

ASLI

0 / 2024 /

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNGENIM  
LESTARI PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM**



**Skripsi Oleh:  
ALYA ANDINI  
01011382025223  
Manajemen**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP**  
**KINERJA KARYAWAN PT TANJUNGENIM LESTARI PULP AND PAPER**  
**KABUPATEN MUARA ENIM**

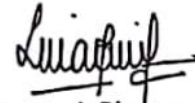
Disusun Oleh:

Nama : Alya Andini  
NomorIndukMahasiswa : 01011382025223  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Sumber Daya Manusia  
Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif.

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal : 07 Mei 2024



Lina Dameria Siregar.,S.E.,M.M

NIP. 198909242019032021

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 10/2024  
FAKULTAS EKONOMI

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNGENIM**  
**LESTARI PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM**

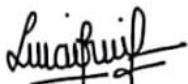
Disusun Oleh:

Nama : Alya Andini  
Nomor Induk Mahasiswa : 01011382025223  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian/Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 09 Juli 2024


Ketua

  
Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
NIP. 198909242019032021

Anggota

  
Nia Meitisari, S.E., M.Si  
NIP. 198605202020122010

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Alya Andini  
NIM : 01011382025223  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Kajian / Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNGENIM LESTARI PULP AND  
PAPER KABUPATEN MUARA ENIM**

Pembimbing : Lina Dameria Siregar, S.E., M.M  
Penguji : Nia Meitisari, S.E.,M.Si  
Tanggal Ujian : 21 Juni 2024

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 09 Juli 2024



Alya Andini  
NIM. 01011382025223

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Usaha dan doa tergantung pada cita-cita. Manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.”*  
– *Jalaluddin Rumi*

*"Keberhasilan dimulai dengan keberanian untuk mencoba."*  
- *Walt Disney*

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- ❖ **Orang Tua**
- ❖ **Keluarga**
- ❖ **Sahabat**
- ❖ **Teman Seperjuangan**
- ❖ **Almamater**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkat,rahmat dan hidayah-Nya saya masih diberi kesempatan untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini, tak lupa sholawat beserta salam saya haturkan kepada Nabi Agung yaitu Nabi Muhammad SAW semoga kelak mendapatkan syafaat beliau di yaumul akhir nanti. Pada skripsi ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjungenim Lestari Pulp And Paper Kabupaten Muara Enim”**.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen. Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan Skripsi ini, dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, perusahaan dan orang lain. Atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Palembang, 09 Juli 2024



Alya Andini

NIM. 01011382025223

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari berbagai bantuan baik moril maupun materil karena itu pada kesempatan ini dengan rasa tulus dan kerendahan hati penulis menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya, terutama kepada:

- 1 Yang pertama dan paling utama, Saya ucapkan terima kasih kepada Allah S.W.T yang telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan doa- doa.
- 2 Keluarga tercinta yaitu kedua orang tua , nenek, tati, mbak, adek dan keluarga besar saya yang sangat berjasa dalam menyelesaikan proses perkuliahan ini terimakasih banyak atas segala doa dan dukungan setiap harinya sehingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini.
- 3 Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
- 4 Prof. Dr. M. Adam, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 5 Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
- 6 Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus pembimbing dan dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan juga telah menyediakan waktu serta memberikan saran selama bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 7 Nia Meitisari, S.E., M.Si selaku dosen penguji ujian seminar proposal dan dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, masukan dan saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
- 8 Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu dan pengalaman selama perkuliahan.

- 9 Seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, khususnya Kak Adi yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama perkuliahan.
- 10 Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya khususnya S1 Manajemen 2020 yaitu Rania Xena, Siti Annisa, Dinda R, dan teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama ini, canda dan tawa serta pengalaman yang berharga.
- 11 Teman-teman tercinta yaitu Rangga, Pandu, Agung, Diva, Acha, Destria, Rara Gitak, Pyah, Moza, Via terima kasih atas kebersamaan, suka, duka, tangis dan tawa yang tidak akan pernah terlupakan.
- 12 Untuk diri saya sendiri. Yang telah mampu bertahan dan berjuang dalam mengerjakan skripsi ini. terima kasih diriku, karena berhasil melewati masa sulit dan selalu berusaha meyakinkan diri, hingga akhirnya saya mampu mengatasi lika-liku roda kehidupan ini.
- 13 Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan semangat hingga terselesaikannya skripsi ini.
- 14 PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper, terima kasih telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari betul bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kelemahan dan kekurangan, oleh sebab itu penulis mengharapkan sekali masukan dan saran untuk kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, 09 Juli 2024  
Penulis,



Alya Andini

NIM. 01011382025223



ASLI

0 / 1 2024

## ABSTRAK

### PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TANJUNGENIM LESTARI PULP AND PAPER KABUPATEN MUARA ENIM


Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 828 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.

**Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan**

Pembimbing

  
Lina Damera Siregar, S.E., M.M  
NIP.198909242019032021

Ketua Jurusan Manajemen

  
Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN ... 6 / 2024  
SERIAL ... 1

## **ABSTRACT**

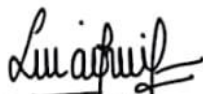
### **THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TANJUNGENIM LESTARI PULP AND PAPER MUARA ENIM DISTRICT**

*This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee performance at PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Muara Enim Regency. The population in this study all employees of PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Muara Enim Regency, totaling 828 employees. This research uses quantitative method with data collection techniques through questionnaires. Sampling in This study uses stratified random sampling technique. Technique data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the research results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance employees and work experience has a positive and significant effect on employee performance at PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Muara Enim Regency.*

**Keywords: Motivation, Work Experience, Employee Performance**

*Advisor*

*Head of Management Departement*



Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

NIP.198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

ASLI

10/2024  
2

### SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

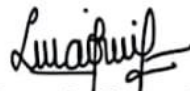
Kami dosen pembimbing menyatakan abstrak skripsi dalam Bahasa Inggris dari Mahasiswi:

Nama : Alya Andini  
NIM : 01011382025223  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.

Telah kami periksa penulisam, *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Lina Dameria Siregar, S.E.,M.M

NIP.198909242019032021



Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

## RIWAYAT HIDUP



Nama : Alya Andini  
NIM : 01011382025223  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 21 September 2002  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : JL. Bukit Barisan No. 59  
Alamat Email : [alyaandini87@gmail.com](mailto:alyaandini87@gmail.com)

### Pendidikan Formal:

- SD : SD Negeri 15 Prabumulih
- SMP : SMP Negeri 2 Prabumulih
- SMA : SMA Negeri 2 Prabumulih

### Pendidikan Non Formal :

- -

### Prestasi :

- Juara 1 lomba tari FLS2N tingkat Kota
- Juara 1 Display Marching Band Tingkat Kota

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT.....	ix
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1. 1 Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	10
1.3. Tujuan Penelitian .....	11
1.4. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Teoritis .....	11
2. Manfaat Praktis.....	11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	12
2.1. Landasan Teori .....	12
2.1.1. Motivasi Kerja .....	12
2.1.1.1 Teori Berprestasi McClelland.....	12
2.1.2 Jenis Motivasi .....	14
2.1.3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja.....	15
2.1.4. Dimensi dan Indikator Motivasi .....	17
2.2. Pengalaman Kerja.....	18
2.2.1 Pengertian Pengalaman Kerja .....	18
2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja.....	18
2.2.3 Dimensi dan Indikator Pengalaman Kerja .....	19
2.3 Kinerja .....	20
2.3.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja .....	21
2.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	22

2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.5.1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.5.2. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.6 Kerangka Pemikiran .....	31
2.7 Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	33
3.2 Rancangan Penelitian .....	33
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	33
3.3.1 Jenis Data: .....	33
3.3.2 Sumber Data.....	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.5 Populasi dan Sampel .....	35
3.5.1 Populasi .....	35
3.5.2 Sampel.....	36
3.6 Teknik Analisis Data .....	37
3.6.1 Uji Instrumen .....	37
3.6.1.1 Uji Validitas .....	38
3.6.1.2 Uji Reliabilitas .....	38
3.6.2. Metode Suksesif Interval .....	39
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	39
3.6.3.1 Uji Normalitas.....	39
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	40
3.6.3.3 Uji Heterokedastisitas .....	40
3.6.3.4 Uji Autokorelasi .....	41
3.6.5 Analisis Koefisien Korelasi ( r ) dan Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	42
3.6.5.1 Koefisien Korelasi ( r ) .....	42
3.6.5.2 Koefisien Determinasi ( R <sup>2</sup> ).....	43
3.6.6. Uji Hipotesis .....	44
3.6.6.1 Uji Kelayakan Model (Uji F).....	44
3.6.6.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji t ) .....	44
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	45
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
4.1.1. Profil Perusahaan .....	48
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan dan Manajemen Perusahaan .....	50
4.1.3 Manajemen Perusahaan .....	50
4.1.3.1 Visi-Misi PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper.....	50
<b>2. Misi</b> .....	<b>51</b>

4.2 Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	51
4.2.2 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian .....	55
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	66
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas .....	66
4.2.3.2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen penelitian .....	68
4.2.5. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	69
4.2.6. Hasil Uji Statistik.....	72
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian .....	77
4.3.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.3.2 Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	79
4.4. Keterbatasan Penelitian.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	83
5.1 Kesimpulan.....	83
5.2 Saran .....	83
DAFTAR PUSTAKA .....	85
LAMPIRAN.....	93

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja PT Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper Tahun 2020-2022.....	4
Tabel 1.2 Data Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Tanjung Enim Lestari .....	6
Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan PT Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper PT Tanjung Enim Lestari Pulp Tahun 2022.....	7
Tabel 1.4 Komposisi Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan .....	8
Tabel 1.5 Ringkasan <i>Research Gap</i> Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja.....	9
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	23
Tabel 3.1 Skala Pengukuran .....	35
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Karyawan PT. Tanjung Enim Lestari Pulp And Paper .	37
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r .....	43
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel .....	45
Tabel 4. 1 Karakteristik Karyawan berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4. 2 Karakteristik Karyawan berdasarkan Status Pernikahan .....	52
Tabel 4. 3 Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
Tabel 4. 4 Karakteristik Karyawan berdasarkan Tingkat Usia .....	53
Tabel 4. 5 Karakteristik Karyawan berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel .....	55
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Variabel.....	58
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja.....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ).....	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) .....	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian .....	68
Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas .....	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi .....	72
Tabel 4. 16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73



Tabel 4. 17 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien .....	74
Tabel 4. 18 Hasil Uji F.....	75
Tabel 4. 19 Hasil Uji t.....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Tanjungenim Lestari <i>Pulp and Paper</i> .....	50
Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	70

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	94
Lampiran 2 Tabulasi Data.....	101
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	107
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_1$ ) .....	109
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja ( $X_2$ ).....	110
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	111
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	112
Lampiran 8 Uji Asumsi klasik .....	113
Lampiran 9 Hasil MSI.....	114
Lampiran 10 Tabel r.....	120
Lampiran 11 Tabel Durbin Watson.....	121
Lampiran 12Tabel t .....	122
Lampiran 13 Tabel Uji F.....	123

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. 1 Latar Belakang**

Perusahaan harus mampu bertahan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena tenaga kerja yang baik menjadi kekuatan utama dalam persaingan (Andriani et al., 2022). Selama perkembangan zaman, banyak pesaing baru dalam bisnis yang telah dijalankan sehingga persaingan akan menjadi semakin ketat. Sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan perusahaan atau organisasi, karena manusia memiliki peran yang aktif dan dominan. Setiap perubahan yang dilakukan akan menghadapi kendala operasional jika karyawan tidak berperan aktif. Meskipun perusahaan dilengkapi dengan peralatan canggih untuk mendukung pekerjaan, semua aktivitas dan penggunaan peralatan tersebut tetap dikendalikan oleh manusia untuk menghasilkan produk yang ditujukan bagi konsume (Saputra & Pertiwi, 2020).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan (Paillin & Mulyanti, 2023). Perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dari sumber daya manusia mereka jika tidak didukung oleh sumber daya lain yang juga berkinerja baik. Di era global saat ini, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan mereka (Pristiyono & Sahputra, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi

oleh beberapa faktor salah satunya adalah ditentukan oleh kinerja karyawannya (Ichan et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola berbagai masalah terkait karyawan, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam perusahaan untuk mendukung aktivitas perusahaan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Jaya et al., 2020). Oleh karena itu, manajer perlu memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang sesuai dan mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan upaya penyempurnaan yang paling utama dalam terciptanya visi dan misi perusahaan itu sendiri. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Prasetya et al., 2017). Untuk meningkatkan kinerja perlu dibuatkannya standar pencapaian melalui penulisan dengan pernyataan-pernyataan tentang berbagai kondisi yang diharapkan ketika karyawan dalam melakukan tugasnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Kemampuan seseorang untuk dipengaruhi oleh pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan, sehingga karyawan harus bisa meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Meskipun karyawan tersebut memiliki kemampuan yang sangat baik, jika motivasi kerjanya tidak jelas atau rendah, maka kinerjanya tidak akan optimal. Menurut Handoko (dalam Akbar, 2018), faktor faktor yang memengaruhi kinerja karyawan salah satunya Motivasi

kerja. Motivasi kerja merupakan suatu pendorong penting bagi seorang karyawan yang bisa menyebabkan karyawan tersebut bekerja dan juga adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan / semangat kerja / pendorong semangat kerja (Swadiputra, 2021). Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk memengaruhi setiap individu dalam bekerja (Adhari, 2021).

Selain motivasi, Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja dan tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan (Setiawan, 2016:5). Pengalaman kerja berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin baik kualitas pekerjaannya karena waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan memungkinkan karyawan tersebut memahami tugas-tugas dan melaksanakannya dengan lebih baik (Jayanti & Dewi, 2021).

Objek dalam penelitian ini ialah karyawan pada setiap departemen unit kerja pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper yang beralamat di Desa Banuayu, Kecamatan Rambang Dangku Kabupaten Muara Enim, yang merupakan perusahaan industri berskala besar yang ramah lingkungan dan menggunakan mesin-mesin berskala besar yang menghasilkan produk setengah jadi bahan baku

pembuatan kertas dalam bentuk bubur kertas dan lembaran yang akan di ekspor. Dalam mencapai tujuan dan target perusahaan tentu bergantung dengan bagaimana performa atau kinerja yang dicapai oleh karyawan. terkait pencapaian kinerja karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper digambarkan secara rinci, Pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Tahun 2020-2022**

No	Key Performance Indicators	Target (%)	2020 Realisasi (%)	Persentase Capaian	Target (%)	2021 Realisasi (%)	Persentase Capaian	Target (%)	2022 Realisasi (%)	Persentase Capaian	Jumlah karyawan (orang)
<b>Performance Aspects</b>											
1	Productivity	85	80	<b>94</b>	87	88	<b>101</b>	85	84	<b>99</b>	98
2	Work Quality	80	75	<b>93</b>	80	81	<b>101</b>	90	85	<b>94</b>	96
3	Diligent	85	80	<b>94</b>	85	87	<b>102</b>	85	84	<b>99</b>	98
4	Initiative	90	85	<b>94</b>	90	92	<b>102</b>	89	87	<b>98</b>	98
5	House Keeping	95	94	<b>98</b>	95	96	<b>101</b>	94	93	<b>99</b>	99
6	Safety	95	94	<b>98</b>	95	97	<b>102</b>	95	96	<b>101</b>	100
<b>Rata-rata</b>				<b>95</b>	<b>102</b>				<b>98</b>		
<b>Core Behaviors</b>											
7	Integrity	80	75	<b>93</b>	98	99	<b>101</b>	85	84	<b>99</b>	98
8	Disciplined	94	93	<b>98</b>	98	99	<b>101</b>	89	87	<b>98</b>	99
9	Teamwork	99	98	<b>99</b>	99	100	<b>101</b>	87	86	<b>99</b>	99
10	Problem Solving & Decision Making	98	97	<b>99</b>	98	99	<b>101</b>	98	99	<b>101</b>	100
11	Interpersonal Skills	98	96	<b>98</b>	98	99	<b>101</b>	98	97	<b>99</b>	99
12	Responsible	99	98	<b>99</b>	99	100	<b>101</b>	95	94	<b>99</b>	99
<b>Rata-rata</b>				<b>98</b>	<b>101</b>				<b>99</b>		

Sumber: PT Tanjungenim Pulp and Paper, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa pencapaian hasil kinerja karyawan pada *performance aspects* tahun 2020 dengan rata rata presentase pencapaian sebesar 95%, dan untuk indikator *core behavior* dengan rata-rata presentase 98%. Hal ini menunjukkan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Pada tahun 2021 terjadi kenaikan dengan rata-rata presentase 102% pada indikator *performance aspects* dan indikator *core behavior* dengan rata-rata presentase

101%. pada tahun 2022 terjadi penurunan kembali pada *performance aspects* dengan rata-rata presentase pencapaian sebesar 98% (menurun sebesar 4% dari capaian tahun 2021) dan indikator *core behavior* dengan rata-rata presentase pencapaian sebesar 99% (menurun sebesar 2% dari capaian tahun 2021). Berdasarkan informasi yang diterima dari PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper mengatakan bahwa kondisi capaian kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pertimbangan keadaan di perusahaan dan perekonomian global akibat pengaruh dari ekspor.

Selain dilihat dari data penilaian kinerja, fenomena motivasi kerja pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim terkait promosi jabatan masih kurang maksimal dimana promosi jabatan tidak menjadi prioritas bagi pimpinan, karena perusahaan hanya berorientasi pada tujuan menghasilkan laba dan target produksi, sehingga promosi jabatan bagi karyawannya tidak menjadi prioritas. Hal ini tentunya dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Akibatnya, banyak karyawan merasa kurang dihargai dan tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka di perusahaan. Situasi ini dapat mengakibatkan penurunan loyalitas karyawan, meningkatnya turnover, dan berkurangnya produktivitas secara keseluruhan. Dalam jangka panjang, kebijakan ini dapat merugikan perusahaan karena kehilangan talenta terbaik dan menurunnya daya saing di industri (Sunyoto, 2018). Berikut data promosi jabatan karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper, untuk lebih jelasnya uraian fenomena motivasi kerja yang datanya dapat dilihat pada tabel berikut:



**Tabel 1.2 Data Promosi Jabatan Karyawan Pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Tahun 2020-2022**

Departemen Unit kerja	Total Karyawan (orang)	Jumlah Karyawan Yang Mendapat Promosi (orang)					
		2020 (orang)	Persentase (%)	2021 (orang)	Persentase (%)	2022 (orang)	Persentase (%)
HRD	43	2	0,24	1	0,12	0	0
Maintenance	150	0	0	2	0,24	1	0,12
Produksi	250	1	0,12	1	0,12	1	0,12
Engineering	74	1	0,12	0	0	0	0
Mill Store (MSD)	46	1	0,12	1	0,12	0	0
Chip Wood (CWD)	192	0	0	1	0,12	2	0,24
Marketing	30	0	0	0	0	0	0
Accounting (ACD)	10	1	0,12	0	0	0	0
Finance	13	0	0	1	1	0	0
Legal community department	20	0	0	0	0	1	0,12
<b>Total</b>	<b>828</b>	<b>6</b>	<b>0,72</b>	<b>7</b>	<b>0,84</b>	<b>5</b>	<b>0,60</b>

Sumber: PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa data promosi jabatan karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper dari tahun 2020-2022. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yang mendapat promosi sebesar 0,72%, pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 0,84% (meningkat sebesar 0,12% dari tahun 2020), dan pada tahun 2022 terjadi penurunan sebanyak 0,60% (menurun sebesar 0,24% dari tahun 2021). Berdasarkan fakta di lapangan menjelaskan permasalahan di PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper terkait promosi jabatan masih belum maksimal dikarenakan kesempatan mendapatkan promosi jabatan sangat kecil hal ini dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Rahayu (2017) promosi jabatan dalam perusahaan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan prestasi kerja. Karyawan yang mendapat promosi jabatan harus memenuhi kriteria-kriteria yang telah ditentukan sehingga dapat mempermudah promosi karyawan tersebut.

Selain itu fenomena yang terjadi pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper terkait pengalaman kerja yaitu dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Berikut Uraian lebih rinci mengenai masa kerja karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Tahun 2022**

No.	Departemen Unit Kerja	Masa Kerja (Tahun)				Total Karyawan (orang)
		0-5	6-10	11-15	16-20	
1.	HRD	2	9	12	20	43
2.	Maintenance	15	30	60	45	150
3.	Produksi	17	20	125	85	247
4.	Engineering	11	15	25	23	74
5.	Mill Store	8	10	18	10	46
6.	Chip Wood	20	50	72	50	192
7.	Marketing	4	8	5	13	30
8.	Accounting	1	2	2	5	10
9.	Finance	1	3	2	7	13
10.	Legal Community	2	4	7	10	23
<b>Total Keseluruhan</b>		<b>81</b>	<b>151</b>	<b>325</b>	<b>268</b>	<b>828</b>

Sumber: PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper, 2022.

Berdasarkan dari tabel 1.3 masa kerja karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper didominasi karyawan yang bekerja 15 tahun sebanyak 325 karyawan, selanjutnya untuk 20 tahun berjumlah 268 karyawan, 10 tahun berjumlah 151 karyawan, dan yang terakhir untuk 5 tahun berjumlah 81 karyawan. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja di sebuah perusahaan, semakin baik pula kualitas kerjanya. Hal ini disebabkan oleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas-tugas yang dimilikinya, sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakannya dengan lebih baik (Jayanti & Dewi, 2021).

Seiring berjalannya waktu, dalam perjalanan usahanya PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper dihadapkan pada beberapa persoalan antara lain karyawan mempunyai tingkat pendidikan yang rata-rata sekolah menengah ke atas, karena pendidikan umum menitik beratkan pada kemampuan fundamental seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka pendidikan memainkan peranan yang sangat penting (Yunatan, 2022). Berdasarkan latar belakang pendidikan karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper masih ditemukan ketidaksesuaian dengan *Job Spesification*, dapat dibuktikan dari tabel berikut :

**Tabel 1.4 Komposisi Karyawan Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Karyawan Pada PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Tahun 2022**

No	Departmen unit kerja	Jumlah (orang)	Latar belakang Pendidikan ( Job Spesification)					Pendidikan yang sesuai ( Job Spesification)	Jumlah Yang tidak /sesuai (orang)	Keterangan
			SLTA (orang)	S1 Ekonomi (orang)	S1 Hukum (orang)	S1 Komputer (orang)	S1 Teknik (orang)			
1	HRD	5	2	3	-	-	-	S1	2	Tidak Sesuai
2	Maintenance	16	5	-	-	3	8	S1 Teknik	8	Tidak Sesuai
3	Produksi	27	10	-	-	6	11	S1 Teknik	16	Tidak Sesuai
4	Engineering	8	-	-	-	2	6	S1 Teknik	2	Tidak Sesuai
5	Mill Store	5	1	4	-	-	-	S1	1	Tidak Sesuai
6	Chip Wood	21	10	1	-	2	8	Ekonomi S1 Teknik	13	Tidak Sesuai
7	Marketing	3	2	-	-	1	-	S1	3	Tidak Sesuai
8	Accounting	1	1	-	-	-	-	Ekonomi S1	1	Tidak Sesuai
9	Finance	1	1	-	-	-	-	Ekonomi S1	1	Tidak Sesuai
10	Legal Community	2	2	-	-	-	-	Ekonomi S1 Hukum	2	Tidak Sesuai
	<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>14</b>	<b>33</b>		<b>49</b>	

Sumber: PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper, 2022.

Berdasarkan dari tabel 1.4 dapat dilihat bahwa masih ditemui jumlah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan *Job Spesification* pada bidang pekerjaan berjumlah 49 orang, antara lain pada unit kerja

HRD 2 orang, maintenance 8 orang, produksi 16 orang, engineering 2 orang, mill store 1 orang, *chip wood* 13 orang, marketing 3 orang, accounting 1 orang, finance 1 orang dan *legal community* 2 orang. Berdasarkan informasi dari PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper masih banyak karyawan yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan *Job Specification* dalam analisis jabatan. Hal ini dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga dalam penempatan posisi dan jabatan diperlukan orang yang tepat dan memahami tugas yang diberikan, *Job Specification* yang baik dan sesuai akan menghasilkan sumber daya manusia yang profesional sesuai dengan formasi pekerjaan (Malihah et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terdapat adanya perbedaan, peneliti akan mengkaji ulang untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui sebagai berikut :

**Tabel 1.5 Ringkasan *Research Gap* Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Peneliti	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1.	Rozi & Sunarsi (2020)	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Berpengaruh signifikan positif
2.	Guswanto (2022)	Pengalaman Kerja Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	Berpengaruh signifikan Positif Tidak berpengaruh positif
3.	Susanti (2022)	Pengalaman Kerja Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	Berpengaruh positif
4.	Ratnawati (2020)	Pengalaman Kerja Motivasi Kerja	Kinerja karyawan	Berpengaruh positif
5.	Fauzi & Indartono (2018)	Pengalaman kerja Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Berpengaruh positif

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 bahwa hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan kesenjangan dalam penelitian yang diambil dari beberapa peneliti, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian di PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper.

Berdasarkan uraian-uraian di atas terkait fenomena yang ada dan teori-teori mengenai motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja yang menjelaskan bahwa variabel tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari *Pulp and Paper* Kabupaten Muara Enim”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimana menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim?.
2. Bagaimana menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.
2. Untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan PT Tanjungenim Lestari Pulp and Paper Kabupaten Muara Enim.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi bagi penelitian berikutnya. Dan dapat menjadi acuan dan bahan pembelajaran serta bagi penulis lainnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau materi yang sama. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berpikir melalui penulisan karya ilmiah.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai informasi dan masukan kepada pihak PT Tanjungenim Lestari pulp Paper terkait motivasi dan pengalaman kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan, dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management*. Qiara Media.
- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep dan Indikator (edisi ke 2). *ZANAFI PUBLISHING*.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.  
<http://jurnal.stiaindragiri.ac.id/site/index.php/jiaganis/article/view/52/43>
- Alhamdi, R. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Di Patra Semarang Convention Hotel. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 3(1), 130–137.  
<https://doi.org/10.26905/jpp.v3i1.1877>
- Alvionita, D. A. (2023). " Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Cv. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya (Survei Pada Karyawan Perusahaan Cv. Meera Jaya Sentosa Di Tasikmalaya). *Distingsi: Journal of Digital Society*, 1(3), 2023.
- Ananda, S., & Aslami, N. (2023). *Analisis Kualitas Kerja Dan Kuantitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara (Studi Kasus Bidang Perdagangan Dalam Negeri)*. Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi, 2(11), 81-90.
- Andriani, A. D., Mulyana, A., Widarnandana, I. G. D., Armunanto, A., Sumiati, I., Susanti, L., Siwiyanti, L., Nurlaila, Q., Pangestuti, D. D., & Dewi, I. C. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tohar Media.
- Anggraeni, R., & Herdiman, I. (2018). Kemampuan pemecahan masalah matematik siswa SMP pada materi lingkaran berbentuk soal kontekstual ditinjau dari gender. *Numeracy*, 5(1), 19–28.
- Arafat, S. Y., & Badrianto, Y. (2023). Analisa Tingkat Pendidikan Karyawan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 358–369.
- 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.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2325>
- Arnita, V. (2018). Pengaruh Orangtua Terhadap Mahasiswa Akuntansi Dalam Pemilihan Karir Menjadi Profesi Akuntan. *JURNAL AKUNTANSI DAN*

*BISNIS : Jurnal Program Studi Akuntansi*, 4(2), 19.  
<https://doi.org/10.31289/jab.v4i2.1818>

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95.  
<https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.

Dessler, G. (2019). *Human Resource Management* (16 ed.). Pearson.

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*.

Fahrudin, F., Ulfah, M., Program, P., Manajemen, S., & Universitas, P. (2023). *Volume 2 Nomor 6 Juni 2023 Peran guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa merupakan salah satu kegiatan integral yang harus ada dalam kegiatan pembelajaran . Selain memberikan dan mentransfer ilmu , guru juga bertugas untuk meningkatkan motivasi ana. 2, 1304–1309.*

Fauzi, A., & A, R. H. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Air Langga Press.

Fauzi, L. I., & Indartono, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Pt Adi Satria Abadi). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(1), 62–72.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Grafiani, C. P. (2021). *Seni Manajemen Waktu: Rahasia Bagaimana Orang-orang Sukses Mengatur Waktu Mereka*. Anak Hebat Indonesia.

Guswanto, D., Dewi, D. C., Handayani, C., & Rahayu, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Proteksindo Kota Jambi. *Jurnal Teknik Mesin Dan Industri (JuTMI)*, 1(2), 8–17. <https://doi.org/10.55331/jutmi.v1i02.12>

Handoko, A., & Djastuti, I. (2015). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 4 Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4, 1–13.

Handoko, & Hani, T. (2019). *Menejemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.



In *BEFP Yogyakarta* (Issue 8.5.2017).

- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.
- Hazizah, N., dan Dharma, B. (2023). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domas Sawit Inti Perdana. *Moneter: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(4), 54-60.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (PT Bank Negara Indonesia TBK Kantor Cabang Bumi Serpong Damai). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 1(2), 1–20.
- Ichan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sentosa Deli Mnadiri.
- 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. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>
- Indriyani, M., Syariah, J. E., Ekonomi, F., & Bisnis, D. A. N. (2021). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkm songket silungkang aina kota sawahlunto*.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jaya, I., & Ningsih, S. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 2(1), 20-29.
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Confernces Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.

- Karim, J. Z. M. N., Jabid, A. W., & Kamis, R. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 11(1), 1–17.
- Malihah, L., Al Hanif, B., Amelia, Z., NurSa'da Hayati, S., dan Najati, A. (2022). *Job Specification* dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia dan dalam Perspektif Islam. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, 3(1), 5-11.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Potale, R., dan Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73.
- Maylanie, J. T. Tahapan Pengambilan Keputusan (Kajian Teoritis dari James A. F. Stoner). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*.
- Meiliani, N., Ferdinand, T., & Manajemen, J. (2015). Analisis Pengaruh Daya Tarik Desain Produk, Daya Tarik Promosi, Dan Persepsi Kualitas Terhadap Citra Merek Serta Dampaknya Terhadap Minat Pembelian Konsumen. *Diponegoro Journal of Management*, 5, 1–11.
- Noviyanti dan Rushadiyanti. (2021). *Pengaruh kerja sama tim, Motivasi dan pengalaman kerja*.
- Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). “Pengadministrasian Job Description Karyawan Menggunakan Aplikasi HCIS (Human Capital Information System) di PERUM PERUMNAS.” *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 5(1), 73–85.
- Nurdin, Y. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab dan Kerjasama Terhadap Kinerja di Universitas Gorontalo*.
- Grontalo Development Review Vol.1,No.1: 15-28.
- Octavianus, W. R., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia Cabang Manado the Influence of Work Experience and Job Training on Employee Performance of Pt . Telkom Indonesia Manado Branch. *EMBA*, 6(3), 1758 – 1767.
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). *Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis*. 2(2), 66–74.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>

- Priansa, D. J. M., & Sumardjo. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Edisi Cetakan ke 1 tahun 2018*. ISBN 978-602-289-380-6. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Prasetya, D. W., Wasiati, I., & Azhari, A. K. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Delegatif Terhadap Kinerja Pencatatan Sipil Kabupaten Jember. *International Journal of Social Science and Business*, 1, 197–208.
- Pristiyono, P., & Sahputra, R. (2019). Studi Komparatif Tentang Implementasi Total Quality Management Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Kepemimpinan Sebagai Variable Moderating. *Jurnal Informatika*, 7(1), 32–43. <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.752>
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3: 2774-30(9), 129.
- Rahmawati, E., Nurlaela, S., & Samrotun, Y. C. (2021). Determinasi Profitabilitas, Leverage, Ukuran Perusahaan, Intensitas Modal dan Umur Perusahaan terhadap Tax Avoidance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 5(1), 158. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v5i1.206>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Ratnawati, E., Sukidjo, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8 September), 109–116. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809>
- Robbins, Stephen, & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (edisi.13). Erlangga.
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106–117. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7.

<https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>

- Sari, P. A. P. (2020). Hubungan literasi baca tulis dan minat membaca dengan hasil belajar bahasa indonesia. *Journal for Lesson and Learning Studies*, 3(1), 141–152.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (cetakan II). Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.
- SHABRINA, N. (2020). Pengaruh Current Ratio Dan Debt To Assets Ratio Terhadap Net Profit Margin Pada Pt.Ndo Tambang Raya Megah Tbk (Periode 2008-2017). *JURNAL SeMaRaK*, 3(2), 91. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i2.5627>
- Silviani, M. (2018). *Pengaruh Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD (Badan Pengelolaan Keuangan Daerah) Kab. Takalar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar : Makassar.
- Simanjuntak, L., & Karneli, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan P3B Sumatera Pada Pt Pln (Persero) Upt Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 18(2), 34-48
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Sinusoid, D. (2021). *Peter Drucker: Efficiency and Effectiveness Dichotomy*. Shortform. <https://www.shortform.com/blog/peter-drucker-efficiency-and-effectiveness/>
- Solihatun, S., Darmawan, A., & Bagis, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Derivatif: *Jurnal Manajemen*, 15(1), 57-69.
- Stafrezar, B. (2023). *JURNAL*. 13(1), 21–31.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhariyanto, D., Tanto, D., & Putro, A. (2018). Analisis Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tiga Putra. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 81–92.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Digital Library Pascasarjana UNRI.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napoll Sentul Bogor*.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>
- Swadiputra. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. *Jurnal Emas*, 2(1), 51–70.
- Tasya, I. A., & Gilang, A. (2020). The Influence of Motivation on Employees Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 262–265. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i2.1405>
- Vina. (2014). *Teori David McClelland*. [http://www.academia.edu/9480878/TEORI\\_DAVID\\_McCLELLAND](http://www.academia.edu/9480878/TEORI_DAVID_McCLELLAND). (diakses pada tanggal 29 April 2024).
- Wiryang, A. S., Koleangan, Rosalina, & Ogi, I. W. . (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 991–1000.
- Worokinasih, S., Nuzula, N. F., & Damayanti, C. R. (2021). *Youth Entrepreneur*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Yelvita, F. S. (2022). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Perkebunan Provinsi Sumatra Utara). *Jurnal Menejemen Akutansi*, 2(8.5.2017), 2003–2005.
- Zaena, R. R., Zuana, M. M. M., Sari, A. R. R., Sugiarti, S., & ... (2022). Analisis Peran Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Manufaktur Otomotif Nasional. *Management Studies ...*, 3(October), 4044–4054.

- Zhao, N., Liu, Y., Mi, W., Shen, Y., & Xia, M. (2020). Operation Management in the Container Terminal. *Digital Management of Container Terminal Operations*, 47–73. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-15-2937-5_2)
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 42–62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>