

ANALISI MOTIVASI, KEPUASAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PT AYU SEPTA PERDANA)

Yogi Trisnanda

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, [yogitrisnanda949@gmail.com](mailto:yogitrisnanda949@gmail.com)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze motivation, satisfaction, work discipline and work experience on the performance of the employee's case study PT, Ayu Septa Perdana. The population in this study were employees who worked at PT. Ayu Septa Perdana as many as 108 people. This study used a research instrument in the form of a questionnaire with a total sample of 52 respondents. Sampling in this study using the Slovin formula. In simultaneous testing (Test F), it is known that differentiation of motivation, satisfaction, work discipline and work experience simultaneously has a significant effect on employee performance. Partially (t test) it is known that satisfaction differentiation has a positive and significant effect on employee performance, while motivation differentiation, work discipline and work experience have a positive but insignificant effect. Based on the Adjusted R square value of 0.281 or 28.1%, it shows that simultaneously motivation, satisfaction, work discipline and work experience on employee performance is 28.1%, while the remaining 71.9% is explained by other variables not proposed in this study. . Testing the feasibility of research instruments and descriptive analysis of the characteristics of respondents using SPSS (Statistical Package For The Social Science) software Version 20.*

**Keywords:** Motivation, Satisfaction, Work Discipline and Employee Performance.

**Pendahuluan**

Sumber daya manusia adalah sebuah unsur yang tidak dapat lepas dari sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana tujuan organisasi itu. Aspal merupakan salah satu bahan yang sering digunakan dalam kontruksi perkerasan jalan khususnya pada lapis permukaan karena kelebihan yang dimilikinya antara lain, memiliki sifat elastis bila menerima beban kendaraan, memilki ketahanan, mampu menahan bising, dan nyaman (Alphalt Institute,1983).Kebutuhan akan pembangunan jalan aspal maupun jembatan sebagai salah satu bagian kotrruksi pekerjaan jalan, baik utik pemeliharaan, peningkatan maupun pengembangan akseibilitas transportasi jalan terus meningkat seiring dengan pertumbuhan pembangunan. Dengan pertumbuhan lalu lintas yang semakin meningkat di Indonesia yang berdamapak permintaan akan pembangunan struktur perkerasan jalan dan pemakaian material yang digunakan. Di Indonesia sudah sering terjadi beban lalu lintas yang berlebih dan temperature udara yang tinggi yang menyebabkan terjadinya kerusakan permukaan jalan. Disini perusahaan dituntut untuk mempertimbangkan dalam melakukan perencanaan campuran aspal yang baik sehingga jalan berkinerja dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil kualitas maupun kuantitas yang diperoleh dari suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan

prproduktivitas perusahaan.(Sigit Riadi, 2016)Dalam meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor komponen yang mendukung dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja diharapkan dapat mengendalikan keunggulan dan kualitas karyawan sehingga memenuhi keinginan perusahaan. Motivasi kerja yang mampu merangsang karyawannya untuk melakukan pekerjaannya sebaik dan semaksimal mungkin.Salah satu cara yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dalam suatu perusahaan perlu adanya kepuasan dalam melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja di rasakan karyawan dapat meningkatkan hasil kinerja sehingga perasaan senang dalam melakukan tuntutan pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu kegiatan pekerjaan yang sudah pernah dilakukan dimasa lampau. Pengalaman kerja dapat berpengaruh karena menentukan kualitas seorang karyawan. Semakin banyak pengalaman seorang karyawan maka pengetahuannya semakin luas.

### **Kajian Pustaka**

#### **Penelitian Terdahulu**

Penelitian dari (Efendi et al., 2020) dalam penelitian yang berjudul Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Pegawai Pada Katering Happy Tuti. Sampel yang dari penelitian ini adalah sebanyak 80% responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling. Variabel dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Untuk variabel independen ( $X_1$ ) adalah disiplin kerja, ( $X_2$ ) adalah motivasi kerja, dan ( $X_3$ ) adalah stres kerja, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif untuk metode analisis data menggunakan analisis regresi beranda dengan menggunakan SPSS (statistical package for social science). Berdasarkan hasil analisis, penelitian ingin menyimpulkan bahwa (1) disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,283 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,356 dan nilai signifikansi 0,021. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,385 dengan  $t_{hitung}$  sebesar 5,218 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) stres kerja memiliki koefisien regresi  $-0,249$ , dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $-3,368$  dan nilai signifikansi 0,001. Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Samsudin (2010:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Siagian (2009:102) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Edwin B. Flippo dalam (Can & Yasri, 2016) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

### **Kepuasan Kerja**

Ricard, Robert dan Gordon (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasa, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan ada beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin (Purnama, 2019).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011) perilaku seseorang yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Simamora (2013:610), berpendapat disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam perusahaan. Sedangkan, (Kinerja et al., 2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah sikap, tingkah laku dan kesediaan karyawan dengan sukarela untuk menaati peraturan, prosedur kerja, dan norma-norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan.

### **Pengalaman Kerja**

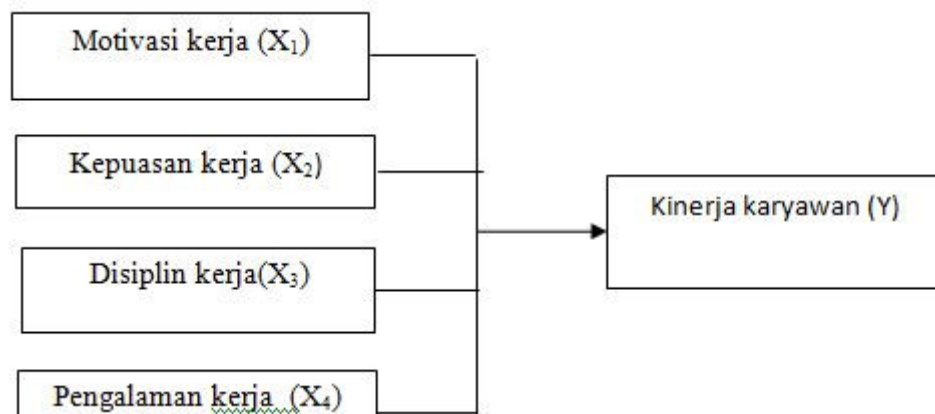
Menurut Raranupandojo pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik suatu pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (mawan, 2009:71).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut moeheriono (2012:95) yaitu kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara, 2009:18). Rivai dalam (Hasibuan Desmawaty, Safri Hayanudin, 2019) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

### **Kerangka Konseptual**

Deferensiasi Motivasi kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), Disiplin kerja ( $X_3$ ), Pengalaman kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dilakukan karyawan digambarkan pada kerangka konseptual sebagai berikut :



**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

- H<sub>1</sub>: motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu Septa Perdana.
- H<sub>2</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu Septa Perdana.
- H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu Septa Perdana.
- H<sub>4</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu Septa Perdana.
- H<sub>5</sub>: Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Disiplin kerja, Pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu Septa Perdana..

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung lapangan dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu strategi deferensiasi motivasi, kepuasan, disiplin kerja, pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu motivasi kerja.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Ayu Septa Perdana, jalan Lintas Sumatera No. KM 273 Sungai Raja Na IX-X kabupaten Labuhanbatu Utara, Sumatera Utara. Waktu penelitian memakan waktu 7 bulan di mulai dari bulan Januari 2020 hingga Juli 2020.

#### Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Ayu Septa Perdana adalah sejumlah 108 orang. teknik pengambilan sampel menggunakan metode Insidental sampling yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila orang yang ditemui kebetulan itu cocok sebagai sumber data.

Sugiyono dalam (Andro, 2014). Sampel yang digunakan menggunakan rumus slovin (Umar, 2009:76) yaitu :

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

keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel populasi).

Jika tingkat kesalahan yang diinginkan (e) adalah 10% dan N = 350, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak :

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

$$n = \frac{108}{(1 + 108(0.10)^2)}$$

n = 51,92      n = 52. Dengan demikian maka jumlah sampel sebesar 52 responden.

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 20. Hasil pengolahan data ditampilkan seperti pada Tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,676	6,154		2,385	,021
	Motivasi	,303	,128	,335	2,362	,022
	Kepuasan	,124	,139	,126	,891	,377
	Disiplinkerja	,308	,151	-,261	2,045	,047
	pengalamankerja	,431	,128	,428	3,370	,002

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan Tabel 1 pada kolom *Unstandardized Coefficients* diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi, sehingga terbentuk persamaan sebagai berikut :

$$Y = 14,676 + 0,303X_1 + 0,124X_2 + 0,308X_3 + 0,431X_4 + e$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta ( $a$ ) = 14,676. menunjukkan bahwa jika  $X$  (motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan pengalaman kerja) konstan atau  $X = 0$ , maka keputusan pembelian sebesar 14,676.
- 2) Koefisien ( $b_1$ ) = 0,303. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel faktor Promosi Jabatan ( $X_1$ ), akan kinerja karyawan sebesar 0,303.
- 3) Koefisien ( $b_2$ ) = 0,124. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel kepuasan ( $X_2$ ), akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,124.
- 4) Koefisien ( $b_3$ ) = -0,308. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel disiplin kerja ( $X_3$ ), akan menambah kinerja karyawan sebesar -0,308.
- 5) Koefisien ( $b_4$ ) = 0,431. Ini menunjukkan bahwa setiap perubahan satu variabel pengalaman kerja ( $X_4$ ), akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,431.

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Uji signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,676	6,154		2,385	,021
Motivasi	,303	,128	,335	2,362	,022
Kepuasan	,124	,139	,126	,891	,377
Disiplin kerja	,308	,151	-,261	2,045	,047
pengalaman kerja	,431	,128	,428	3,370	,002

- Berdasarkan hasil uji SPSS di atas, Untuk pelatihan dapat disimpulkan bahwa untuk motivasi  $t_{hitung}$  sebesar 2,362 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H<sub>1</sub> ditolak** atau dengan kata lain motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,022 lebih kecil dari nilai alpha 0,10.
- Untuk kepuasan dapat disimpulkan bahwa untuk kepuasan  $t_{hitung}$  sebesar 0,891 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H<sub>2</sub> diterima** atau dengan kata lain kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,377 lebih besar dari nilai alpha 0,10.
- Untuk disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa untuk disiplin kerja  $t_{hitung}$  sebesar 2,045 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H<sub>3</sub> ditolak** atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,047 lebih besar dari nilai alpha 0,10.
- Untuk pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa untuk pengalaman kerja  $t_{hitung}$  sebesar 3,370 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H<sub>4</sub> ditolak** atau dengan kata lain pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,002 lebih besar dari nilai alpha 0,10.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan adalah pengujian serempak yaitu keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara serempak pada derajat kebebasan  $df_1$  ( $5-1 = 4$ ) dan  $df_2$  ( $52-5 = 47$ ). Maka  $F_{tabel}$  yang digunakan adalah nilai  $F(4:47) = 2,57$ , pengujian ini dapat kita lakukan dengan melihat tampilan tabel anova sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Simultan (f)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,410	4	86,103	5,983	,001 <sup>b</sup>
	Residual	676,417	47	14,392		
	Total	1020,827	51			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pengalamankerja, kepuasan, disiplinkerja, motivasi

Dari hasil diatas diketahui bahwa  $F_{hitung} = 5,983$  dan  $F_{tabel} = 2,57$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0.001 lebih kecil dari nilai alpha 0.10, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) model 1 untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kepuasan Berikut hasilnya.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,581 <sup>a</sup>	,337	,281	3,79366

a. Predictors: (Constant), pengalamankerja, kepuasan, disiplinkerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan nilai Adjusted R square sebesar 0,281 atau 28,1% menunjukkan bahwa secara simultan motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,1%, sedangkan sisanya sebesar 71,9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian Uji t menunjukkan bahwa Motivasi dengan  $t_{hitung}$  sebesar 2,362 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H1 ditolak** atau dengan kata lain motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,022 lebih kecil dari nilai alpha 0,10.

#### 2. Pengaruh Kepuasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk kepuasan dapat disimpulkan bahwa untuk kepuasan  $t_{hitung}$  sebesar 0,891 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H2 diterima** atau dengan kata lain kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,377 lebih besar dari nilai alpha 0,10.

#### 3. Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa untuk disiplin kerja  $t_{hitung}$  sebesar 2,045 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H3 ditolak** atau dengan kata lain disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,047 lebih besar dari nilai alpha 0,10.

#### 4. Pengaruh Pengalaman ( $X_4$ ) Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa untuk pengalaman kerja  $t_{hitung}$  sebesar 3,370 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti **H4 ditolak** atau dengan kata lain pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ini juga diperkuat oleh nilai sig yaitu 0,002 lebih besar dari nilai alpha 0,10.

#### 5. Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kepuasan ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil Uji Simultan atau Uji (F) diketahui bahwa  $F_{hitung} = 5,983$  dan  $F_{tabel} = 2,57$  dalam hal ini  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dan nilai signifikan adalah 0,001 lebih kecil dari nilai alpha 0,10, sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak. Diterimanya hipotesis alternatif menunjukkan bahwa variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  mampu menjelaskan keragaman dari variabel terikat (Y) dalam hal ini variabel motivasi, kepuasan, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi dapat disimpulkan bahwa untuk motivasi  $t_{hitung}$  sebesar 2,362 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepuasan  $t_{hitung}$  sebesar 0,891 sedangkan  $t_{tabel}$  1,298 ( $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$ ) yang berarti kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



3. Disiplin kerjathitung sebesar 2,045 sedangkan t tabel 1,298 (t hitung lebih besar dari t tabel) yang berarti disiplin kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengalaman kerja thitung sebesar 3,370 sedangkan t tabel 1,298 (t hitung lebih besar dari ttabel) yang berarti pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Motivasi, kepuasan, disiplin kerja, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu Septa Perdana. Terlihat F hitung 5,983 > F tabel 2,57 yang berarti motivasi, kepuasan, disiplin kerja, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Ayu Septa Perdana.

#### Daftar Pustaka

- Andro, V. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Indosat Semarang).
- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), 1–26.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 1–11.
- Hasibuan Desmawaty, Safri Hayanudin, H. M. S. R. (2019). Pengaruh Kesejahteraan dan Desain Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantera III (Persero) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi*, 1(1), 17–23.
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dua (Ke empat)*. Alfabeta.
- Miftah, T. (2010). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Moehariono, P. (2014). *Competency based performance measurement*. Jakarta, Indonesia: Rajagrafindo Persada.
- Mukhlisoh, I., Hamid, A., & Arenawati, A. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Murty, H., & Aprilia, W. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 215–228.
- Kinerja, T., Pada, P., & Happy, K. (2018). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Katering Happy Tuti.
- Purnama, S. I. (2019). Pengaruh Faktor Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pelatihan Terhadap Pengetahuan Aparatur Pajak Tentang Tax Avoidance (Studi Kasus Pada Aparatur di KPP Pratama Pekanbaru Tampan).
- Sigit Riadi, J. L. (2016). Pengaruh Kepuasan Dan Fasilitas Terhadap Loyalitas Konsumen di Hotel Platinum Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 3(1), 115.