

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuka Engineering Indonesia

Muhammad Royyan Ivan Purnawan¹, Roziana Ainul Hidayati²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Jawa Timur, Indonesia

Email : royyanivan@gmail.com¹, roziana.umg@umg.ac.id²

Abstract : Background - In 2017 employee performance did not reach the target due to lack of work experience, motivation and a work environment that was less supportive of employee performance, however in the following year the realization of employee performance began to increase due to the influence of work experience, the form of motivation provided by the company to employees and the work environment. focused and more conducive. So that from 2018 to 2021 there will be an increase in employee performance due to the influence of work experience, motivation and a good work environment. **Objective** - This study aims to test the Effect of Work Experience, Motivation, and Work Environment on Employee Performance of PT Asuka Engineering Indonesia. **Design/Methodology/Approach** - This research is quantitative research. The number of samples used in this research was 50 respondents. The analysis technique for testing hypotheses uses the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). **Findings** - In this research there is a positive and significant influence between Work Experience (X1) and Employee Performance (Y). There is a positive and significant influence between Work Motivation (X2) and Employee Performance (Y). There is a positive and significant influence between the Work Environment (X3) and Employee Performance (Y). **Research implications** - Based on the results of the research conducted, it can be concluded that the work experience variable has a positive and significant effect on employee performance. The positive meaning is that the more work experience an employee has, the better the employee's performance. From the results of the t test which shows that the sig value of $0.009 < 0.05$ is said to be significant, which means that work experience can be a factor and can improve the performance of PT employees. Asuka Engineering Indonesia. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance. The positive meaning is that the better the work motivation given to employees, the better the employee's performance. From the results of the t test which shows that the sig value of $0.001 < 0.05$ is said to be significant, which means that work motivation can be a factor and can improve the performance of PT employees. Asuka Engineering Indonesia. Based on the results of the research conducted, it can be concluded that work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. The positive meaning shows that the better the work environment, the better the employee's performance. From the results of the t test which shows that the sig value of $0.015 < 0.05$ is said to be significant, which means that the work environment can be a factor and can improve the performance of PT employees. Asuka Engineering Indonesia. **Research limitations** - This research was only conducted on employees of PT. Asuka Engineering Indonesia.

Keywords: Work Experience, Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak : Latar Belakang – Pada tahun 2017 kinerja karyawan belum mencapai target dikarenakan kurangnya pengalaman kerja, motivasi serta lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, namun pada tahun berikutnya realisasi kinerja karyawan mulai mengalami peningkatan dikarenakan pengaruhnya pengalaman kerja, adanya bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta lingkungan kerja yang terarah dan lebih kondusif. Sehingga pada tahun 2018 hingga tahun 2021 terjadi peningkatan kinerja karyawan karena pengaruhnya pengalaman kerja, motivasi serta lingkungan kerja yang baik. **Tujuan** - Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuka Engineering Indonesia. **Desain / metodologi / pendekatan** - Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Teknik analisis untuk menguji hipotesis menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). **Temuan** - Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y). **Implikasi penelitian** – Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa

variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif yaitu semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig $0,009 < 0,05$ dikatakan signifikan yang artinya pengalaman kerja bisa menjadi faktor dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif yaitu semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig $0,001 < 0,05$ dikatakan signifikan yang artinya motivasi kerja bisa menjadi faktor dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig $0,015 < 0,05$ dikatakan signifikan yang artinya lingkungan kerja bisa menjadi faktor dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. **Batasan penelitian** – Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan mengarah pada kemampuan karyawan untuk mengerjakan tugas yang sudah dibebankan dan akan dievaluasi secara berkala oleh manajemen, khususnya pada manajemen sumber daya manusia. Peran karyawan merupakan aset penting dan sebagai faktor utama bagi suatu perusahaan yang harus di perhatikan dan dalam menjaga konsistensi bisnis perusahaan di era pandemi Covid-19 Supriyanto dkk (2020).

Begitupun pada PT Asuka Engineering Indonesia, yang bergerak di sektor konstruksi ini berharap agar kinerja karyawan yang ada diperusahaan memiliki potensi baik sehingga dapat membantu bertahannya perusahaan dalam menghadapi persaingan global dan pandemi Covid-19 yang berlangsung ini. Berikut ini adalah gambar 1.1, Realisasi dan Target Kinerja Karyawan Tahun 2017-2021.



Sumber: HRD PT Asuka Engineering Indonesia, 2022

Gambar 1.1 : Data Rekapitulasi Target dan Realisasi Kinerja Karyawan PT Asuka Engineering Indonesia 2017-2021

Berdasarkan data pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa dari mulai tahun 2017 – 2021 karyawan PT Asuka Engineering Indonesia belum mencapai target kinerja karyawan. Gambar 1.1 menunjukkan peningkatan realisasi kinerja pada setiap tahunnya, pada tahun 2017 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia sebesar 89%. Pada tahun 2018 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat menjadi 92%. Pada tahun 2019 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat menjadi 93%. Kemudian pada tahun 2020 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat lagi menjadi 96%. Pada tahun 2021 realisasi kinerja karyawan PT Asuka Engineering Indonesia meningkat lagi menjadi 98%.

**Tabel 1.1 : Rekapitulasi Data Lama Waktu/Masa Kerja pada Karyawan
PT Asuka Engineering Indonesia**

No	Departemen	Jumlah per Departemen	Lama Waktu dan Masa Kerja (jumlah)		
			0-1	2-3	>4
1	HRD dan GA	7	3	2	2
2	Marketing	4	2	1	1
3	HSE	9	7	1	1
4	Accounting	6	0	2	4
5	PEC	6	0	5	1
6	Purchasing	5	1	2	2
7	Civil	7	6	0	1
8	Maintenance	3	1	0	2
9	Mechanical	2	0	0	2
10	Electrical	1	0	0	1
Jumlah			20	13	17

Sumber : HRD PT Asuka Engineering Indonesia, 2022

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas menunjukkan bahwa lama waktu/masa kerja karyawan sebelum bekerja di PT Asuka Engineering Indonesia, untuk pengalaman kerja pada 0-1 tahun sebanyak 21 karyawan, untuk 2-3 sebanyak 13 karyawan dan yang lebih dari 4 tahun sebanyak 17 karyawan. Data karyawan PT Asuka Engineering Indonesia yang mempunyai pengalaman bisa dikatakan sangat minim lebih banyak yang memiliki masa kerja pada 0-1 tahun yaitu sebanyak 21 karyawan dan pada tahun 2-3 sebanyak 13 karyawan. Hal tersebut karena seseorang yang mempunyai pengalaman kerja dapat memberikan keahlian dan keterampilan dibidangnya serta mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik,

Nurrofi (2012). Pengalaman kerja dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja serta efisiensi waktu dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. Maka pengalaman kerja sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk tercapainya tujuan agar dapat berkembang dan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Selain faktor pengalaman kerja, motivasi juga menjadi salah satu faktor penting bagi suatu perusahaan yakni sebagai faktor pendorong karyawan Abidin dan Sasongko (2022). motivasi merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurut Hasibuan (2016;142) mendefinisikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para pegawai atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Adanya bentuk motivasi yang

diberikan perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan karena dengan diberikan sebuah motivasi karyawan akan merasa bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Tabel 1.2 : Data Motivation Berupa Tunjangan Bonus dan Reward PT Asuka Engineering Indonesia

No	Bentuk <i>Motivation</i>	Kondisi		Keterangan
		Baik	Kurang	
1	Tunjangan Dinas	√		Tidak menetap hanya diberi jangka waktu 13 hari untuk melakukan sebuah kunjungan.
2	Tunjangan Lokasi	√		Tunjangan ini menetap agak lama pada satu lokasi dengan jangka waktu 2 minggu atau sampai satu bulan.
3	Tunjangan Kesejahteraan	√		Tunjangan ini hanya untuk karyawan yang mempunyai grade dengan skala nilai 9 atau biasa diberikan kepada supervisor saja.
4	Tunjangan Hari Raya	√		Pasti diberikan pada tiap karyawan menjelang hari raya.
5	Tunjangan BPJS	√		Setiap karyawan PT. Asuka Engineering akan diberikan sebuah kartu kesehatan

				berupa BPJS.
6	Tunjangan Hari Tua	√		Setiap karyawan yang usia diatas 45 tahun akan diberikan tunjangan guna kelak sudah pensiun.
7	Family Gathering	√		Family Gathering dapat dikatakan sebuah bonus bagi para karyawan biasanya dilakukan setiap tahun dengan tema yang berbeda yakni seperti Outbond dan Liburan.
8	Reward (penghargaan)	√		Reward akan diberikan pada karyawan yang dapat menyelesaikan suatu project dengan memperoleh laba yang baik akan diberikan sebuah penghargaan dari perusahaan.

Sumber : PT Asuka Engineering Indonesia (2022)

Dari tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia sudah berjalan dengan baik. Karyawan mendapatkan tunjangan hal tersebut dapat dilihat dari tunjangan-tunjangan yang diberikan dari mulai dinas, liburan, kartu kesehatan, Sumber : PT Asuka Engineering Indonesia (2022) serta penghargaan-penghargaan yang masih diterapkan oleh perusahaan kepada para karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa karyawan yang dilakukan pada 10 Maret 2022 di PT Asuka Engineering Indonesia tersebut menyatakan bahwa masih terdapat fasilitas yang kurang memenuhi seperti kondisi kantor yang tidak terlalu besar dan masih terdapat beberapa fasilitas seperti kursi dan printer yang rusak. Selain itu terjadi tingkat kebisingan yang disebabkan oleh aktivitas penggunaan alat-alat berat dan suara mesin pompa air yang memengaruhi konsentrasi karyawan. Di sisi lain masih terdapat beberapa karyawan yang mengalami ketidak harmonisan hubungan dalam bekerja. Berikut sarana prasarana yang diberikan perusahaan untuk menunjang kerja karyawan.

Tabel 1.3 : Rekapitulasi Data Sarana dan Prasarana PT.Asuka Engineering Indonesia

No	Sarana dan Prasarana	Unit	Kondisi
1	Alat Komputer (printer, scanner, hardisk, modem)	190	Rusak ringan, 1 unit komputer
2	AC	13	Baik
3	Meja (Kerja, Rapat)	57	Baik
4	Kursi (Kerja, Lipat, Tamu, Sofa)	75	Rusak ringan, 5 unit kursi
5	Papan Tulis	6	Baik
6	Lemari (Laci dorong, Rak Buku)	35	Baik
7	Televisi	5	Baik
8	Alat Komunikasi (Telepon, Handphone, Radio <i>Telecommunication</i>)	27	Baik
9	Bangunan	8	Baik
10	Kendaraan (Mobil dan Motor)	7	Baik

Sumber : HRD PT Asuka Engineering Indonesia (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas sarana dan prasarana yang ada di PT Asuka Engineering Indonesia mengalami kondisi yang dapat dikatakan cukup baik karena hanya sebagian kecil saja yang mengalami kerusakan ringan yang dapat diperbaiki dan juga ada dalam proses perbaikan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Hasibuan (2016:55) orang yangberpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan daripada yang belum memiliki pengalaman. Manulang (2013:15) menjelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan suatu prosedur di mana karyawan mengumpulkan pengetahuan dan keterampilannya dengan terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas mengenai pola suatu pekerjaan.

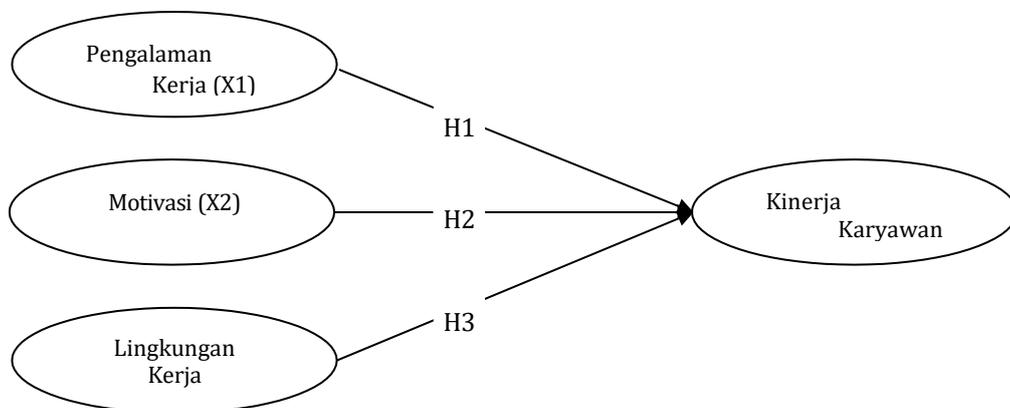
Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2016:193), “Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Sutrisno (2020: 109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2019:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi pribadinya dalam bertugas, misalnya musik, penerangan, dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) yakni setiap hal yang ada dalam lingkungan karyawan bekerja sehingga mempengaruhi dirinya saat menjalankan jobdesknya, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan ATK yang memadai.

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka Alur Pikir

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan filosofi positif (Sugiyono, 2019:16). Metode ini digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis yang ditentukan. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu metode yang sudah direncanakan sejak awal sampai pembuatan desain penelitiannya.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Asuka Engineering Indonesia yang berlokasi di Graha Asuka, Manyar Resort Blok A2 No.8, Wonorejo, Sukomulyo, Kecamatan Manyar, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2019:126) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PT Asuka Engineering Indonesia yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari populasi yang dinilai dapat mewakili karakteristiknya. Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:184) mendefinisikan teknik *non probability sampling* sebagai teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang serta tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti yaitu dengan metode *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PT Asuka Engineering Indonesia sebanyak 50 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2019;80). Kuisisioner dalam penelitian ini dibuat dalam bentuk skala likert yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti dan didistribusikan kepada responden (Karyawan Tetap) di PT Asuka Engineering

Indonesia. Cara menyebarkan kuisioner yaitu secara online berupa *google form*.

Pengukuran Variabel

Pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan *google form*. Jawaban dalam setiap item menggunakan skala likert. Sugiyono (2019:146) mendefinisikan skala likert adalah suatu cara yang digunakan untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terkait fenomena. Jawaban dari setiap item pertanyaan mempunyai gradasi sangat positif hingga sangat negatif. Berikut ini merupakan kriteria penilaiannya :

Tabel 3.5 : Skor Skala Likert

Pernyataan	Keterangan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
RR	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016:52) mendefinisikan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan dalam kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Berikut ini kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pernyataan antara lain:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel (0,05) maka dapat dikatakan valid
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel (0,05) maka dapat dikatakan tidak valid

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini uji reliabilitas data yaitu menggunakan uji *Cronbach Alpha* untuk mengidentifikasi seberapa baik item-item dalam kuesioner yang berhubungan antara satu dengan lainnya. Menurut Ghazali (2019:46) menyebutkan dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yakni sebagai berikut:

- 1) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70
- 2) Suatu variabel dikata tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* < 0.70

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal atau tidak (Ghozali, 2019:154). Pada penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan “Uji *Kolmogorov- Smirnov*”. Untuk mengetahui data yang berdistribusi normal, antara lain:

1. Jika probabilitas nilai Z uji K-S $< 0,05$ maka data terdistribusi dikatakan tidak normal.
2. Jika probabilitas nilai Z uji K-S $> 0,05$ maka data terdistribusi dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:103) Uji Multikolinearitas dilakukan untuk menguji model regresi terkait ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik tidak akan terjadi korelasi diantara variabel independen (bebas). Uji Multikolinearitas dilihat dari nilai *variance Inflation factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Berikut ini dasar pengambilan uji multikolinearitas :

1. Apabila *tolerance value* $> 0,1$ dan VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi.
2. Apabila *tolerance value* $< 0,1$ dan VIF > 10 , maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen pada model regresi

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat lain tetap, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dengan cara melakukan Uji *Glejser* :

1. Jika nilai sig $> 0,05$ artinya, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.
2. Jika nilai sig $< 0,05$ artinya, terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Ghozali (2016:8) mengatakan bahwa regresi linier berganda dapat dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel atau lebih variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Dalam penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan koefisien

regresi *standardized coefficients*. Rumus matematis dari regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2016:95) bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien R² adalah diantara 0 dan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika nilai determinasi mendekati 0 maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen sedangkan jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka 1 maka dapat dikatakan model regresi baik, karena hampir semua variabel yang dipakai mampu menerangkan variasi variabel yang telah digunakan. Untuk menghindari bias, maka digunakan nilai *Adjusted R²*, karena nilai *Adjusted R²* dapat naik turun apabila satu variabel independen ditambahkan dalam model.

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2019:97) uji t digunakan buat menguji hipotesis secara parsial untuk menunjukkan bahwa pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan guna menguji seberapa jauh di salah satu variabel bebas (independen) secara individual di dalam menerangkan variasi variabel yang terikat (dependen). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yakni sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak. hal ini artinya bahwa variabel Pengalaman Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Asuka Engineering Indonesia.
- 2) Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. hal ini artinya bahwa Pengalaman Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT Asuka Engineering Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN INTERPRETASI

Responden

Adapun mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
1	Laki-laki	36	72%
2	Perempuan	14	28%
Total		50	100%

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Adapun mengenai pendidikan responden dalam penelitian ini terdapat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 : Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK/MA	5	10%
2	D3	11	22%
3	S1	34	68%
Total		50	100%

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Adapun mengenai usia responden dalam penelitian ini dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.3 : Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase%
1	18 - 25	0	0%
2	26 - 32	7	14%
3	33 - 39	15	30%
4	40 - 46	18	36%
5	47 - 53	9	18%
6	54 - 60	1	2%
Total		50	100%

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RR	S	SS		1	2	3	4	5	
X1.1	2	5	9	14	20	50	2	10	27	56	100	195
X1.2	0	5	15	12	18	50	0	10	45	48	90	193
X1.3	1	5	10	13	21	50	1	10	30	52	105	198
Total	3	15	34	39	59	150	3	30	102	156	295	586
Rata-Rata												195

Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RR	S	SS		1	2	3	4	5	
X2.1	2	2	11	21	14	50	2	4	33	84	70	193
X2.2	5	5	6	17	17	50	5	10	18	68	85	186
X2.3	1	6	15	18	10	50	1	12	45	72	50	180
X2.4	1	1	25	11	12	50	1	2	75	44	60	182
Total	9	14	57	67	53	200	9	28	171	268	265	741
Rata-Rata												185

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RR	S	SS		1	2	3	4	5	
X3.1	2	7	6	21	14	50	2	14	18	84	70	188
X3.2	0	5	16	7	22	50	0	10	48	28	110	196
X3.3	1	7	22	6	14	50	1	14	66	24	70	175
X3.4	4	5	24	14	3	50	4	10	72	56	15	157
Total	7	24	68	48	53	200	7	48	204	192	265	716
Rata-Rata												179

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Tanggapan Responden					Total	Skor Nilai					Total
	STS	TS	RR	S	SS		1	2	3	4	5	
Y1.1	2	3	10	19	16	50	2	6	30	76	80	194
Y1.2	0	5	9	17	19	50	0	10	27	68	95	200
Y1.3	1	3	16	10	20	50	1	6	48	40	100	195
Y1.4	1	6	10	9	24	50	1	12	30	36	120	199
Y1.5	1	2	12	13	22	50	1	4	36	52	110	203
Total	5	19	57	68	101	250	5	38	171	272	505	991
Rata-Rata												198

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
Pengalaman Kerja	1	0,829	0,278	0,00	Valid
	2	0,865	0,278	0,00	Valid
	3	0,930	0,278	0,00	Valid
Motivasi Kerja	1	0,804	0,278	0,00	Valid
	2	0,886	0,278	0,00	Valid
	3	0,844	0,278	0,00	Valid
	4	0,593	0,278	0,00	Valid
Lingkungan Kerja	1	0,834	0,278	0,00	Valid
	2	0,792	0,278	0,00	Valid
	3	0,724	0,278	0,00	Valid
	4	0,841	0,278	0,00	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,846	0,278	0,00	Valid
	2	0,813	0,278	0,00	Valid
	3	0,886	0,278	0,00	Valid
	4	0,663	0,278	0,00	Valid
	5	0,867	0,278	0,00	Valid

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai probabilitas (Sig) lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel telah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Pengalaman Kerja	0,844	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,793	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,806	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,869	0,70	Reliabel

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian variable pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Nilai Sig K-S	Batas Nilai Sig	Keterangan
0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil dari uji statistik diatas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal karena nilai signifikansinya yang menunjukkan nilai 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dibandingkan 0,05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengalaman kerja	0,184	5,421
Motivasi Kerja	0,147	6,785
Lingkungan Kerja	0,200	4,996

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *tolerance* untuk masing- masing variabel independen memiliki nilai > 0,1 dan nilai VIF yang memiliki angka < 10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Pengalaman Kerja	0,703
Motivasi Kerja	0,436
Lingkungan Kerja	0,256

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskrdastisitas diantara variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai sig untuk masing-masing variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,05.

Analisis Data

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,809	,921		1,964	,056
T.X1	,445	,164	,298	2,718	,009
T.X2	,541	,156	,425	3,465	,001
T.X3	,334	,132	,265	2,521	,015

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Sehingga bisa dihasilkan persamaan antara lain:

$$Y = 1,809 + 0,445 X1 + 0,541 X2 + 0,334 X3$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,948 ^a	,898	,892	1,420

Sumber : data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat ditarik kesimpulan hasil pengujian, antara lain:

- a. Hasil dari *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,892 atau 89,2% yang artinya dari variabel kinerja karyawan sebesar 0,892 disebabkan oleh variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,108 atau 10,8% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh peneliti.
- b. *R square* yaitu sebesar 0,898 artinya proporsi variasi dalam variabel bebas yaitu variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 0,898 atau 89,8% sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,102 atau 10,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.
- c. *R* yaitu sebesar 0,948 artinya kuatnya hubungan antar variabel pengalaman kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 0,948 atau 94,8%.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Nilai t	Sig
Pengalaman Kerja	2,718	0,009
Motivasi Kerja	3,465	0,001
Lingkungan Kerja	2,521	0,015

Sumber : data primer diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dapat ditarik kesimpulan hasil pengujian, antara lain:

- a. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel pengalaman kerja diperoleh hasil sig sebesar 0,009 yang menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,05 bisa dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.
- b. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja diperoleh hasil sig sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,05 bisa dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.

- c. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil hipotesis secara parsial (uji t) pada variabel lingkungan kerja diperoleh hasil sig sebesar 0,015 yang menunjukkan bahwa lebih kecil dari 0,05 bisa dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia Indonesia.

Interpretasi Hasil

Pengalaman Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif yaitu semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig $0,009 < 0,05$ dikatakan signifikan yang artinya pengalaman kerja bisa menjadi faktor dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.

Seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja maka semakin besar peluang karyawan untuk mengatasi berbagai masalah terkait dengan pekerjaan sehingga menyebabkan kinerja dapat dicapai dengan lebih baik bila dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Marwansyah (2014:135) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratu dkk (2021) Menyatakan, bahwa memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan.

Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif yaitu semakin baik motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig $0,001 < 0,05$ dikatakan signifikan yang artinya motivasi kerja bisa menjadi faktor dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.

Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat memuaskan

keinginan mereka dan meningkatkan produktivitas kerja mereka serta pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016:142) bahwasannya pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqiyyah (2022) menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. semakin baik motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat. pimpinan organisasi yang mampu memberikan motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara aktif dan membuat kinerja karyawan meningkat.

Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Makna positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai sig $0,015 < 0,05$ dikatakan signifikan yang artinya lingkungan kerja bisa menjadi faktor dan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan suasana hati karyawan dan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan maksimal dalam mengeluarkan seluruh kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu maupun secara team.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Irfanudin (2021;30), sesuatu yang ada disekeliling karyawan mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman maka akan menurun kinerja karyawan namun sebaliknya lingkungan kerja yang nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Penelitian ini dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) . Hal ini dibuktikan dengan Uji t dimana nilai signifikansi $0,009 \leq 0,05$. Hasil tersebut menyatakan bahwa pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) . Hal ini dibuktikan dengan Uji t dimana nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Hasil tersebut menyatakan bahwa pengalaman kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) . Hal ini dibuktikan dengan Uji t dimana nilai signifikansi $0,015 \leq 0,05$. Hasil tersebut menyatakan bahwa pengalaman kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia.

Rekomendasi

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Terkait dengan pengalaman kerja, motivasi dan lingkungan kerja Diharapkan bagi PT. Asuka Engineering Indonesia untuk pengalaman kerja, pihak perusahaan lebih memperhatikan Karyawan yang belum memiliki kompetensi di bidangnya dan belum memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, agar diberikan soft skills training untuk meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mempermudah Karyawan dalam berkerja, sehingga kinerja Karyawan dan perusahaan semakin meningkat. Untuk motivasi kerja Perusahaan diharapkan dapat memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan promosi jabatan kepada karyawan dengan ketentuan-ketentuan tertentu sehingga karyawan menjadi termotivasi agar bekerja lebih baik lagi untuk mendapatkan promosi jabatan. Sehingga secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk lingkungan kerja, pihak perusahaan diharapkan dapat membuat lingkungan kerja yang sesuai standar sehingga karyawan merasa nyaman ditempat kerja. Dengan lingkungan yang nyaman maka karyawan akan bekerja dengan maksimal sehingga akan berakibat pada peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep, dan indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33-43.
- dan Kantor Cabang Karang Tengah). *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 140-151.
- Dewi, P., Sari, M., & Ratnawati, S. (2021). *The Effect of Leadhershship Style and Non-Physical Work Environment on Kinerja karyawan (Case study on the rotary section of CV Sinar Sengon Sejahtera)*. *International Journal of Accounting, Taxation, and Business*. 2(2), 15–25. <https://journal.unsika.ac.id/index.php/IJATB>
- Dwiraharja, D. (2022). Studi Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Rantai PASOK Pada Penyelenggaraan Proyek Kontruksi Dalam Masa Pandemi COVID- 19= Studies of The Impact and strategy of Pandemic Covid 19 on *The Supply Chain of Materials, Equipment and Human Resources in Construction Projects* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Fanulene, C. K., Lengkong, V. P., & Dotulong, L. O. (2022). “Analisis pengaruh lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt angkasa pura I (Persero) bandara internasional sanratulangi manado”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 419-428.
- Ghozali, Imam. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program IBM SPSS*
23. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Girsang, O. U. D., & Tinambunan, A. P. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP BERASTAGI. *KUKIMA: Kumpulan Karya Ilmiah Manajemen*, 1-9.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : penerbit Bumi Aksara.
- Irfanudin, A. M. (2021) pengaruh lingkungan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. *Morillo Internasional Indonesia Jakarta, jurnal ilmiah semarak*, 4(1), 23-40.
- Irjayanti, V., Mapparenta, M., & Syahnur, M. H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BRI Cabang Ahmad Yani Makassar. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 5(1).
- Khaeruman, Luis, Idrus, Laila, Yuary, Erni dan Hartati dkk (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten : CV. AA Rizky Mangkunegara.A.P (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Nurrofi, A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja, Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(1).
- Nurkholifa, N., & Budiono, B. (2022). Peran Mediasi *Organizational Commitment* Pada Pengaruh *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Pada Karyawan PT. Asuka Engineering Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 329-343.
- Octavianus, W. R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Pandhita A, Karnadi & Tulhujnah L., (2021) Pengaruh kompetensi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.Pengadaan Cabang Pembantu Asembagus) *Jurnal Mahasiswa Interpreneur (JME) FEB UNARS*. Vol.1, No.7., 1525 - 1538.
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Ratu, R., Koleangan, R., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Readi, R., Graha, A. N., & Sedyastuti, K. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Malang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 6(2).
- Rifa'i, M., Sela, R., & Sayekti, R. N. S. (2021). Kompensasi Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 4(1), 42-56.
- Rizqiyah, S. (2022). *The Effect of Motivation and Work Discipline on Performance*. *International Journal of Social Service and Research*, 2(1), 66-74.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). 519-523.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Silaen., Syamsuriansyah, Sari, Tanjung, dan Chairunnisah, R., dkk (2021) *Kinerja Karyawan*. Bandung : Widiana Bhakti
- Siswanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sofyadi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, alfabeta.
- Sunyoto D. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran* (Konsep, Strategi dan Kasus). Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai

terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325

Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Jakarta, Kencana. Wikantya,

B. Y. (2020). Kebijakan dan Perubahan di Sektor Jasa Konstruksi di

Masa Pandemi. *Buletin Konstruksi*. 15 4. Edisi 4: 1–32