid
X2.5.2	0,594	0,2006	Valid
X2.5.3	0,607	0,2006	Valid
<b>Kinerja Karyawan Y</b>			
Y1.1	0,435	0,2006	Valid
Y1.2	0,487	0,2006	Valid
Y1.3	0,546	0,2006	Valid
Y2.1	0,469	0,2006	Valid
Y2.2	0,764	0,2006	Valid
Y2.3	0,690	0,2006	Valid
Y3.1	0,397	0,2006	Valid
Y3.2	0,500	0,2006	Valid
Y3.3	0,575	0,2006	Valid
Y4.1	0,552	0,2006	Valid
Y4.2	0,667	0,2006	Valid
Y4.3	0,713	0,2006	Valid
Y5.1	0,693	0,2006	Valid
Y5.2	0,715	0,2006	Valid
Y5.3	0,651	0,2006	Valid
Y6.1	0,534	0,2006	Valid
Y6.2	0,469	0,2006	Valid
Y6.3	0,356	0,2006	Valid
<b>Manajemen Pengetahuan Z</b>			
Z1.1	0,882	0,2006	Valid
Z1.2	0,739	0,2006	Valid
Z1.3	0,397	0,2006	Valid
Z2.1	0,452	0,2006	Valid
Z2.2	0,631	0,2006	Valid
Z2.3	0,575	0,2006	Valid
Z3.1	0,795	0,2006	Valid
Z3.2	0,829	0,2006	Valid
Z3.3	0,739	0,2006	Valid
Z4.1	0,631	0,2006	Valid
Z4.2	0,575	0,2006	Valid
Z4.3	0,809	0,2006	Valid
Z5.1	0,829	0,2006	Valid
Z5.2	0,795	0,2006	Valid
Z5.3	0,829	0,2006	Valid

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Dari tabel di atas, hasil pengujian menjelaskan bahwa setiap pernyataan dari variabel Promosi Penjualan (X1), Kualitas Pelayanan (X2), dan Minat Beli Ulang (Y) dapat dinyatakan valid dengan tingkat signifikansi < 0,05 serta nilai r hitung > 0,1996, maka dari itu r hitung > r tabel terpenuhi dan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang dijawab bersifat terpercaya dan diandalkan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α) Variabel reliabel apabila Cronbach's Alpha > 0,6.

**Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja (X1)	0,693	>0,6 = Reliabel
Motivasi (X2)	0,820	>0,6 = Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,926	>0,6 = Reliabel
Manajemen Pengetahuan (Z)	0,876	>0,6 = Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuisisioner pada seluruh variabel bebas, variabel intervening maupun variabel terikat mempunyai nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel Dimana  $df=(N-2)=96$ . Jadi 96 didapat dari r tabel. = 0,2006. Dengan demikian, item- item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner telah memenuhi syarat valid dan dapat diikutsertakan dalam analisis data selanjutnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Regresi Linier Berganda Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Manajemen Pengetahuan**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.526	4.386		-.120	.905
	PENGALAMAN KERJA	.801	.138	.352	5.818	.000
	MOTIVASI	.794	.076	.630	10.401	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = 526 + 0,801X_1 + (0,794) + 4,386.....(i)$$

Dimana:

Z = Manajemen Pengetahuan

a = konstanta

X1 = Pengalaman Kerja

X2= Motivasi

Standart Error = 4,386

Berdasarkan dari hasil regresi pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif terhadap manajemen pengetahuan (Z) dengan koefisien regresi sebesar 0,801. Sama halnya pengalaman kerja, motivasi (X<sub>2</sub>) juga berpengaruh positif terhadap manajemen pengetahuan (Z) dengan nilai

koefisien 0,794 dan *standart error* 4,386. Artinya variabel manajemen pengetahuan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independen yaitu pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ).

#### Uji t (Parsial)

##### 1. Pengalaman kerja terhadap Manajemen Pengetahuan **Hipotesis 1**

###### a. Hipotesis 1

Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan.

###### b. Kriteria

1. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)

2. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan)

###### c. Kesimpulan

Berdasarkan dari perhitungan pada tabel 4.21 diatas yaitu angka signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dari angka tersebut hipotesis dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “ diduga pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap manajemen pengetahuan **terbukti**.”

##### 2. Motivasi terhadap Manajemen Pengetahuan **(Hipotesis 2)**

###### a. Hipotesis 1

Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan.

###### b. Kriteria

1. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan)

2. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan)

###### c. Kesimpulan

Berdasarkan dari perhitungan pada tabel 4.21 diatas yaitu angka signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dari angka tersebut hipotesis dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “ diduga motivasi berpengaruh positif terhadap manajemen pengetahuan **terbukti**.”

#### Uji F (simultan)

**Tabel 5 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3821.134	2	1910.567	142.124	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1250.199	93	13.443		
	Total	5071.333	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Kerja

Sumber: Lampiran

##### 1. Pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan **(Hipotesis )**

###### a. Hipotesis

Diduga pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

###### b. Kriteria

1. Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
  2. Jika nilai signifikan  $< 0.05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan).
- c. Kesimpulan
- Berdasarkan dari perhitungan pada tabel 4.21 diatas yaitu angka signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga dari angka tersebut hipotesis dapat diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi “ diduga pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **terbukti**.”

### Uji Koefisien Determinasi (R)

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.868 <sup>a</sup>	.753	.748	3.666

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Kerja  
 b. Dependent Variable

Sumber: Lampiran

Hasil koefisien determinasi yang ada pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 86,8% manajemen pengetahuan dapat dijelaskna oleh variabel pengalaman kerja dan motivasi. Sedangkan 13,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah sebelumnya dalam penelitian. Berikut pembahasan dalam penelitian ini:

#### **Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan (Hipotesis 1).**

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel pengalaman kerjai (X1) terhadapvariabel manajemen pengetahuan (Z) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap. manajemen pengetahuan Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja pada perusahaan PT. Bank BRI cabang Bangkalan, maka manajemen pengetahuan karyawan juga akan semakin tinggi. Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan “setuju”. Hal ini berarti pengalaman kerja dalam peningkatan manajemen pengetahuan yang diterapkan sudsh baik. Pada indikator “ semakin lama masa saya bekerja, semakin mampu memahami pekerjaan” dengan presentase 56% itu artinya karyawan sudah cukup menguasai pekerjaan karena lamanya masa kerja atau pengalaman kerja yang juga cukup lama.

#### **Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan (Hipotesis 2)**

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variable Motivasi (X2) terhadap variabel manajemen pengetahuan (Z) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap. manajemen pengetahuan Artinya, semakin tinggi Motivasi pada perusahaan PT. Bank BRI cabang Bangkalan, maka manajemen pengetahuan karyawan juga akan semakin tinggi. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan “setuju”. Hal ini berarti pengalaman kerja dalam peningkatan manajemen pengetahuan yang diterapkan sudah baik. Pada indikator “” dengan presentase 56% itu artinya karyawan sudah cukup menguasai pekerjaan karena lamanya masa kerja atau pengalaman kerja yang juga cukup lama.

### **Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Hipotesis 3)**

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel pengalaman kerjai (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap. Kinerja karyawan Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja pada perusahaan PT. Bank BRI cabang Bangkalan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan “setuju”. Hal ini berarti pengalaman kerja dalam peningkatan manajemen pengetahuan yang diterapkan sudah baik. Pada indikator “saya berusaha menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab” dengan presentase 56% itu artinya karyawan sudah cukup menguasai pekerjaan karena lamanya masa kerja atau pengalaman kerja yang juga cukup lama.

### **Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan (Hipotesis 4)**

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap. Kinerja karyawan Artinya, semakin tinggi motivasi pada perusahaan PT. Bank BRI cabang Bangkalan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan “setuju”. Hal ini berarti pengalaman kerja dalam peningkatan manajemen pengetahuan yang diterapkan sudah baik. Pada indikator “atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan” dengan presentase 43% itu artinya karyawan sudah cukup menguasai pekerjaan karena lamanya masa kerja atau pengalaman kerja yang juga cukup lama.

### **Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan (Hipotesis 5)**

Berdasarkan uji t test diperoleh nilai signifikan variabel pmanajemen pengetahuan (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,000 < \text{signifikan } 0,05$ . Maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengalaman kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap. manajemen pengetahuan Artinya, semakin tinggi pengalaman kerja pada perusahaan PT. Bank BRI cabang Bangkalan, maka manajemen pengetahuan karyawan juga akan semakin tinggi. Adapun hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat dilihat bahwa tanggapan responden mengatakan “setuju”. Hal ini berarti pengalaman kerja dalam peningkatan manajemen pengetahuan yang diterapkan sudah baik. Pada indikator “semakin lama masa saya bekerja, semakin mampu memahami pekerjaan” dengan presentase 56% itu artinya karyawan sudah cukup menguasai pekerjaan karena lamanya masa kerja atau pengalaman kerja yang juga cukup lama.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari pembahasan yang ada pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Variabel pengalaman kerja secara parsial

menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya semakin tinggi pengaruh pengalaman kerja maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap manajemen pengetahuan karyawan; Variabel motivasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap manajemen pengetahuan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya semakin tinggi pengaruh motivasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Bangkalan maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap manajemen pengetahuan karyawan; Variabel pengalaman kerja secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya semakin tinggi pengaruh pengalaman kerja pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Bangkalan maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap manajemen pengetahuan karyawan; Variabel manajemen pengetahuan secara parsial menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya semakin tinggi pengaruh motivasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Bangkalan maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan; Variabel motivasi secara parsial menunjukkan bahwa pengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . artinya semakin tinggi pengaruh motivasi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kantor cabang Bangkalan maka semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Halim, P. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ebma*, 60-68.
- Adolfina, W. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Telkom Indonesia Cabang Manado. *Emba*, 1758-1767.
- Faidal, F. 2020. The Study of Workplace and Work Experiences on Employee Performance. *International Journal of Advanced Science and Technology* Vol. 29, No.4, pp. 10430 – 10440
- Krisnawati Setyaningrum Nugraheni, L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Journal Of Community Services In Tourism*, 59-68.
- Marjan, Y., Hasanah, U., Muliatie, Y. E., & Usman, I. (2022). Logistic Capability and Total Quality Management Practice on SME's Performance. *Journal of Distribution Science*, 20(7), 97-105.
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 187-195.
- Rizal Ahmad, S.E.,M.Si, R. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 189-205.
- <sup>a</sup>Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Usman, I., & Gunarsa, F. A. (2020). The effect of transformational leadership on job satisfaction: The mediation effect of self-efficacy and work engagement. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(8).
- <sup>b</sup>Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., & Febriyanti, K. L. (2020). The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work

- Stress as the Intervening Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10).
- °Safrizal, H. B. A., Eliyana, A., Firdaus, M., & Rachmawati, P. D. (2020). The effect of participatory leadership on performance through psychological empowerment and trust-in-supervisors. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(11), 1234-1246.
- S.Martono, F. (2016). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan, Konsep Diri Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Staf Pada Smkn Se Kota Pekalongan. *Economic Education Analysis Journal*, 838-848.
- Sem G Oroh, C. B. (2016). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado). *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 786-793.
- Sem G Oroh, C. B. (T.Thn.). Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. National Nobu Bank Area Manado-.
- Serlin Serang, A. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks*, 83-97.
- Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, H. (2021). Pengaruh Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. *Borneo Student Research*, 1363-1371.
- Victoria, A. H., Manikanthan, S. V., Varadaraju, H. R., Wildan, M. A., & Kishore, K. H. (2022). Radar Based Activity Recognition using CNN-LSTM Network Architecture. *International Journal of Communication Networks and Information Security*, 14(3), 303-312.
- Wildan, M. A. (2020). Employee's productivity at the operation of Indonesian railway. *The Indonesian Accounting Review*, 10(1), 47-50.