
MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH NUSA JAYA KARYA PALEMBANG

Nadia Julianti¹, Veny Mayasari²*)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
Universitas Tridinanti, Palembang

Email : nadiajulianti52@gmail.com¹, veny_mayasari@univ-tridinanti.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Penelitian ini melibatkan 35 karyawan yang sekaligus menjadi populasi dan sampel. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang diolah menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solution (SPSS) dalam perhitungan analisisnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan tabel output SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji hipotesis, variabel Motivasi (X_1) terbukti secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun, variabel Pengalaman Kerja (X_2) tidak menunjukkan pengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, variabel Disiplin Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Motivation, Work Experience, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. The research involved 35 employees who simultaneously served as the population and sample. The analytical method used is multiple linear regression, processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) software for data analysis. The results of this study indicate that Motivation, Work Experience, and Work Discipline have an impact on Employee Performance. Hypothesis testing was conducted using SPSS output tables with a significance level of 0.05. Based on the hypothesis testing results, the Motivation variable (X_1) was found to partially influence Employee Performance (Y). However, the Work Experience variable (X_2) did not show a partial influence on Employee Performance (Y). Meanwhile, the Work Discipline variable (X_3) partially influenced Employee Performance (Y).

Keywords : Motivation, Work Experience, and Work Discipline, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan

perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang memiliki individu (Hasibuan, 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah proses

pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder menurut (Daspar, 2020). Motivasi merupakan suatu tahapan yang dapat mempengaruhi dan mendukung seseorang supaya melakukan tanggung jawabnya berdasarkan apa yang ingin di capai, sehingga akan menumbuhkan rasa semangat kerja yang besar. Pengaruh motivasi akan kinerja bisa diuraikan dengan adanya hasil dari pengaruh antara motivasi, skill, dan peluang yang dimiliki oleh masing- masing tenaga kerja. Apabila motivasi kerja kecil maka kinerja pegawai juga akan kecil meskipun skill yang di milikinya bagus ataupun celah yang dimilikinya tinggi. Dalam mengerjakan pekerjaan yang bisa menjadikan motivasi sebagai aspek yang penting sehingga akan menciptakan kinerja para pegawai yang bagus dari segi kapabilitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai tidak akan diraih secara maksimal jika tidak ada sebuah motivasi, sehingga motivasi merupakan kebutuhan yang ada didalam instansi untuk meraih sebuah tujuan (Ilham et al., 2018). Begitu juga (Hendrayani, 2020) bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, (Hendra et al, 2018) pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kurangnya bakat dan minat karyawan dalam memahami tugas-tugas yang diberikan, sehingga menyebabkan faktor pengalaman kerja tidak berdampak langsung terhadap kinerja karyawan. Kinerja ialah level pencapaian sebuah hasil atas penyelenggaraan tugas tertentu. Kinerja juga memiliki arti sebagai hasil kerja yang diraih seseorang dengan mengerjakan

tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilandasi atas dasar, keahlian, *experience*, keniatan serta waktu (Saputra & Pertiwi, 2020).

PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Merupakan PT yang bergerak dibidang distributor. Fenomena yang sangat berpengaruh di PT Anugerah yaitu motivasi pekerja yang masih kurang contohnya karyawan yang masih suka bemalas – malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai dari pada bekerja. Masih adanya pekerja yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya. Jika ada kesalahan dalam bekerja, pegawai kurang inisiatif untuk memperbaikinya. Rendahnya motivasi kerja disebabkan kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Faktor yang dianggap berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Agar pegawai yang berada di dalam organisasi dapat bekerja dengan baik dan mnghasilkan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan pegawai atas pekerjaan yang mereka lakukan. Pengalaman kerja merupakan salah satu fenomena yang ada di dalam sebuah Perusahaan, Dimana pengalaman kerja merupakan acuan dalam bekerja. PT Anugerah Nusa Jaya Karya selalu merekrut para pegawai yang sudah mempunyai pengalaman kerja, Pengalaman kerja merupakan salah satu hal yang penting Dimana jika tidak ada pengalaman kerja maka suatu pekerjaan yang akan dilakukan akan terhambat. PT Anugerah Nusa Jaya Karya mempunyai banyak tingkatan dalam mencari karyawan Dimana tingkatan tersebut mempunyai pengalaman yang berbeda – beda. Tingkatan tersebut dimulai dari tingkatan bawah dan tingkatan teratas, Dimana tingkatan bawah hanya merekrut

pegawai dengan pengalaman kerja rendah, sedangkan tingkatan teratas akan merekrut pegawai dengan pengalaman kerja yang sudah lebih lama. Kinerja karyawan juga berperan penting sebagai acuan alam penilaian kualitas karyawan yang bekerja di Perusahaan. Jika kinerja seseorang dinilai baik maka karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya. Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti karena pengaruh disiplin dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan Uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi, Pengalaman kerja, dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang?

2. Apakah terdapat pengaruh Motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang?

3. Apakah terdapat pengaruh Pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang?

4. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

Motivasi

Motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi menurut Mangkunegara (2019:61). Motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok karyawan agar mereka ingin melaksanakan tugas dengan ketentuan yang sudah di tetapkan Siagian (2018:281) . Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri sendiri untuk melakukan pekerjaannya dengan sungguh - sungguh bersemangat dan penuh tanggung jawab menurut Handoko (2020:102). faktor

pendorong munculnya motivasi yakni faktor individu yang meliputi kemampuan, keterampilan dan keahlian, keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan kondisi demografi. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan kemampuan serta keinginan untuk belajar. Dan yang terakhir faktor organisasi dapat meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, sikap kepemimpinan, dan penghargaan yang diberikan oleh unsur-unsur pimpinan (Nurfadilah & Fariyah, 2021 : 12). Dijelaskan oleh Sunyoto bahwa motivasi timbul dari dua faktor, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keinginan, keinginan tersebut beragam, diantaranya keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki sesuatu, keinginan untuk mendapatkan pengakuan, dan keinginan untuk mendapatkan kekuasaan. Sementara itu faktor eksternal dapat berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, super visi yang baik, adanya jaminan akan pekerjaan, status dan tanggung jawab yang dimiliki, serta peraturan yang fleksibel yang memberikan keleluasaan kepada para pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan gagasan dalam Perusahaan tersebut (Khanady et.al, 2021). Penelitian lain menunjukkan hasil serupa yang menyatakan bahwa motivasi memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja dengan demikian maka dengan termotivasinya seorang pegawai maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerjanya untuk kemudian menjadi produktivitas positif untuk perusahaan tersebut (Nurhajjah et.al, 2022). Dengan demikian dapat dilihat bahwa motivasi seseorang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya, berbagai unsur baik berasal dari dalam diri seorang maupun dipengaruhi oleh

unsur eksternal seperti lingkungan kerja dan pimpinan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang pegawai dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. menurut Sutrisno (2019:158). Gibson (2018:523) berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal dari pada mereka yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Semakin lama masa kerja seseorang maka akan semakin menambah pengetahuan seputar pekerjaan yang dilakukannya. Pengalaman kerja bisa didapatkan saat seseorang baru mulai bekerja disuatu perusahaan atau seseorang tersebut sudah pernah mendapatkan pengalaman di perusahaan lain dengan posisi yang sama menurut Sedarmayanti (2019:39). Artinya setiap manusia pasti akan belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Lebih lanjut Sedarmayanti mengemukakan bahwa pengalaman merupakan modal yang besar artinya dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berhasil guna dan berdaya guna.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2019:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sutrisno (2019:87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standars*". Tujuan disiplin baik secara kelompok maupun perorangan adalah untuk mengarahkan tingkah laku seseorang pada realita yang harmonis dan untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban pegawai.

Pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, indikator disiplin kerja, sebagai berikut: Taat terhadap aturan waktu, Taat terhadap peraturan perusahaan, Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan, Taat terhadap peraturan lainnya.

Kinerja

Kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan menurut Simamora (2018:339). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan (Mangkunegara, 2019:67). Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang

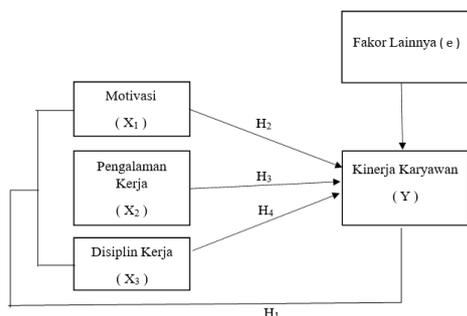
dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut Hasibuan (2019:94). Sedangkan Sementara menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu.

Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan berlangsung dalam suatu lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi keberhasilan maupun kegagalan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Menurut Armstrong & Baron (dalam Wibowo, 2018:100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagai berikut :

1. *Personal Factor* : ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor* : Ditunjukkan oleh kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team leader.
3. *Team Factor* : Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System Factor* : ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Situational Factor* : ditunjukkan oleh tingginya tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan berbagai uraian diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁ : Diduga bahwa Motivasi, Pengalaman kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Nusa Jaya Karya
- H₂ : Diduga bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Nusa Jaya Karya
- H₃ : Diduga bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Nusa Jaya Karya
- H₄ : Diduga bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugerah Nusa Jaya Karya.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang berlokasi di JL.Bypass, Talang Kelapa Kec. Alang-Alang Lebar, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30154. Populasi dalam Penelitian ini adalah seluruh dari karyawan PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang berjumlah 35 orang. Pada

penelitian ini, teknik yang digunakan peneliti adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu Teknik Sampling Jenuh (Sensus). Menurut (Sugiyono, 2018:85), sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu berjudul 35 orang. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal yaitu penelitian yang didesain untuk mencari hubungan antara variabel yang menjadi penyebab atau pengaruh (*independent Variable*) dan Variabel yang akan menjadi akibat (*dependent variable*). Penelitian ini menggunakan pertanyaan yang berupa kuesioner dengan skala likert yang berskala 1 sampai 5 dan diberi skor dan bobot yang berbeda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat ditarik hasil dan interpretasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan :
Berdasarkan secara korelasi r ; 0,832, dan secara determinasi nilai adjusted R square 0,838. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi (X^1), Pengalaman Kerja (X^2), dan Disiplin Kerja (X^3) berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan :
Hasil uji hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Motivasi diperoleh sebesar $0,011 < 0,05$ Hal ini memiliki arti bahwa variabel Motivasi Kerja (X^1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Sehingga

hipotesis 2 diterima. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhammad Yunus (2023) dengan judul " Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan " yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar H & Ginting (2020) dengan judul " Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai" yang menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan :

Nilai signifikan variabel Pengalaman Kerja sebesar $0,240 > 0,05$. Hal ini memiliki arti bahwa variabel Pengalaman kerja (X^2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anugerah Nusa Jaya Karya. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurma Intan Juwita (2023) dengan judul " Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Nor Coffe Indonesia. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian ini sebelumnya yang dilakukan oleh Juwita & Rusdiyanto (2023) dengan judul " Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan :

Hasil uji hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Disiplin Kerja diperoleh sebesar $0,022 < 0,05$ Hal ini memiliki arti bahwa variabel Disiplin

Kerja (X^3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Sehingga hipotesis 3 diterima. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ita Nurfadilah (2021) dengan judul " Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah " yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini memiliki persamaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hedayati (2021) dengan judul " Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini yakni mengenai Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang, dapat diambil kesimpulan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan.
Berdasarkan secara korelasi R ; 0,832, dan secara determinasi nilai adjusted r square 0,838. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Motivasi diperoleh sebesar $0,011 <$

0,05 Hal ini memiliki arti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Sehingga hipotesis 2 diterima.

3. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nilai signifikan variabel Pengalaman Kerja sebesar $0,240 > 0,05$. Hal ini memiliki arti bahwa variabel Pengalaman kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anugerah Nusa Jaya Karya.
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Hasil uji hipotesis memperoleh nilai signifikan variabel Disiplin Kerja diperoleh sebesar $0,022 < 0,05$ Hal ini memiliki arti bahwa variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang. Sehingga hipotesis 3 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan pengalaman kerja para karyawan PT. Anugerah Nusa Jaya Karya Palembang perlu kiranya para pengambil keputusan untuk memperhatikan masalah pendidikan serta pelatihan yang berkesinambungan bagi peningkatan kemampuan serta keahlian para karyawannya. Kurangnya frekuensi pendidikan dan pelatihan menyebabkan keahlian serta ketrampilan para karyawannya tidak berkembang sehingga berdampak terhadap penurunan kinerja para karyawan
2. Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam

menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. Disamping itu pemimpin sebaiknya memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

3. PT. Anugerah Nusa Jaya Karya lebih meningkatkan kedisiplinannya dengan para karyawan agar tercipta suasana dan iklim yang kondusif di lingkungan kerja yang dampaknya membuat kinerja para karyawannya terus meningkat dan bekerja sesuai dengan aturan serta target yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aam, A. I., Payangan, O. R., & Parawansa, D. A. S. (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai
- Bangun, Wilson, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung. Jurnal Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kemampuan Finansial Terhadap Minat Melanjutkan Studi Pada Dosen Di Universitas Tridnanti Palembang, Veny Mayasari (2019)
- Barusman, M. Y. S., & Amelia, E. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja di Auto 2000 Raden Intan Bandar Lampung.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 01(02), 159–166.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja

- Karyawan Di Moderasi Kompensasi. Buletin Studi Ekonomi, 26(1), 72.
- Diah, L., & Nugraheni, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism, 2(1), 59-68.
- Foster. (2020) Dimensi Pengalaman Kerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Jurnal Rahmadanti (2020)
- Ghozali, imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25.
- Gibson. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja KaryawanHasibuan. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2020. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia (EdisiSepuluh). Penerbit BPF. Yogyakarta.
- Hendrayani. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja TerhadapKinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. JurnalEconomix 8(1): 1-12
- Khanady, K., Ivone, I., Supriyanto, S., Sulaiman, F., & Lisa, L. (2021, November). Analisis Motivasi Kerja di PT Multi Sarana, Medan. In Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) (Vol. 3, No. 1, pp. 525-529).
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management, 3(1), 105- 128.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadapKinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi, 1(2), 85-100..
- Rivai, V. 2019. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Siagian, S. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPF, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. (2018). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.
- Setiawan, N. (2021). Determinasi Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai: Total Quality Management Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik, 1(3), 372-389
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Derivatif: Jurnal Manajemen, 15(1), 57- 69.
- Sosialnya Jaya, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta Kencana Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta
- Sutrisno, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Mnesia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura.Pamator Journal, 13(1), 110–117..
- Yusuf, A., Syafar, M., Rosmasrah, R., & Hasmah, H. (2021). Pengaruh

Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga
Rekam Medis. Jurnal Ilmiah
Kesehatan Sandi Husada, 10(2), 340-
346.