

**PERAN MEDIASI MOTIVASI PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR SANTI
PALA**

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati¹, Ary Wira Andika², Ni Wayan Ary Dian Laksmi³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: sintyasaraswati@unmas.ac.id

ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis peran mediasi motivasi pada pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Santi Pala. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan PT. BPR Santi Pala, yaitu 38 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh menggunakan model SEM-PLS. SmartPLS 4.0. Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa: hipotesis 1 (H1) diterima karena nilai t-statistik sebesar $3,569 > t\text{-tabel } 1,96$ dan nilai p-values sebesar $0,000 < 0,05$. Uji hipotesis pada H2 dan H3 juga diterima karena nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hipotesis mediasi H4 dan H5 diterima karena nilai p-values lebih kecil dari 0,05. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi mampu sebagai pemediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi mampu sebagai pemediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

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

ABSTRACT: *The purpose of this study was to analyze the mediating role of motivation on the effect of work discipline and work experience on the performance of employees of PT BPR Santi Pala. This type of research uses quantitative research methods. The research population is employees of PT BPR Santi Pala, namely 38 employees who work at the company. Sampling using the saturated sample method using the SEM-PLS model. SmartPLS 4.0. Based on the results of hypothesis testing using SmartPLS, it shows that: Hypothesis 1 (H1) is accepted because the t-statistic value is $3.569 > t\text{-table } 1.96$ and the p-values are $0.000 < 0.05$. Hypothesis testing on H2 and H3 is also accepted because the p-values are smaller than 0.05. In addition, the mediation hypotheses H4 and H5 are accepted because the p-values are smaller than 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, work experience has a positive and significant effect on employee performance, motivation is able to mediate the effect of work discipline on employee performance, motivation is able to mediate the effect of work experience on employee performance.*

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

1. PENDAHULUAN

Pada rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi juga harus dilihat sebagai

satu kesatuan yang tangguh untuk membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangat ditentukan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa adanya sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, generatif, inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti: intelligence, creativity, dan imagination; tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya. Dengan berpegangan pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

PT. BPR Santi Pala merupakan salah satu Perusahaan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat yang melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT. BPR Santi Pala menawarkan layanan simpan deposito berjangka atau tabungan, kredit dan pinjaman, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah. PT. BPR Santi Pala membutuhkan kinerja yang tinggi dari karyawannya, tidak hanya motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat kinerja karyawan adalah tingkat kehadiran pegawai. Hasil observasi dan wawancara diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan, pada PT. BPR Santi Pala belum optimal. Dapat dijelaskan bahwa persentase tingkat absensi kehadiran pada PT. BPR Santi Pala mengalami fluktuasi dimana tingkat absensi karyawan rata-rata 4,45%, hasil ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Menurut Mudiarta dalam Mahrizal (2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Dimana terungkap bahwa jumlah karyawan yang absen pada PT. BPR Santi Pala rata-rata 4,45% pada tahun 2022. Tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan April yaitu sebanyak 38 orang dengan persentase rata-rata 5,00% sedangkan tingkat ketidakhadiran yang paling rendah terjadi pada bulan Oktober yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase rata-rata 4,39%. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penurunan pada kinerja karyawan, pada hasil ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai tergolong tinggi. Karena tingkat absensi yang tinggi maka merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas fenomena yang terjadi adalah salah satunya dikarenakan kurangnya peningkatan pada kinerja karyawan, yaitu: dalam motivasi karyawan kurang diberikan apresiasi atas prestasi yang telah diraih dalam bekerja sehingga hal ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan pada kinerja. Pada disiplin kerja kurangnya tingkat absensi dimana hal ini menjadi tolak ukur dari tingkat kedisiplinan karyawan. Serta pada pengalaman kerja terdapat masalah dikarenakan adanya senioritas antar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kesenjangan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, Farisi, dkk. (2020), Hustia (2020) dan Septiantari, dkk. (2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, karena apabila motivasi semakin baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan dengan adanya motivasi kerja juga akan memberikan kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Cahya, dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pemberian motivasi bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu penelitian dari Afwindra, et al., (2022) dan Jufrizen & Hadi (2021) bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan mempercepat tujuan dari perusahaan. Akan tetapi terdapat juga pendapat yang berbeda dari penelitian yang lain yaitu dari Nata & Firdausi (2021) yang mana menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kinerja untuk bidang pelayanan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap nasabah, sehingga disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksananya peraturan. Selain itu, pada beberapa penelitian motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Pakpahan & Aulia (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Lamanya pekerjaan tersebut dapat melihat dari tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu. Selanjutnya, Ariani, dkk. (2020) dan Silitonga (2022) menjelaskan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil ini diperoleh dari karyawan yang berpengalaman bekerja dapat meningkatkan kinerjanya, dengan adanya dukungan dari pengetahuan, keahlian, dan keterampilan sehingga akan dapat membuat karyawan lebih berpengalaman dan bisa meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi pada penelitian Sitompul & Simamora (2021) mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, karena pengalaman kerja seseorang tidak menjamin bahwa karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Selain itu, motivasi dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, apabila gairah dan semangat kerja karyawan meningkat tentu kinerja karyawan juga akan meningkat, maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Pandita, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom pada (1964). Robbins dan Judge (2008:253) menyatakan bahwa teori pengharapan (*Expectancy Theory*) merupakan penjelasan motivasi paling diterima di mana-mana. Teori yang berasal dari Victor Vroom ini menyatakan bahwa kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa

tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut. Dalam bentuk yang lebih praktis, teori harapan mengatakan bahwa karyawan-karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan tingkat usaha yang lebih tinggi ketika mereka yakin bahwa usaha tersebut akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik; penilaian yang baik akan menghasilkan penghargaan-penghargaan organisasional seperti bonus, kenaikan imbalan kerja, atau promosi dan penghargaan-penghargaan tersebut akan memuaskan tujuan-tujuan pribadi para karyawan.

Motivasi

Richard dan Edward (2017) mengungkapkan secara etimologis motivasi diartikan sebagai apa yang menggerakkan orang untuk melakukan tindakan. Menurut Kondalkar (2007) motivasi adalah semangat (gairah) membara dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan serta keinginan yang mendorong seseorang agar dapat mengerahkan energi fisik serta mentalnya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) motivasi diartikan sebagai keadaan yang menuntut seseorang supaya mencapai tujuan motifnya.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas maka disimpulkan motivasi adalah energi untuk membakar dorongan dalam diri seseorang dengan upaya guna mencapai tujuan apapun, baik itu tujuan pribadi ataupun tujuan dari organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Memunculkan rasa motivasi dalam diri karyawan tidak bisa terjadi begitu saja. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi terhadap dirinya.

Motivasi memiliki tujuan menurut Hasibuan (2017:221) terhadap karyawan dengan maksud untuk: meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan dan mengefektifkan pengadaaan karyawan.

Sutrisno (2016: 128) menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi yang mendorong seseorang untuk mencapai prestasi secara maksimal. Menurut teori prestasi ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu: *need for achievement* (perlu prestasi) merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang, *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain dan *need for power* (perlu tenaga) kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi terhadap orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin dapat diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Sinambela (2019) disiplin kerja terdiri dari dua kata yang memiliki arti masing-masing. Disiplin merupakan suatu proses yang dipakai oleh organisasi agar dapat menghadapi permasalahan kinerja melibatkan serta manajer pada saat mengidentifikasi serta mengkomunikasikan permasalahan tersebut kepada seluruh pegawai. Sedangkan kerja diartikan sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh seseorang untuk mendapatkan nilai dari aktivitas tersebut.

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai

ketentuan. Pandangan lain menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009, p.825). Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan.

Siswanto (2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan diantaranya seperti: tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok serta tujuan khusus disiplin kerja adalah untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan serta kebijakan perusahaan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan dan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa dengan sebaik-baiknya. Hasibuan (2014:284) menilai disiplin dengan menggunakan indikator-indikator seperti: tanggung jawab terhadap tugas, ketepatan dalam melaksanakan tugas, ketaatan pada peraturan organisasi dan ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yang berlaku dalam kehidupan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan pengetahuan seseorang tentang bidang pekerjaan tempat mereka bekerja (Sulaema, 2014). Pada umumnya lama kerja pada suatu profesi tertentu digunakan untuk mengukur pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga mempertimbangkan jenis pekerjaan yang telah atau sering dilakukan disamping jumlah tahun kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh riwayat pekerjaan karyawan.

Aset utama yang dimiliki seseorang untuk memasuki bidang tertentu adalah pengalaman kerja. Pemimpin perusahaan cenderung lebih mengutamakan pengalaman kerja daripada pendidikan karena belum terjadi pergantian yang signifikan dalam output produksi. Seorang profesional yang berpengalaman dapat segera menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Mereka tidak membutuhkan banyak pengajaran atau pelatihan. Karyawan yang terutama mengandalkan latar belakang dan gelar akademik mereka, bagaimanapun mungkin tidak dapat mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka tepat waktu. Karena teori ini yang diajarkan dalam perkuliahan terkadang berbeda dengan dunia nyata dalam pekerjaan, mereka harus melalui pelatihan yang memakan waktu dan mahal.

Tujuan adanya pengalaman kerja bagi perusahaan adalah untuk mendapatkan rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang dan mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul di kalangan tenaga kerja.

Pitriyani & Halim (2020) mengungkapkan bahwa indikator pengalaman kerja yaitu: masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

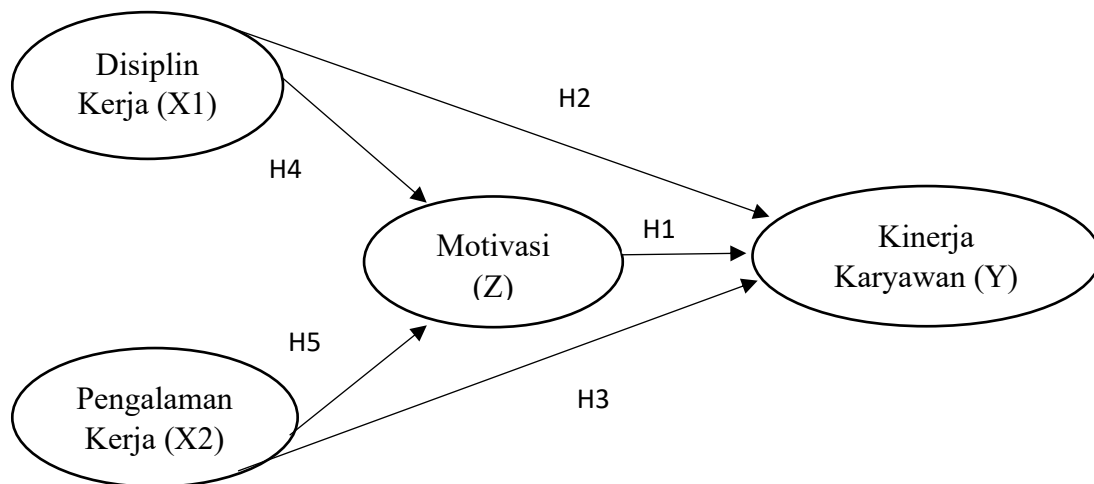
Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk kinerja yang optimal. Kinerja merupakan faktor yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan maju mundurnya perusahaan terlihat dari kinerja yang ada pada karyawan dan perusahaan atau organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2014:22) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Batasan dari pakar tersebut menekankan kinerja sebagai suatu proses untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang direncanakan.

Seseorang harus memiliki semangat kerja yang tinggi, keinginan untuk bekerja keras dan pengetahuan tentang jenis pekerjaan yang diperlukan untuk memenuhi standar dan persyaratan organisasi agar dapat bekerja dengan baik. Kinerja organisasi akan buruk dan tujuan organisasi tidak akan terpenuhi secara efektif tanpa manajemen kinerja yang standar karyawan atau pembagian tugas.

Tujuan kinerja karyawan menurut Rivai (2017) adalah untuk perbaikan hasil kerja pegawai, baik secara kualitas, ataupun kuantitas, memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui penyelesaian tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi dan memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Hasibuan (2014:144), beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja seperti: kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, kerja sama dan kedisiplinan.

HIPOTESIS



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

- H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala, Darmasaba, Abiansemal, Badung.
- H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala, Darmasaba, Abiansemal, Badung.
- H3: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala, Darmasaba, Abiansemal, Badung.
- H4: Motivasi mampu sebagai pemediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala, Darmasaba, Abiansemal, Badung.
- H5: Motivasi mampu sebagai pemediasi pengaruh pengalaman kerja

terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala, Darmasaba, Abiansemal, Badung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Santi Pala yang berkedudukan di yang berkedudukan di Jalan Raya Darmasaba Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dimaksud untuk menjelaskan dan mengetahui hasil hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis dengan menggunakan model SEM-PLS. SmartPLS 4.0. Pada teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode alternatif berbasis variance atau component base SEM yang disebut partial least square (PLS). Populasi penelitian adalah karyawan PT. BPR Santi Pala, yaitu 38 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut. Pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampelnya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Pengujian terhadap validitas menggunakan teknik *product moment* pada tingkat signifikan 5 persen, berdasarkan hasil analisis validitas dengan program SPSS, karena seluruh uji validitas instrumen dengan korelasi *product moment* yang semuanya signifikan serta berada di atas nilai r *product moment* (0,3). Sesuai dengan yang ditampilkan pada Tabel 1. ini berarti bahwa alat pengambil data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0.814	Valid
		X1.2	0.877	Valid
		X1.3	0.914	Valid
		X1.4	0.867	Valid
2.	Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0.913	Valid
		X2.2	0.909	Valid
		X2.3	0.931	Valid
3.	Motivasi (Z)	Z1.1	0.852	Valid
		Z1.2	0.871	Valid
		Z1.3	0.867	Valid
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.797	Valid
		Y1.2	0.828	Valid
		Y1.3	0.849	Valid
		Y1.4	0.807	Valid
		Y1.5	0.881	Valid

Sumber: Lampiran 4

Dapat disimpulkan pada Tabel 1. bahwa seluruh instrumen variabel penelitian berupa disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat uji validitas yang dimana nilai skor total *pearson correlation* dan dinyatakan valid masing-masing instrumen berada di atas 0,30 maka instrumen layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut.

2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan, apakah responden dapat mengungkapkan data-data yang ada pada variabel penelitian. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach a*, dinilai reliabel jika lebih besar dari 0,7 (Sugiyono, 2018:177). Dalam hal ini, akan dilakukan uji reliabilitas untuk beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Adapun *reliability analysis-scale* (alpha) seperti pada Tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0.891	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja (X2)	0.905	Reliabel
3.	Motivasi (Z)	0.829	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0.889	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 2. dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi dan kinerja karyawan masing-masing memiliki *Cronbach alpha* bernilai lebih dari 0,7. Jadi, kesimpulannya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal) dan penelitian bisa dilanjutkan.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Adapun persepsi variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi dan kinerja karyawan sebagai berikut

1. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini memiliki 4 indikator sebagai tanggung jawab terhadap tugas, ketepatan dalam melaksanakan tugas, ketaatan pada peraturan organisasi, ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma. Hasil analisis deskriptif mengenai disiplin kerja ditunjukkan dalam Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2

Hasil Analisis Deskriptif Respon Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Indikator	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Tanggung jawab terhadap tugas	0	0	4	18	16	4.31	Sangat Baik
2.	Ketepatan dalam melaksanakan tugas	0	0	6	22	10	4.10	Baik
3.	Ketaatan pada peraturan organisasi	0	0	5	30	13	4.21	Sangat Baik
4.	Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma	0	0	4	18	16	4.31	Sangat Baik
Rata-rata total Disiplin Kerja							4.23	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.2, terlihat bahwa rata-rata skor dari 4 pernyataan mengenai disiplin kerja sebesar 4,23 yang berada pada kisaran 4,21 – 5,00 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti karyawan pada PT. BPR Santi Pala yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai disiplin kerja adalah sangat baik. Nilai rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator Tanggung jawab terhadap tugas dan

Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma yaitu sebesar 4,31. Namun indikator yang bernilai paling rendah adalah Ketepatan dalam melaksanakan tugas yaitu sebesar 4,10. Indikator Ketaatan pada peraturan organisasi memiliki rata-rata skor 4,21.

2. Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini memiliki 3 indikator sebagai dasar pengukurannya, yaitu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Hasil analisis deskriptif mengenai motivasi ditunjukkan dalam Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Deskriptif Respon Responden Pada Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	Indikator	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Masa kerja	0	2	3	21	12	4.13	Baik
2.	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	0	2	4	20	12	4.10	Baik
3.	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	0	2	3	24	9	4.05	Baik
Rata-rata total Pengalaman Kerja							4.09	Baik

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.3, terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan mengenai pengalaman kerja sebesar 4,09 yang berada pada kisaran 3.41 – 4.20 yang berarti baik. Hal ini berarti karyawan pada PT. BPR Santi Pala yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai pengalaman kerja adalah baik. Nilai rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator masa kerja yaitu sebesar 4,13. Namun indikator yang bernilai paling rendah adalah penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yaitu sebesar 4,05. Indikator tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki memiliki rata-rata skor 4,10.

3. Deskripsi Variabel Motivasi (Z)

Variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki 3 indikator sebagai dasar pengukurannya, yaitu *need for achievement* (perlu prestasi), *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), *need for power* (perlu tenaga). Hasil analisis deskriptif mengenai motivasi ditunjukkan dalam Tabel 4.4 berikut ini.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Deskriptif Respon Responden Pada Variabel Motivasi (Z)

No.	Indikator	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	<i>Need for achievement</i> (Perlu prestasi)	0	0	4	13	21	4.44	Sangat Baik
2.	<i>Need for affiliation</i> (Kebutuhan akan afiliasi)	0	0	4	17	17	4.34	Sangat Baik
3.	<i>Need for power</i> (Perlu tenaga)	0	0	5	21	12	4.18	Baik
Rata-rata total motivasi							4.32	Baik

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat bahwa rata-rata skor dari 3 indikator mengenai motivasi sebesar 4,32 yang berada pada kisaran 4,21 – 5,00 yang berarti

sangat baik. Hal ini berarti karyawan pada PT. BPR Santi Pala yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kinerja karyawan adalah baik. Nilai rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator *Need for achievement* (Perlu prestasi) yaitu sebesar 4,44. Namun indikator yang bernilai paling rendah adalah *Need for power* (Perlu tenaga) yaitu sebesar 4,18. Indikator *Need for affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi) memiliki rata-rata skor 4,34.

4. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki 5 indikator sebagai dasar pengukurannya, yaitu Kesetiaan, Prestasi, Tanggung jawab, Kerjasama, Kedisiplinan. Hasil analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan ditunjukkan dalam Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Respon Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Indikator	Jawaban Responden					Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3	4	5		
1.	Kesetiaan	0	0	5	14	19	4.36	Sangat Baik
2.	Prestasi	0	0	4	18	16	4.31	Sangat Baik
3.	Tanggung jawab	0	0	4	14	20	4.42	Sangat Baik
4.	Kerjasama	0	0	4	17	17	4.34	Sangat Baik
5.	Kedisiplinan	0	0	5	11	22	4.44	Sangat Baik
Rata-rata total Kinerja Karyawan							4.37	Sangat Baik

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.5, terlihat bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan mengenai kinerja karyawan sebesar 4,37 yang berada pada kisaran 4,21 – 5,00 yang berarti sangat baik. Hal ini berarti karyawan pada PT. BPR Santi Pala yang menjadi responden dalam penelitian ini menilai kinerja karyawan adalah sangat baik. Nilai rata-rata skor tertinggi terdapat pada indikator Kedisiplinan yaitu sebesar 4,44. Namun indikator yang bernilai paling rendah adalah Prestasi yaitu sebesar 4,31. Indikator tanggung jawab memiliki rata-rata skor 4,42.

5. Analisis Inferensial

Analisis inferensial dalam penelitian ini, pengolahan datanya dilakukan dengan metode *partial least square (PLS)*, dengan mempergunakan program *SmartPLS 4.0*. Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis ini meliputi : (1) Evaluasi model pengukuran yang dikenal pula dengan istilah *measurement model* atau *outer model*. Model pengukuran ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara indikator- indikator yang membentuk variabel latennya, dan (2) Evaluasi model struktural, yang juga dikenal dengan istilah *structural model* atau *inner model*. Model struktural dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang membentuk model penelitian.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah (a) *convergent validity*, (b) *discriminant validity*, dan (c) *reliability*.

a) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan

terhadap koefisien *outer loading* masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid jika koefisien *outer loading* lebih besar dari 0,70. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading* 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Latan dan Ghazali, 2015:76), serta nilai *p-value* < 0,05 atau signifikan pada *t-statistik* 1,96. Hasil pengukuran *outer model*, dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 5.1.

Tabel 5.1

Hasil Perhitungan *Outer Loading* Indikator-indikator untuk Variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Koefisien <i>Outer Loading</i>	<i>P-Values</i>
Disiplin Kerja (X1)	Tanggung jawab terhadap tugas	0.800	0.000
	Ketepatan dalam melaksanakan tugas	0.880	0.000
	Ketaatan pada peraturan organisasi	0.919	0.000
	Ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma	0.873	0.000
Pengalaman Kerja (X2)	Masa kerja	0.913	0.000
	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	0.903	0.000
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	0.936	0.000
Motivasi (Z)	<i>Need for achievement</i> (Perlu prestasi)	0.844	0.000
	<i>Need for affiliation</i> (Kebutuhan akan afiliasi)	0.878	0.000
	<i>Need for power</i> (Perlu tenaga)	0.868	0.000
Kinerja Karyawan (Y)	Kesetiaan	0.781	0.000
	Prestasi	0.839	0.000
	Tanggung jawab	0.853	0.000
	Kerjasama	0.804	0.000
	Kedisiplinan	0.883	0.000

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukkan hasil bahwa perhitungan *outer loading* dari masing-masing indikator konstruk disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi dan kinerja karyawan memiliki koefisien *outer loading* lebih besar dari 0,50 dan nilai *p-values* yaitu 0,000 yang signifikan pada tingkat alpha 0.05. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel laten adalah valid dan signifikan.

b) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading* faktor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading* faktor kepada konstruk lain. Hasil pengukuran *cross loading* dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 5.2 berikut.

Tabel 5.2 Hasil Perhitungan Cross Loading

Indikator	Disiplin Kerja (X1)	Pengalaman Kerja (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.800	0.645	0.668	0.743
X1.2	0.880	0.688	0.771	0.818
X1.3	0.919	0.747	0.827	0.833
X1.4	0.873	0.743	0.808	0.829
X2.1	0.751	0.913	0.788	0.819
X2.2	0.710	0.903	0.785	0.782
X2.3	0.777	0.936	0.832	0.834
Z1	0.775	0.690	0.844	0.807
Z2	0.772	0.805	0.878	0.863
Z3	0.752	0.767	0.868	0.789
Y1	0.727	0.728	0.757	0.781
Y2	0.837	0.730	0.774	0.839
Y3	0.761	0.792	0.814	0.853
Y4	0.754	0.675	0.730	0.804
Y5	0.785	0.758	0.873	0.883

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.2 menunjukkan hasil perhitungan *loading* faktor dari masing-masing indikator konstruk disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi, dan kinerja karyawan mempunyai *loading* faktor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading* faktor dan dinyatakan valid.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan membandingkan koefisien akar *AVE* (\sqrt{AVE} atau *square root average variance extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar *AVE* (\sqrt{AVE} atau *square root average variance extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian (Latan dan Ghozali, 2015:76), dan *AVE* lebih besar dari 0,50. Evaluasi validitas dengan membandingkan \sqrt{AVE} terhadap nilai korelasi antar variabel, dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 5.3.

Tabel 5.3 Hasil Perhitungan \sqrt{AVE}

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}
Disiplin Kerja (X1)	0.755	0,868
Pengalaman Kerja (X2)	0.842	0,917
Motivasi (Z)	0.746	0,863
Kinerja Karyawan (Y)	0.693	0,832

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa nilai *AVE* seluruh konstruk > 0,50, sehingga memenuhi syarat valid berdasarkan kriteria *discriminant validity*

3. Reliabilitas Komposit (*Composite Reliability*)

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha* dalam penelitian ini yang diproses dengan program SmartPLS 4.0, ditunjukkan

dalam Tabel 5.4 sebagai berikut.

Tabel 5.4 Composite Reliability dan Alpha Cronbach

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Disiplin Kerja (X1)	0.891	0.925
Pengalaman Kerja (X2)	0.906	0.941
Motivasi (Z)	0.829	0.898
Kinerja Karyawan (Y)	0.889	0.919

Sumber: Lampiran 6

Tabel 5.4, menunjukkan bahwa nilai seluruh konstruk telah menunjukkan nilai lebih besar dari 0,70 sehingga memenuhi syarat reliabel berdasarkan kriteria *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

2. Evaluasi Model Struktural (*Structural Model/ Inner Model*)

Evaluasi model struktural (*Structural Model/ Inner Model*) adalah pengukuran untuk mengevaluasi tingkat ketepatan model dalam penelitian secara keseluruhan, yang dibentuk melalui beberapa variabel beserta dengan indikator-indikatornya. Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya: (a) *R-Square (R²)*, (b) *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*, dan (c) *Goodness of Fit (GoF)*

a) Inner Model

R-Square (R²) dapat menunjukkan kuat lemahnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel dependen terhadap variabel independen. *R-Square (R²)* juga dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu model penelitian. Menurut Chin (Lathan dan Ghazali, 2015:80), nilai *R-Square (R²)* sebesar 0,67 tergolong model kuat, *R-Square (R²)* sebesar 0,33 model moderat, dan *R-Square (R²)* sebesar 0,19 tergolong model yang lemah.

**Tabel 5.5
Nilai Uji R-Square (R²) dan AVE**

Variabel	R Square	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0.000	0.755
Pengalaman Kerja (X2)	0.000	0.842
Motivasi (Z)	0.856	0.746
Kinerja Karyawan (Y)	0.944	0.693

Sumber: Lampiran 6

Memperhatikan Tabel 5.5, dimana nilai *R²* untuk disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap motivasi adalah sebesar 0,856 yang artinya motivasi 85,6% dipengaruhi oleh disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan sisanya 14,4% adalah faktor lain diluar model penelitian. Nilai *R²* sebesar 0,856 tergolong model yang kuat menurut Chin (Lathan dan Ghazali, 2015:80).

Nilai *R²* sebesar 0,944, ditunjukkan oleh pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Artinya 94,4% kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi, sisanya sebesar 5,6% adalah faktor lain di luar model penelitian. Nilai *R²* sebesar 0,944 termasuk katagori kuat menurut Chin (Lathan dan Ghazali, 2015:80).

b) Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*

Q-Square Predictive Relevance (Q²) merupakan pengukur seberapa baik observasi yang dilakukan memberikan hasil terhadap model penelitian. Nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* berkisar antara 0 (nol) sampai dengan 1(satu).

Semakin mendekati 0 nilai *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*, memberikan petunjuk bahwa model penelitian semakin tidak baik, sedangkan sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat ke nilai 1 (satu), ini berarti model penelitian semakin baik. Kriteria kuat lemahnya model diukur berdasarkan *Q-Square Predictive Relevance (Q²)* menurut Lathan dan Ghozali (2015:80) adalah sebagai berikut : 0,35 (model kuat), 0,15 (model moderat), dan 0,02 (model lemah). Rumus perhitungan *Q-Square Predictive Relevance (Q²)*, Lathan dan Ghozali (2015: 80) adalah

$$Q\text{-Square} = 1 - \{(1-R1^2) (1-R2^2)\}$$

$$Q\text{-Square} = 1 - \{(1-0,856) (1-0,944)\}$$

$$Q\text{-Square} = 1 - (0,144) (0,056)$$

$$Q\text{-Square} = 1 - 0,008$$

$$Q\text{-Square} = 0,99$$

Nilai *Q-Square* yang dihasilkan sebesar 0,99 memiliki arti bahwa disiplin kerja, pengalaman kerja dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99 persen, sisanya 1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

c. Evaluasi Model Struktural melalui Goodness of Fit (GoF)

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan, karena dianggap merupakan pengukuran tunggal dari pengukuran *outer model* dan pengukuran *inner model*. Nilai pengukuran berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)* memiliki rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Nilai *Goodness of Fit (GoF)* yang semakin mendekati 0 (nol), menunjukkan model semakin kurang baik, sebaliknya semakin menjauh dari 0 (nol) dan semakin mendekat 1 (satu), maka model semakin baik.

Kriteria kuat lemahnya model berdasarkan pengukuran *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghozali (2015:88), adalah sebagai berikut : 0,36 (*GoF large*), 0,25 (*GoF medium*), dan 0,10 (*GoF small*). Adapun rumusan untuk mengukur kuat lemahnya model berdasarkan *Goodness of Fit (GoF)*, adalah

$$GoF = \sqrt{(AVE \times R^2)}$$

$$GoF = \sqrt{\{(0,755 + 0,842 + 0,746 + 0,693)/4\} \times \{(0,856 + 0,944)/2\}}$$

$$GoF = \sqrt{\{3,036/4\} \times \{1,800/2\}}$$

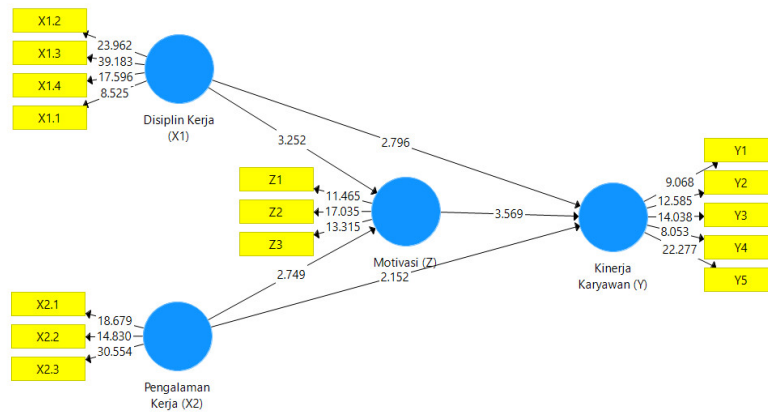
$$GoF = \sqrt{0,759 \times 0,900} \quad GoF = \sqrt{0,683} \quad GoF = 0,826$$

Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,826, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghozali (2015:88), model ini tergolong ke dalam model yang kuat.

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi : (1) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. (5) pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Dalam hal pengujian hipotesis-hipotesis, maka ditampilkan hasil pengolahan data *SmartPLS 4.0* dalam bentuk gambar, seperti ditunjukkan dalam Gambar 5.2 sebagai berikut.

Gambar 5.2
Diagram Path Hubungan Antara Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil *processing* data yang dilakukan dengan program *SmartPLS 4.0*. Seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 5.2, maka dapat buat tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 5.6 sebagai berikut.

Tabel 5.6
Hubungan Langsung Antara Variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) → Motivasi (Z)	0.520	3.252	0.001	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2) → Motivasi (Z)	0.451	2.749	0.006	Signifikan
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0.370	2.796	0.005	Signifikan
Pengalaman Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0.172	2.152	0.032	Signifikan
Motivasi (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0.471	3.569	0.000	Signifikan

Sumber: Lampiran 6

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien *t-statistik* sebesar 3,569 > *t-tabel* 1,96 dan nilai *p value* sebesar 0,000 < 0,05, menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pada PT. BPR Santi Pala. Artinya, motivasi yang diberikan oleh PT. BPR Santi Pala dapat dikatakan baik. Artinya dalam motivasi terdapat beberapa hal yang digunakan dalam penunjang kinerja karyawan seperti *need for achievement* (perlu prestasi), *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi), *need for power* (perlu tenaga). Jika motivasi yang dimiliki oleh PT. BPR Santi Pala diterima dengan baik dan sesuai dengan keinginan karyawan, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini PT. BPR Santi Pala harus berani mengambil tindakan untuk meningkatkan motivasi. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pada motivasi berpengaruh positif terhadap motivasi pada PT. BPR Santi Pala, diterima. Motivasi

adalah semangat (gairah) membara dalam diri seseorang yang disebabkan oleh adanya kebutuhan serta keinginan yang mendorong seseorang agar dapat mengerahkan energi fisik serta mentalnya agar mencapai tujuan yang diharapkan. Dimana motivasi adalah energi untuk membakar dorongan dalam diri seseorang dengan upaya guna mencapai tujuan apapun, baik itu tujuan pribadi ataupun tujuan dari organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Adanya pemberian motivasi juga akan memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi juga menjadi faktor pendukung dalam suatu organisasi baik itu pemerintahan maupun swasta terumata dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Farisi, dkk. (2020), Hustia (2020), Septiantari, dkk. (2022), Septiadi, dkk. (2020), Kuswati (2020), dan Ekhsan (2019) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien *t-statistik* sebesar $2,796 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai *p value* sebesar $0.000 < 0.05$, menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. BPR Santi Pala. Artinya, disiplin kerja yang diberikan oleh PT. BPR Santi Pala dapat dikatakan baik. Artinya dalam disiplin kerja terdapat beberapa hal yang digunakan dalam penunjang kinerja karyawan seperti tanggung jawab terhadap tugas, ketepatan dalam melaksanakan tugas, ketaatan pada peraturan organisasi, ketaatan terhadap nilai-nilai atau norma-norma. Jika disiplin kerja yang dimiliki oleh PT. BPR Santi Pala diterima dengan baik dan sesuai dengan keinginan karyawan, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini PT. BPR Santi Pala harus berani mengambil tindakan untuk meningkatkan disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pada disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PT. BPR Santi Pala, diterima. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagala, 2009:825). Disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan menjadi karyawan yang bermutu serta mampu melaksanakan tugas dengan baik sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Afwindra, et al., (2022), Jufrizen dan Hadi (2021), Chandra, dkk. (2022), dan Lestari (2022) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis pada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien *t-statistik* sebesar $2,152 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai *p value* sebesar $0,032 < 0.05$, menunjukkan hasil bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. BPR Santi Pala. Artinya, pengalaman kerja yang diberikan oleh PT. BPR Santi Pala dapat dikatakan baik. Artinya dalam pengalaman kerja terdapat beberapa hal yang digunakan dalam

penunjang kinerja karyawan seperti masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Jika pengalaman kerja yang dimiliki oleh PT. BPR Santi Pala diterima dengan baik dan sesuai dengan keinginan karyawan, maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini PT. BPR Santi Pala harus berani mengambil tindakan untuk meningkatkan pengalaman kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pada pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pada PT. BPR Santi Pala, diterima. Pengalaman kerja menunjukkan pengetahuan seseorang tentang bidang pekerjaan tempat mereka bekerja (Sulaema, 2014). Pada umumnya lama kerja pada suatu profesi digunakan untuk mengukur pengalaman kerja. Melalui pengalaman kerja yang dimiliki, kualitas teknis dan keterampilan karyawan semakin meningkat, maka karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Ariani, dkk (2022), Basyit, dkk (2020), Silitonga (2022), dan Patiung, dkk (2022) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik pengalaman kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Pengujian hipotesis pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi dengan koefisien *t-statistik* sebesar 2,807 > *t*-tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05, menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel mediasi mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Sehingga hipotesis motivasi sebagai variabel mediasi mempengaruhi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala, dapat diterima. Temuan dalam penelitian ini, motivasi dapat menjadi variabel mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini memberikan indikasi bahwa motivasi harus menjadi perhatian dalam memberikan pengembangan yang layak untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Pada dasarnya karyawan dengan disiplin yang tinggi, maka motivasi sangatlah diperlukan agar individu dapat mencapai tujuan atau kinerja yang diharapkan.

Motivasi memediasi pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimana motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan kegigihan seseorang untuk mencapai suatu tujuan misalnya seperti, keinginan untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya dan lebih mengejar prestasi daripada hadiah untuk sukses, seseorang yang mempunyai keinginan untuk melakukan hal yang lebih baik dari sebelumnya tentu akan mampu meningkatkan kinerja dari seseorang itu sendiri, dimana dengan keberhasilan dari keinginan tersebut seseorang mampu untuk memperoleh suatu prestasi yang dapat digunakan untuk mengembangkan dirinya dan menjadi suatu bentuk dorongan agar seseorang menjadi semangat dalam melakukan segala sesuatu atau tegas dalam mengambil tindakan. Seseorang yang berambisi ingin menjadi karyawan yang berprestasi dan mampu dibanggakan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut bisa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Apabila kegigihan dan semangat kerja karyawan meningkat tentu kinerja karyawan juga akan meningkat, maka pencapaian tujuan dari suatu perusahaan akan membaik. Hal ini juga

didukung oleh penelitian dari Pakpahan & Aulia (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi

Pengujian hipotesis pada pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi dengan koefisien *t-statistik* sebesar 2,129 > *t*-tabel 1,96 dan nilai signifikansi sebesar 0,034 < 0,05, menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel mediasi mempengaruhi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Sehingga hipotesis motivasi sebagai variabel mediasi mempengaruhi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala, dapat diterima. Temuan dalam penelitian ini, motivasi dapat menjadi variabel mediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini memberikan indikasi bahwa motivasi harus menjadi perhatian dalam memberikan pengembangan yang layak untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Pada dasarnya karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi, maka motivasi sangatlah diperlukan agar individu dapat mencapai tujuan atau kinerja yang diharapkan.

Motivasi memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dimana motivasi adalah proses mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan. Dengan suatu bentuk dorongan gairah tersebut seseorang mampu memiliki semangat dalam melakukan segala sesuatu atau tegas dalam mengambil tindakan seperti di dalam pekerjaan yang akan di kerjakan misalnya seperti, seorang karyawan yang memiliki masa kerja lebih banyak tentunya akan mempunyai berbagai macam pengalaman pekerjaan dalam memecahkan berbagai macam persoalan di dalam perusahaan, dengan adanya pengalaman kerja tersebut juga diharapkan para karyawan mempunyai kualitas sumber daya yang baik dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Seseorang yang berambisi ingin menjadi karyawan yang berprestasi dan mampu dibanggakan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan giat dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan keterampilan dan kemampuan dari pengalam kerjanya itu sendiri. Sehingga karyawan tersebut bisa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya. Apabila gairah dan semangat kerja karyawan meningkat tentu kinerja karyawan juga akan meningkat, maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Pandita, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel mediasi.

6. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya mengenai peran mediasi motivasi pada pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Artinya, semakin meningkatnya motivasi yang diberikan

maka motivasi karyawan pada PT. BPR Santi Pala juga akan semakin meningkat.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Artinya, semakin meningkatnya disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala juga akan semakin meningkat.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Artinya, semakin meningkatnya pengalaman kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala juga akan semakin meningkat.
4. Motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Artinya indikasi motivasi harus menjadi perhatian dalam meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala.
5. Motivasi mampu memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Artinya indikasi motivasi harus menjadi perhatian dalam meningkatkan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan disiplin kerja, sekiranya perlu ditingkatkan indikator ketepatan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, pihak PT. BPR Santi Pala perlu memberikan sosialisasi pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu dan memberikan sanksi teguran apabila ada karyawan yang masih belum tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Untuk meningkatkan pengalaman kerja, sekiranya perlu ditingkatkan indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Untuk itu, pihak PT. BPR Santi Pala perlu memberikan pelatihan teknis untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan.
3. Untuk meningkatkan motivasi, sekiranya perlu ditingkatkan indikator *Need for power* (Perlu tenaga). Untuk itu, pihak PT. BPR Santi Pala perlu memberikan kejelasan wewenang dan tupoksi kepada karyawan untuk meningkatkan motivasi kerja.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sekiranya perlu ditingkatkan indikator prestasi. Untuk itu, pihak PT. BPR Santi Pala perlu memberikan suatu rewards kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan prestasi kerja.
5. Bagi peneliti berikutnya dapat mengkombinasikan indikator penyusun variabel dari berbagai sumber, sehingga dapat mendefinisikan variabel lebih luas. Serta dapat menambah variabel bebas seperti pengembangan sumber daya manusia, kepemimpinan dan budaya organisasi yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74-86.

- Abdul, B., Bambang, S., & Joes, D. (2020). Pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 12-20.
- Afwindra, F., Indrayani, I., Khaddafi, M., Ngaliman, N., & Wibisono, C. (2022). The Effect Of Emotional Intelligence, Quality Of Human Resources And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variables In The Batam Special Ksop Office. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 2(3), 337-350.
- Chandra, J., Rostina, C. F., Debby, D., & Angela, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Inti Nusa Gemilang Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(2), 407-412.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01).
- Febrian, W. O., Firdaus, M. A., & Marlina, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 3(1), 65-72.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, Imam., dan Latan, Hengky. 2015. Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris. Semarang : BEFE Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf, 2016, Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, PT. Buku Seru, Yogyakarta.
- Hidayat, M. N. (2022). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia (Persero) Regional 4 Makassar* (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 2023-2037.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Ilham, M. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. *Jmm Unram-Master Of Management Journal*, 11(1), 13-20.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.

- Jailani, R. W. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Elang Perkasa Motor Padang. *Matua Jurnal*, 2(2), 334-345.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022, October). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran Di PT Victoria Care Tbk Cabang Surabaya). In *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi* (Vol. 4).
- Karles, E., & Subandrio, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 4(1), 155-162.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(2), 995-1002.
- Lubis, B. T., Situmorang, W., Tarigan, J., & Sembiring, V. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kakiku Family Reflexologi Center Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(2), 12-21.
- Lestari, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Musi Mandiri Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Kadera Sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28–32.
- Mangkunegara 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 14 Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Mahayani, K. A. M., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Indonesia Cabang Bali. *Emas*, 3(10), 18-27.
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1).
- Nata, K. C., & Firdausi, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 22(2).
- Pakpahan, W., & Aulia, I. N. (2022). The Effect of Competence and Discipline on Employee Performance Mediation of Motivation Variables in Money Management Department Central Bank of Indonesia. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 477-487.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 6(2), 71-83.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267-285.
- Patiung, L., Adi, Y., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Balai Rehabilitasi BNN Baddoka di Kota Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 5(1), 114-122.

- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513-528.
- Pandita, N. K. B. P., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Peran Motivasi Sebagai Pemediasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Pakraman Kesiman. *Emas*, 2(3).
- Pandhita, A., Karnadi, K., & Tulhusnah, L. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Pegadaian Cabang Pembantu Asembagus). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 1(7), 1525-1538.
- Rosid, A. (2018). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Phoenix M-Gallery Yogyakarta (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- 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.
- Rivai, V. & Sagala, J. (2009). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan T.A Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Septiantari, N. M., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Timur Medika Gianyar. *EMAS*, 3(4), 136-149.
- Siagan, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Stikes Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 1-12.
- Sigarlaki, M. E., Moniharapon, S., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Syahsudarmi, S. (2021). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada Prime Park Hotel Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 12(2), 117-126.
- Suciningtyas, S., & Masrokhah, S. (2023, February). Mediasi Motivasi Terhadap Kinerja: Pengaruh Self Efficacy, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Di Disdukcatpil Kabupaten Pematang. In *Unikal National Conference* (pp. 812-821).
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan Ke-18. Penerbit Alfabeta: Bandung.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sebayang, I. E. S., & Nurhaida, T. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Berdikari Karunia Abadi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 442-452.
- Sitompul, S. S., & Simamora, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tannery Sejahtera Mandiri Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(2), 142-153.
- Silitonga, E.S., (2022). Effect of Work Skills on Employee Performance Cv. Osano Screen Printing and Embroidery Through Work Experience. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 525-534.
- Tulim, A., Erma, Z., & Sukma, M. E. (2022). Pengaruh Harga, Produk dan Lokasi Terhadap Loyalitas Konsumen Melalui Undang-Undang Perlindungan Konsumen Pada CV. Triple Delapan Group. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 01-17.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297-308.
- Utomo, F.P., (2022). *Pengaruh Senioritas, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Divisi Airport Maintenance Pt. Angkasapura Ii (Persero) Bandara Internasional Kualanamu* (Doctoral dissertation).
- Vera, V. (2022). *Pengaruh Pelayanan Kualitas Produk dan Promosi terhadap Kepuasan Pelanggan pada PT Prima Labeling* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Vuspasari, K. (2011). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Intra Finance Cabang Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).