

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Yunus

yunusgalalo@gmail.com

Widhi Ariestianti Rocdianingrum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource have important roles within the company in order to compete and develop regularly. Moreover, the function of human resources management is to drive the human behaviors that are affected by many factors which influence the employees' performance. Those factors are work experience, work motivation, and work discipline. Therefore, this research aimed to examine the effect of work experience, motivation, and discipline on employees' performance at PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. The data analysis technique used multiple linear regression. Additionally, the data were both primary and secondary, in the form of questionnaires result. The questionnaire were distributed to 138 employees at PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. In addition, the data collection technique used stratified random sampling. The result of data analysis using SPSS showed that work experience had a significant effect on employees' performance. Likewise, work motivation had a significant effect on employees' performance. Similarly, work discipline had a significant effect on employees' performance. In conclusion, based on the hypothesis test, it is concluded that employees' performance at PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera was affected by work experience, motivation, and discipline.

Keywords: Work experience, work motivation, work discipline, employees' performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan agar perusahaan mampu bersaing dan terus berkembang. Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penggerak dari sumber daya manusia yang perilakunya dipengaruhi oleh banyak faktor yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beberapa hal yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja. Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk meneliti mengenai pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Data yang didapat berupa data primer dan sekunder. Data primer tersebut berupa hasil penyebaran kuesioner dari 138 responden. Dimana responden dari penelitian ini adalah karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *stratified random sampling*. Hasil analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera dipengaruhi oleh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja.

Kata kunci: pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara optimal (Hendrayani., 2020:2). Pengelolaan manajemen sumber daya manusia ini juga dilakukan di PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera, sebuah perusahaan nasional yang telah berdiri lebih dari 50 tahun agar dapat terus eksis dan berkembang. PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS FASTENERS) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan dan pendistribusian mur dan baut yang

sudah berdiri sejak tahun 1966. PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera (AJBS FASTENERS) memiliki kantor utama yang beralamat di Jl. Semarang 116 D-E Surabaya.

Semakin terbukanya pasar industri *fasteners* baik di tingkat nasional maupun internasional, membuat PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera tidak se-eksis dulu, hal tersebut disebabkan banyak perusahaan-perusahaan baru yang bermunculan dengan *brand* dan *system* yang lebih canggih dan modern. Hal ini menyebabkan pihak manajemen terus mengawasi kinerja karyawan, salah satu indikator kinerja perusahaan adalah besarnya tingkat penjualan (Martinuz, 2017:19). Berdasarkan statistik penjualan yang terjadi PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera pada tahun 2021-2022 terjadi penurunan penjualan yang terus menerus. Berikut data pencapaian omset PT. Andika Jana Bumi Sejahtera selama sepuluh bulan terakhir.

Tabel 1
Laporan Pencapaian Omset
PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera
Bulan Oktober 2021-Juli 2022

Bulan	Target	Pencapaian	Pencapaian %
Oktober 2021	Rp. 19.380.000.000	Rp. 14.075.474.496,38	72,63%
November 2021	Rp. 19.380.000.000	Rp. 13.013.215.451,97	67,15%
Desember 2021	Rp. 19.380.000.000	Rp. 12.787.450.613,17	65,98%
Januari 2022	Rp. 19.380.000.000	Rp. 12.567.989.501,63	64,85%
Februari 2022	Rp. 19.380.000.000	Rp. 11.524.492.220,42	59,47%
Maret 2022	Rp. 19.380.000.000	Rp. 10.561.249.638,05	54,50%
April 2022	Rp. 19.380.000.000	Rp. 15.175.474.496,04	78,30%
Mei 2022	Rp. 19.380.000.000	Rp. 14.713.215.432,11	75,92%
Juni 2022	Rp. 19.380.000.000	Rp. 14.987.450.122,70	77,33%
Juli 2022	Rp. 19.380.000.000	Rp. 16.667.989.405,42	86,01%

Sumber: PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera, 2022.

Berdasar Tabel 1, dapat diketahui bahwa target penjualan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera selama bulan Oktober 2021 sampai Juli 2022 tidak mencapai target, pada bulan Maret 2022 pencapaian omsetnya hanya sebesar 54.5% dari target yang telah ditentukan. Jika hal ini terus berlangsung, maka perusahaan akan terus mengalami penurunan penjualan dan bahkan mungkin akan terjadi kebangkrutan. Sedang pada bulan April 2022 sampai Juli 2022 penjualan mengalami fluktuatif kenaikan dengan penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juli 2022 mencapai 86.01%

Kinerja karyawan pada PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera yang belum mencapai target selama bulan Oktober 2021 - September 2022 disebabkan salah satunya yaitu, banyak karyawan yang bermain *handphone* pada saat jam kerja, hal tersebut berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan atau kinerja tidak mencapai target. Banyak pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai *deadline* yang telah ditetapkan, bahkan tidak sedikit karyawan yang harus masuk pada hari sabtu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan akan dirugikan karena harus mengeluarkan biaya lebih untuk membayar karyawan yang masuk lembur pada hari sabtu. Salah satu pekerjaan yang sering melebihi dari *deadline* adalah penyelesaian *posting invoice* (penyelesaian faktur) periode bulan yang seharusnya selesai maksimal tanggal 5 bulan berikutnya, selama enam bulan terakhir ini terus mengalami kemunduran.

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa sering terjadi kemunduran penyelesaian pekerjaan dari target yang ditentukan, khususnya penyelesaian target *posting invoice*, bahkan pada periode bulan Januari 2022 penyelesaian *posting invoice* mundur sampai 4 hari dari *deadline* yang telah ditentukan, demikian juga pada bulan September 2022 penyelesaian *posting invoice* mundur sampai 4 hari. Berikut data penyelesaian target *posting invoice* (penyelesaian faktur) selama sepuluh bulan terakhir:

Tabel 2
Data Penyelesaian Target Posting Invoice
PT. Andika Jana Bumi Sejahtera
Bulan Oktober 2021 - Juli 2022

Periode Bulan	Tanggal Selesai	Lama Kemunduran
Oktober 2021	5 November 2021	0 hari
November 2021	7 Desember 2021	2 hari
Desember 2021	5 Januari 2022	0 hari
Januari 2022	9 Februari 2022	4 hari
Februari 2022	8 Maret 2022	3 hari
Maret 2022	7 April 2022	2 hari
April 2022	7 Mei 2022	2 hari
Mei 2022	6 Juni 2022	1 hari
Juni 2022	8 Juli 2022	3 hari
Juli 2022	5 Agustus 2022	0 hari

Sumber: PT. Andika Jana Bhumis Sejahtera, 2022.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya, faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja (Flippo, 2018:14). Mangkunegara (2019:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Simanjuntak (2011:11) kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi, pengalaman, motivasi, tingkat stres, kepuasan kerja, kondisi pekerjaan, dan desain pekerjaan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Marwansyah, 2015:20). Hasibuan (2016:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu perusahaan. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Bawelle dan Sepang (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pengalaman kerja yang dimiliki, karyawan memiliki kesesuaian bidang pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki karyawan, sehingga cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik dari karyawan yang tidak berpengalaman. 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. Martinuz (2017) pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan sudah menguasai pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang diinginkan atau diharapkan perusahaan, sehingga dengan kata lain pengalaman kerja tidak memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan bersedia untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang, 2018:138). Penelitian Napitupulu (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian Susanto (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena tingginya tingkat

kegigihan karyawan yang didukung dalam pemberian motivasi oleh pimpinan, sehingga karyawan menunjukkan keseriusan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Tanjung dan Manalu (2019); Siahaan dan Bahri (2019) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan sehingga mengakibatkan kurangnya semangat kerja karyawan yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan, tetapi penerapannya motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas, dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hasibuan (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Seseorang yang memiliki disiplin kerja akan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki seseorang, maka akan semakin baik kualitas maupun kuantitas kerja yang dimilikinya. Kondisi ini sesuai dengan penelitian Tanjung dan Manalu (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena penerapan disiplin kerja terbukti memberikan keefektifan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Bawelle dan Sepang (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena adanya disiplin kerja dapat terbukti meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, Napitupulu (2019) disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Mouren dan Sepang (2016) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pengalaman kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera?. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manullang (2016:5) mengemukakan manajemen sumber daya manusia (personalia) sebagai seni dan ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan organisasi dapat direalisasikan secara daya guna, sekaligus adanya kegairahan bekerja dari para pekerja.

Sofyandi (2019:6) mengemukakan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2020:208). Martoyo (2017:113) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Semakin lama seseorang pegawai bekerja maka semakin cepat dan semakin terampil mereka menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerjanya semakin baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya (Siagian, 2018:60).

Ada beberapa indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Sedamaryanti (2016:56), yaitu: 1) Lama waktu dan masa kerja ukuran lama waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dalam bekerja dapat memahami tugas-tugas yang diberikan dan melaksanakan dengan baik[2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki merujuk pada prinsip, prosedur, konsep, kebijakan atau informasi-informasi yang di butuhkan karyawan; 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan atau pemakaian seseorang dalam melaksanakan aspek-aspek teknik pekerjaan dan teknik peralatan, seseorang dengan pengalaman yang baik akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif; 4) Tingkat keterampilan yang dimiliki kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan atau mencapai suatu pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2019:61) 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. Siagian (2018:281) motivasi merupakan proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok karyawan agar mereka ingin melaksanakan tugas dengan ketentuan yang sudah di tetapkan. Motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimum (Hasibuan, 2016:141). Sedangkan menurut Handoko (2020:102) 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.

Menurut Suwatno (2011:177), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu: 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan dasar; 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual; 3) Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi,

berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai; 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain; 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap mematuhi, menghargai serta taat terhadap tata cara peraturan serta norma-norma peraturan yang berlaku di perusahaan (Singodimedjo 2016:86). Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat penting di sebuah perusahaan, sebuah perusahaan yang memiliki seseorang karyawan yang mempunyai disiplin yang tinggi akan meningkatkan kinerja sebuah perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu.

Pada dasarnya ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, Sutrisno (2017:48) indikator disiplin kerja, sebagai berikut: 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; 3) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan; 4) Taat terhadap peraturan lainnya.

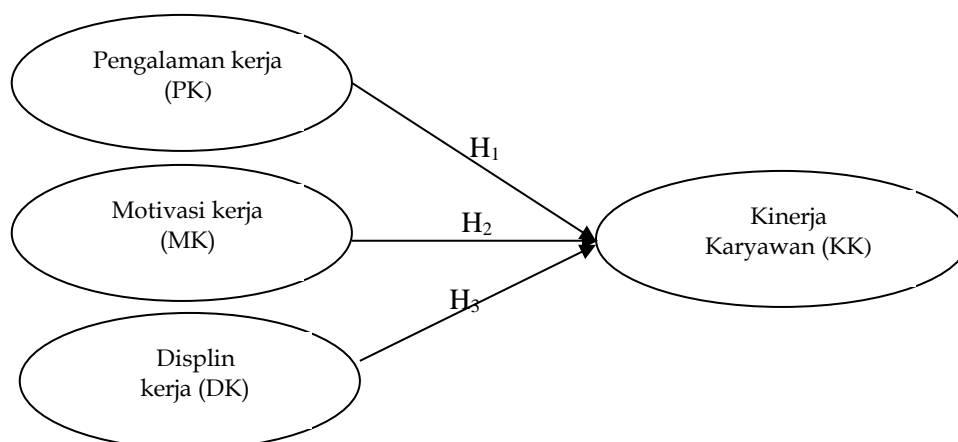
Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2018:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2016:378) menjelaskan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2019:532).. 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 karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2020).

Menurut Mangkunegara (2019:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu: 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan; 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; 3) Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan; 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Rerangka Konseptual

Pada penelitian ini, peneliti berupaya untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen yang diteliti merupakan pengalaman kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen yang diteliti merupakan kinerja karyawan. Maka dari pemaparan penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul pada pekerjaan yang sebelumnya pernah di lakukan. Semakin banyak atau beragam pengalaman kerja seseorang maka mereka mampu melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena telah mempunyai pengalaman yang telah dilakukan sebelumnya, sehingga dapat mengatasi setiap pemasalahan yang timbul di perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Hal tersebut juga telah didukung oleh penelitian Purwanto dan Hermani (2017), Hendrayani (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena seseorang yang telah mempunyai pengalaman kerja yang tinggi tidak membutuhkan pelatihan lebih besar dibandingkan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman kerja. Sedangkan menurut Rilya *et al*, (2018), Andi dan Martinuz (2017) menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan sudah cukup menguasai pekerjaannya dengan baik sehingga pengalaman kerja tidak terlalu berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang, motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat bekerja lebih giat. Motivasi internal merupakan motivasi yang terbentuk oleh rangsangan dari dalam diri seseorang sedangkan motivasi external terjadi oleh adanya dorongan baik itu dari kondisi lingkungan maupun kompensansi yang diberikan. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah, kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Napitupulu (2019), Susanto (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan memiliki dorongan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik. berbanding terbalik dengan penelitian Abdullah (2018), Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Karena kurangnya motivasi dan *reward* yang di berikan oleh pimpinan menyebabkan kurangnya semangat bagi karyawan dalam pekerjaan yang di berikan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Karena sikap disiplin dalam sebuah organisasi atau instansi akan menciptakan suasana atau kondisi dimana program kerja dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Hal tersebut juga telah didukung oleh penelitian Tanjung dan Manalu (2019); Liyas dan Primadi (2016) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena tingginya tingkat kesadaran karyawan akan peraturan dan pedoman kerja yang telah di atur oleh pimpinan terhadap para pegawai. Penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Mouren dan Sepang (2016), Napitupulu (2019) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena kurangnya kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan yang telah di tetapkan perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang ruang lingkupnya sistematis, terencana, dan terorganisir dengan baik dari awal hingga desain penelitian. Menurut Sugiyono (2017:15) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positif, random sampling, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data kuantitatif/statistik saat menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas pengalaman kerja (PK), motivasi kerja (MK), disiplin kerja (DK) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (KK).

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi, atau dapat dikatakan sebagai bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jumlah/ukuran sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus *Yamane* dari Isaac dan Michael (dalam Sugiyono dan Setiyawami, 2022:184) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan sampel (sampling error), biasanya 5%.
 maka dengan perhitungan responden sebagai berikut:

$$n = \frac{210}{1 + (210 \times (0.05))^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + (210 \times (0.05))^2}$$

$$n = \frac{210}{1 + 0,53} = \frac{210}{1,53} = 137,70$$

n = 137.70 karyawan dibulatkan menjadi 138 karyawan

Jadi dari jumlah populasi 210 karyawan, peneliti mengambil jumlah sampel sebanyak 138 karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan dengan *proportionate stratified random sampling* (Sugiyono dan Setiyawami, 2022:185). Dari jumlah populasi sebanyak 210 karyawan, maka dapat diketahui jumlah masing-masing sampel di setiap divisi (bidang kerja) PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera sebagaimana yang tersaji pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Jumlah Karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera
Berdasar Bidang Kerja

Divisi	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
Departemen Keuangan dan Pajak	24	16
Departemen Marketing	38	25
Departemen Pembelian	21	14
Gudang, Pengiriman dan penerimaan	53	35
Departemen IT	8	5
Departemen HR dan GA	12	8
Departemen Audit	8	5
Departemen Produksi	46	30
Jumlah	210	138

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan cara memberikan serta menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan yang sudah dibuat oleh peneliti kepada responden mengenai pengaruh kinerja karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Variabel bebas dalam penelitian adalah pengalaman kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja; 2) Variabel terikat dalam penelitian adalah kinerja karyawan.

Definisi Operasional variabel

Pengalaman kerja secara operasional merupakan lamanya seseorang, tingkat penguasaan kerja dan tingkat pengetahuan dalam bekerja. Indikator pengalaman kerja antara lain

(Sedarmayanti, 2016:56): 1) Lama waktu / masa kerja; 2) Tingkat pengetahuan; 3) Penguasaan; 4) Tingkat ketrampilan; 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja secara operasional merupakan situasi yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dalam melakukan pekerjaan. Indikator motivasi kerja antara lain (Suwatno, 2011:177): 1) Kebutuhan fisik; 2) Kebutuhan rasa aman; 3) Kebutuhan sosial; 4) Kebutuhan akan harga diri; 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin kerja secara operasional merupakan Kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja antara lain (Sutrisno, 2017:48): 1) Taat terhadap aturan waktu; 2) Taat terhadap peraturan perusahaan; 3) Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan; 4) Taat terhadap peraturan lainnya

Kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja para karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera atas pencapaian tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2019:75) adalah 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Pelaksanaan tugas; 4) Tanggung jawab.

Alat pengukuran data yang digunakan untuk mengukur data-data yang akan dianalisis dari hasil survey/penelitian langsung melalui kuesioner adalah menggunakan skala *Likert*.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya hasil suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Ghozali, 2016:52). Validitas Menurut Sugiyono (2017:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Dasar untuk pengambilan keputusan pada uji validitas ini sebagai berikut: 1) Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti butir pertanyaan atau indikator tersebut bisa dikatakan valid; 2) Jika sebaliknya r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2016:52).

Uji Reliabilitas

Reliabilitas stabilitas dan konsistensi dari suatu instrument yang mengukur suatu konsep. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47). Jawaban responden dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$ namun jika *Cronbach Alpha* $\leq 0,6$ maka variabel tersebut dikatakan tidak reliabel (Ghozali, 2016:47).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji statistik, yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) dengan uji *l-sample*. Jika didapatkan angka signifikan jauh diatas 0,05 yang berarti nilai residual terdistribusi secara normal atau memenuhi asumsi klasik, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (Ghozali, 2016:155).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

variabel (Ghozali, 2016:105). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut jika nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF = 1/tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $tolerance = 1/10 = 0,1$ (Ghozali, 2016:106).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan metode uji glejser, Dasar menentukan dalam pengambilan keputusan ada dua yaitu: 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05; 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2016:138)

Regresi Linier Berganda

Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini adalah:

$$KK = a + b_1PK + b_2MK + b_3DK + e$$

Keterangan :

a	=	Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien regresi dari variable PK, MK, DK
KK	=	Kinerja Karyawan
PK	=	Pengalaman Kerja
MK	=	Motivasi Kerja
DK	=	Disiplin Kerja
e	=	Error item

Uji Kelayakan Model (Uji Goodness of Fit)

Uji F

Tujuan dilakukannya *goodness of fit* atau yang biasa disebut dengan Uji F ialah untuk melakukan uji kelayakan apakah seluruh variabel bebas yang terdapat di dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016:95). Kriteria pengujian; 1) Apabila tingkat signifikansi uji F > 0,05 menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis; 2) Apabila tingkat signifikansi uji F < 0,05 menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis (Ghozali, 2016:95)

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2016:97). Interpretasi: 1) Jika R² mendekati 1 (semakin besar nilai R²), menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan layak; 2) Jika R² mendekati 0 (semakin kecil nilai R²), menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan semakin lemah, maka model dikatakan kurang layak.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016:98). Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat ditentukan dengan membandingkan *sig-value* dengan *sign* untuk tiap variabel untuk memutuskan apakah H_a ditolak atau diterima, maka ditetapkan alpha (tingkat signifikan) sebesar 5% sehingga keputusan untuk menolak jika skor

signifikan lebih dari 0,05 maka H_a ditolak. Apabila skor signifikan kurang dari 0,05 maka H_a diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Rekap Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Status
Pengalaman Kerja (PK)	PK ₁	0,542	0,166	Valid
	PK ₂	0,348	0,166	Valid
	PK ₃	0,386	0,166	Valid
	PK ₄	0,388	0,166	Valid
	PK ₅	0,391	0,166	Valid
	PK ₆	0,404	0,166	Valid
	PK ₇	0,490	0,166	Valid
	PK ₈	0,474	0,166	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK ₁	0,267	0,166	Valid
	MK ₂	0,313	0,166	Valid
	MK ₃	0,299	0,166	Valid
	MK ₄	0,418	0,166	Valid
	MK ₅	0,209	0,166	Valid
	MK ₆	0,477	0,166	Valid
	MK ₇	0,557	0,166	Valid
	MK ₈	0,587	0,166	Valid
	MK ₉	0,505	0,166	Valid
	MK ₁₀	0,310	0,166	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0,329	0,166	Valid
	DK ₂	0,447	0,166	Valid
	DK ₃	0,319	0,166	Valid
	DK ₄	0,383	0,166	Valid
	DK ₅	0,322	0,166	Valid
	DK ₆	0,412	0,166	Valid
	DK ₇	0,309	0,166	Valid
	DK ₈	0,324	0,166	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,399	0,166	Valid
	KK ₂	0,388	0,166	Valid
	KK ₃	0,463	0,166	Valid
	KK ₄	0,483	0,166	Valid
	KK ₅	0,398	0,166	Valid
	KK ₆	0,325	0,166	Valid
	KK ₇	0,407	0,166	Valid
	KK ₈	0,515	0,166	Valid

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasar Tabel 4 dapat dilihat bahwa keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada di atas nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian valid..

Uji Reliabilitas

Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 5
Rekap Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
----------	---------------------	--------------	------------

Pengalaman Kerja	0,733	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,707	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,773	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,648	0,60	Reliabel

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai seluruh variabel yang meliputi pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja maupun kinerja karyawan memiliki nilai lebih dari 0,60. Dengan demikian semua variabel yang digunakan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil uji normalitas dengan uji statistik *one sample Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai *K-S Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,043 dan nilai signifikansi dari *unstandardized residual* sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sedang grafik *normal probability-plot* pada titik-titik menyebar hanya di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hasil ini konsisten dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dijelaskan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data secara umum terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Penentuan ada tidaknya multikolinearitas didasarkan pada nilai *variance inflation factor* (VIF), Berikut pada Tabel 6 hasil pengujian multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Pengalaman kerja	0,788	1,270	Tidak Terjadi Multikolineritas
Motivasi Kerja	0,717	1,396	Tidak Terjadi Multikolineritas
Disiplin Kerja	0,832	1,202	Tidak Terjadi Multikolineritas

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasar hasil perhitungan statistik diketahui pada bagian *coefficient* diperoleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk semua variabel tidak ada yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sedang nilai *tolerance* semua variabel mendekati 1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas dilakukan mengetahui ada atau tidaknya persamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Hasil uji heteroskedaitas dapat dilihat pada Tabel 7

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Pengalaman kerja	0,192	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,730	Non Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,220	Non Heteroskedastisitas

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasar Tabel 7 dikatakan tidak terkena atau non heteroskedastisitas karena tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual, sehingga disimpulkan bahwa asumsi non-heteroskedastisitas terpenuhi dengan nilai Signifikansi lebih besar dari 0,05 (5%).

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS tersebut disajikan dalam Tabel 8 berikut ini:

Tabel 8
Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.238	.257		.929	.355
	Pengalaman Kerja	.253	.072	.234	3.497	.001
	Motivasi Kerja	.441	.082	.365	5.388	.000
	Disiplin Kerja	.380	.063	.369	5.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasar Tabel 8, maka kinerja karyawan dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,238 + 0,253PK + 0,441MK + 0,380DK + e$$

Uji Kelayakan Model

Uji F

Hasil pengujian uji F tersaji pada Tabel 9 berikut ini.

Tabel 9
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.394	3	3.465	84.255	.000 ^b
	Residual	5.510	134	.041		
	Total	15.904	137			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Pada Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 84,255 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019. Karena nilai probabilitasnya 0,000 jauh lebih kecil dari 0.05 maka model layak digunakan dalam penelitian.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut adalah nilai R-square yang diperoleh dari hasil analisis.

Tabel 10
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,808 ^a	0,654	0,646	0,20278

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasar Tabel 10 diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,654. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja memberikan kontribusi terhadap

kinerja karyawan sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya sebesar 34,6% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Pengujian Hipotesis

Hasil uji t seperti yang tersaji pada Tabel 11 berikut ini:

Tabel 11
Hasil Perhitungan Uji t

Pengaruh Variabel	<i>Unstandarized Coefficient</i>	<i>Sig</i>	<i>Sig α</i>	Keterangan
Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,253	0,001	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,441	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,380	0,000	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber: data sekunder diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis sebagaimana yang tersaji pada Tabel 11 dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Responden pada penelitian ini di mana rata-rata persepsi responden terhadap pengalaman pada kategori baik yang berarti bahwa pengalaman berperan penting terhadap kinerja karyawan pada PT. Andika Jana Bhumisejahtera. Semakin lama bekerja seorang karyawan dalam perusahaan maka karyawan tersebut akan semakin lebih memahami pekerjaannya dan menjadi lebih terampil serta ahli dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tersebut menjadi lebih meningkat. keterampilan seseorang dalam pekerjaannya dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya. Keadaan tersebut sejalan dengan Martoyo (2017) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memberikan kecenderungan bahwa tenaga kerja yang masa kerjanya sudah lama akan memiliki keahlian dan ketrampilan kerja yang relatif tinggi. Sebaliknya, keterbatasan pengalaman kerja yang dimiliki akan semakin rendah tingkat keahlian dan ketrampilannya yang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanto dan Hermani (2017); serta Hendrayani (2020) yang menyimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil pengujian hipotesis diketahui motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingginya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut bisa dilihat dari adanya dorongan kerja yang timbul pada diri seorang karyawan untuk berperilaku dalam mencapai kinerja yang telah ditentukan. Sementara itu secara umum hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Andika Jana Bumi Sejahtera memiliki semangat dan kegairahan kerja yang tinggi sehingga dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan kemungkinan kesalahan yang minimal, sehingga hasil yang diperoleh akan lebih berkualitas dan optimal. Motivasi kerja merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang

memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil sebaik-baiknya agar tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan (Martoyo, 2017).

Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa pemberian motivasi kerja kepada karyawan sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) skor pernyataan dalam kategori baik, dengan nilai motivasi kerja sebesar 3,64 berdasar kelas interval nilai tersebut antara 3,41 – 4,20. Ini menunjukkan bahwa PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera telah menjamin kebutuhan dasar karyawannya, sejalan dengan Teori Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki lima kebutuhan dasar salah satunya adalah karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan pastilah gaji yang akan menjadi alasan utama. PT Andika Jana Bhumi Sejahtera dalam memberikan gaji kepada karyawannya menyesuaikan UMR yang ditetapkan pemerintah maupun Disnaker Kota Surabaya. Ada baiknya bila perusahaan mengetahui dan lebih memahami motivasi kerja yang ada dari setiap karyawan, agar perusahaan tersebut dapat membimbing dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja karyawan yang diinginkan dari setiap karyawan tersebut dapat tercapai. Sebab jika motivasi kerja karyawan tinggi, maka karyawan tersebut akan terdorong untuk menampilkan hal terbaik yang dimilikinya. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andi dan Martinuz (2017); Susanto (2019) dan Abdullah (2018) juga menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar hasil pengujian hipotesis diketahui disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, salah satunya dengan cara menjaga agar karyawan tetap bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan. Aturan yang telah ditetapkan oleh PT. Andika Jana Bhumisejahtera harus dipelihara untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan sehingga akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada pengumpulan data kepada responden didapat bahwa disiplin kerja kepada karyawan sudah dilakukan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat dari rata-rata (*mean*) skor pernyataan dalam kategori baik, dengan nilai disiplin kerja sebesar 4.09 berdasar kelas interval nilai tersebut antara 3,41 – 4,20. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera telah mematuhi setiap peraturan yang ada salah satunya dengan menggunakan pakaian kerja atau seragam selama melakukan tugas kerja sampai selesai setiap harinya. Sedangkan kontribusi jawaban terendah ada pada pernyataan Karyawan tidak pernah bermain handphone pada saat jam kerja, berdasar kondisi yang ada, hal tersebut sudah menjadi peraturan perusahaan bahwa selama bekerja karyawan tidak diperkenankan bermain handphone khusus bidang kerja khususnya departemen produksi, keuangan dan pajak, audit, IT, Gudang, Pengiriman dan penerimaan, karena menggunakan handphone saat bekerja akan mengurangi tingkat konsentrasi serta dimungkinkan penyelesaian pekerjaan menjadi tertunda, akibatnya perlu waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan yang tertunda bukan tidak mungkin berdampak langsung pada menurunnya kinerja.

Sutrisno (2017) yang berpendapat bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya disiplin kerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera telah diterapkan dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purwanto dan Hermani (2017); Susanto (2019); Tamjung dan Manalu (2019) serta Liyas dan Primadi (2016) juga menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Variabel pengalaman kerja terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka semakin berpengalaman karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera; 2) Variabel motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera 3) Variabel disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumi Sejahtera.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan simpulan diatas, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut: 1) Untuk meningkatkan pengalaman kerja para karyawan PT. Andika Jana Bhumisejahtera 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, karayawan 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. Andika Jana Bhumisejahtera 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; 4) Berdasar hasil penelitian ini, penulis menyarankan agar semua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Andika Jana Bhumisejahtera seperti pengalaman, masalah motivasi, dan disiplin mendapat perhatian serius dari para pengambil keputusan untuk menciptakan beberapa kebijakan strategis yang mendukung bagi terciptanya kinerja yang terus meningkat dari Perusahaan PT. Andika Jana Bhumisejahtera.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. 2018. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 1(1): 82-94.
- Andi dan H. Martinuz . 2017. Analysis Of The Influence Of Work Experience, Motivation And Job Satisfaction To Employees Performance At PT. Mitra Cipta Kosindo. *Procuratio* 5(4): 430-439 e-ISSN 2580-3743.
- Bawelle, M. dan J. Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA* 4(5): 353-361 ISSN 2303-1174.
- Flippo. 2018. *Manajemen Personalia* . PT. Gelora Askara Pratma, Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Kedelapan. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta.

- Napitupulu, D. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo"* 1(2): 1-20.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hendra, N. T., V. P. K. Lengkong, dan R. A. Kelejan. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* 6(4): 1918-1927 ISSN 2303-1174
- Hendrayani. 2020. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Jurnal Economix* 8(1): 1-12.
- Liyas, J. N dan R. Primadi. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan-* 2(1): 17-26.
- Mangkunegara, A.A. A. P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M. 2016. *Manajemen Personalialia*. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta .
- Martinuz, H. 2017. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Cipta Kosindo. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 5(4): 430-439.
- Mathis R. L dan J. H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Salemba Empat. Jakarta.
- Martoyo, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama, BPFE Yogyakarta.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Kelima. Alfabeta. Bandung.
- Mouren, B. dan J. Sepang. 2016. Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA* 4(5): 353-361 ISSN 2303-1174.
- Napitupulu, D. 2019. Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah "Jumansi Stindo"* 1(2): 1-20.
- Purwanto, V. A. dan A. D. S. Hermani . 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Utama Semarang Bagian Body Repair . *Jurnal Ilmiah*. Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Rillya, A. K., V. P. K. Lengkong, dan H. N. Tawas. 2018. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA* 6(4): 1918-1927 ISSN 2303-1174
- Rivai, V. 2019. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Edisi Revisi. Revika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Simamora, H. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. STIE YPKN. Jakarta
- Singodimedjo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Simanjuntak, P. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. FEUI. Jakarta.
- Sofyandi, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sondang, S. P, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- _____ dan Setiyawami. 2022. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia (Kuantitatif, Kualitatif dan Studi Kasus)*. Alfabeta. Bandung.
- Susanto, AB. 2018. *Pengaruh Budaya terhadap Kinerja Organisasi*. Puslit Petra. Surabaya.
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora* 7(1): 1-6
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Tanjung, R. dan S. S. Manalu 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *DIMENSI* 8(2): 342-359
ISSN: 2085-9996