

Pengaruh Pengalaman, Disiplin, Dan Motivasi Intrinsik Pada Prestasi Kerja Karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta

Ignatius Soni Kurniawan^{1*}, Atik Setyo Rini²

^{1,2} Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta

Email: ^{1*}soni_kurniawan@ustjogja.ac.id, ²setyoriniatik126@gmail.com

Diterima: 28 Juli 2021 | Disetujui: 23 Desember 2022 | Dipublikasikan: 28 Desember 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi penelitian adalah 214 karyawan PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental sampling*. Pengambilan data dilakukan melalui survei pada karyawan menggunakan instrumen kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda. Temuan riset menyatakan bahwa pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan.

Kata kunci: disiplin kerja; motivasi intrinsik; pengalaman kerja; prestasi kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work experience, work discipline, and intrinsic motivation on employee performance. The research population is 214 employees of PT Adi Satria Abadi Yogyakarta. The sampling technique used was accidental sampling. Data were collected through a survey of employees using a questionnaire instrument. Data were analyzed using multiple linear regression test. Research findings state that work experience, work discipline, and intrinsic motivation have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work discipline; intrinsic motivation; work experience; work performance.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki prestasi kerja yang bertumbuh karena jika prestasi kerja tinggi maka secara kumulatif perusahaan turut mengalami kemajuan. Perusahaan yang melakukan penilaian prestasi secara periodik maka akan menjadi orientasi bagi para karyawan untuk menilai sejauh mana tingkat keberhasilan yang dicapainya dalam bekerja. Berdasar penilaian prestasi kerja, organisasi perlu menyelenggarakan program pengembangan karyawan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas perusahaan, dan hal yang patut diperhatikan antara lainnya pengalaman kerja (Hutama, et al., 2016). Pengalaman kerja menurut Wati, et al., (2020) merupakan kemampuan menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan organisasi kepada pekerja berdasarkan pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya. Pengalaman kerja mencerminkan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan keahlian.

Rofi (2012) menyatakan bahwa disiplin kerja juga berpengaruh penting terhadap prestasi para pekerja. Disiplin kerja merupakan sikap yang perlu dimiliki karyawan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, tanpa disiplin kerja karyawan yang konsisten akan sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Fiani, et al., 2020). Karyawan yang

memiliki disiplin kerja akan teratur dalam perilaku kerjanya karena pembiasaan. Organisasi yang tidak mentoleransi pelanggaran seperti membolos, keterlambatan, dan bermalas-malasan akan membentuk atmosfer kedisiplinan yang terjaga.

Penelitian Tanjung (2015) dan Utama et al. (2016) menyatakan bahwa prestasi kerja juga dipengaruhi motivasi intrinsik. Motivasi dari dalam diri karyawan atau motivasi intrinsik merupakan kecenderungan alami dari dalam diri manusia untuk secara aktif berusaha melakukan hal-hal yang mereka anggap menarik atau menyenangkan dan memelihara sikap tersebut untuk dapat berkembang di dalam lingkungan sosial atau lingkungan sekitar (Legault, 2020). Prestasi kerja menurut Tanjung (2015) menjadi salah satu anteseden dalam mendukung keberhasilan suatu pekerjaan dalam kapasitas pribadi atau tingkat organisasi, prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Penelitian ini penting untuk dilakukan pada PT Adi Satria Abadi Yogyakarta (PT ASA) guna memahami penyebab prestasi karyawannya. PT ASA adalah perusahaan dibidang tekstil yang memproduksi sarung tangan golf dengan menggunakan kulit domba sebagai bahan baku utamanya. PT ASA memiliki pasar global yaitu Asia, Eropa, dan Amerika, terkait kualitas produknya yang tinggi. Supaya dapat memberikan produk dengan kualitas yang baik maka perusahaan harus meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan cara memberikan perhatian terhadap karyawannya (Firdaus, et al., 2019).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan keterampilan karyawan dan kemampuan penguasaan pengetahuan yang diukur selama masa kerja, yang menjadi tolak ukur adalah kemajuan pengetahuan serta keterampilan dari para pekerja (Handoko, 2014). Pengalaman dalam kerja merupakan sebuah proses belajar dan penguatan wawasan untuk pengembangan potensi menjadi pribadi yang baik yang diperoleh dari pendidikan formal dan pendidikan non formal atau dapat dimaknai sebagai proses seseorang mengubah suatu pola tingkah laku menjadi ke perilaku yang lebih baik (Singgih & Bawono, 2010).

Elvina (2020) menyatakan bahwa semakin lama tenaga kerja bekerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki atau dikuasai oleh karyawan. Pengalaman kerja seseorang dapat lebih diutamakan daripada derajat pendidikan terakhirnya. Leatemia (2018) berpendapat bahwa pengalaman kerja yang didapat akan menjadikan seseorang itu menjadi lebih terampil dan cakap serta mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Wati, et al. (2020) menjelaskan bahwa aktivitas karyawan selama bekerja merupakan bagian dari latihan untuk menambah pengalaman atau kemampuan sehingga karyawan mampu menyelesaikan masalah selama proses bekerja. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap pekerjaan, karena investasi pengalamannya membantu mencapai prestasi kerja. Karyawan yang berpengalaman atau pernah bekerja sebelumnya akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya apabila dibandingkan dengan karyawan yang kurang memiliki pengalaman kerja (Leatemia, 2018). Indikator pengalaman kerja meliputi (1) lama atau masa kerja, (2) derajat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta (3) penguasaan atas pekerjaan dan teknologi (Foster & Karen, 2001).

Disiplin kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja melalui penghindaran perilaku yang memboroskan energi dan waktu dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno & Sunarsi, 2019). Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menunjang tujuan perusahaan yang lebih jauh lagi, untuk mendorong efisiensi melalui pengurangan dan

mengoreksi tindakan individu terhadap perusahaan. Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran serta kesediaan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan norma sosial yang diberlakukan (Hasibuan, 2012).

Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya akan membentuk disiplin kerja yang tinggi, disiplin kerja dapat dibangun melalui pendidikan, pelatihan, atau kebiasaan melalui keteladanan anggota organisasi (Firdaus, et al., 2019). Selain mengkomunikasikan aturan dan tata tertib, manajer atau pemimpin perlu memberi teladan secara konsisten, tingkat disiplin kerja yang dijalankan semua anggota organisasi akan meningkatkan prestasi kerja (Permatasari et al., 2015).

Menurut Simamora, et al., (2020) disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi yang tertib dan teratur agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun, disiplin kerja dilakukan secara terus menerus oleh manajemen agar karyawan memiliki motivasi dari dalam diri secara sadar bukan karena sanksi. Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja merupakan peraturan perusahaan yang harus ditaati dan dihormati oleh semua karyawan guna menjamin keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan (Krismasari & Frianto, 2014). Adapun indikator disiplin kerja menurut Baharuddin et al. (2013) yaitu (1) frekuensi kehadiran pada hari kerja dan ketepatan jam masuk atau pulang, (2) ketaatan terhadap peraturan berlaku, (3) ketaatan terhadap standar kerja organisasi, dan (4) etika kerja karyawan.

Motivasi intrinsik

Motivasi merupakan bagian yang penting untuk memperbaiki atau mengevaluasi produktivitas kerja. Memahami kepuasan kerja dan motivasi intrinsik dapat menjadi kunci dasar untuk memperbaiki atau mengevaluasi produktivitas kerja di suatu perusahaan (Kurniawan & Rahmadani, 2020). Motivasi intrinsik berkaitan dengan dorongan dari dalam diri individu untuk bertindak. Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang dibangkitkan dari dalam diri, karyawan melakukan pekerjaannya karena tertarik dan senang terhadap pekerjaan, terdapat kepuasan bahkan kebahagiaan dirinya untuk bekerja (Lao, 2016). Motivasi intrinsik merupakan sebuah dorongan bagi karyawan untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri karyawan (Robbins & Judge, 2013). Ganesan & Weitz (1996) menuliskan beberapa indikator motivasi intrinsik yaitu (1) kebutuhan apresiasi, (2) kebutuhan tantangan tugas, (3) kebutuhan bekerja lebih baik, (4) kebutuhan bekerja sama, (5) kebutuhan terlibat dalam urusan penting organisasi, (6) kebutuhan untuk menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja, (7) kebutuhan mengikuti proses pengambilan keputusan, (8) kebutuhan untuk memberikan arahan, dan (9) kebutuhan untuk memimpin.

Prestasi Kerja

Prestasi kerja individu merupakan hasil kerja yang dicapai pekerja dikaitkan dengan standar untuk mengevaluasi atau menilai karyawannya. Karyawan merasa puas atau bangga dengan prestasi kerja baik yang telah dicapai. Seorang pekerja dapat dinilai dengan prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai atau melebihi standar kualitas maupun kuantitasnya (Fiani et al., 2020). Menurut Widianta, et al. (2016) prestasi kerja merupakan hasil dari kesungguhan upaya seseorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggungannya dengan pengalaman, kecakapan dan kesungguhan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2012) memiliki tiga faktor yang penting, yaitu kemampuan disertai minat pekerja, kemampuan dan penerimaan penjelasan tugas, serta peran dan tingkat motivasi karyawan. Semakin terpenuhi ketiga faktor itu maka akan

semakin baik prestasi kerja karyawan. Baharuddin, et al. (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja terkait pengalaman, kecakapan, dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah prosedur formal yang dilakukan di dalam perusahaan untuk mengevaluasi hasil kerja para karyawannya. Manfaat penilaian prestasi adalah berupa perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan, pengembangan, serta perencanaan dan pengembangan (Sunnyoto, 2012).

Tujuan prestasi kerja menurut Rivai (2010) yaitu (1) dasar pengambilan keputusan untuk demosi, promosi, pemberhentian, dan penentuan balas jasa, (2) mengukur bagaimana prestasi kerja bisa membuat sukses karyawannya dalam bekerja, dan (3) untuk mengevaluasi efektivitas pekerjaan di dalam perusahaan. Prestasi kerja merupakan prestasi dalam menjalankan pekerjaannya sesuai kriteria dan standar yang telah ditetapkan di dalam perusahaan (Elvina, 2020). Menurut Mangkunegara (2005) indikator dari prestasi kerja adalah (1) kualitas kerja, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan, dan (4) sikap pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Menurut Marwansyah (2014) pengalaman kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan terhadap tanggung jawab dari pekerjaan yang sebelumnya dilakukan. Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan pada prestasi kerja pegawai. Semakin lama individu bekerja maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilannya terhadap pekerjaan, sehingga akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap tugas-tugas dan fungsinya sebagai pegawai (Rofi (2012). Penelitian dari Utama, et al. (2016) menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial untuk meningkatkan prestasi karyawan. Adapun penelitian dari Fiani, et al. (2020), juga menyatakan hal yang sama bahwa pengalaman kerja terkait positif terhadap prestasi kerja. Berdasarkan pendapat diatas dapat dinyatakan jika seseorang memiliki pengalaman kerja maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap prestasi karyawan, sehingga akan memberikan pengaruh yang lebih baik untuk perusahaan.

H₁: pengalaman kerja berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap kerelaan seseorang untuk mematuhi serta menaati segala norma peraturan di organisasi (Sutrisno & Sunarsi, 2019). Disiplin kerja merupakan sikap, mental, perilaku dan pengetahuan karyawan untuk menjalankan tugasnya secara sukarela bekerja secara kooperatif dan menaati peraturan atau standar kerja yang berlaku di dalam perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi dalam kantor (Siagian, 2007). Disiplin karyawan yang semakin baik akan mendorong pemenuhan tujuan organisasi, namun bila semakin merosot akan melemahkan moral anggota dan menghancurkan organisasi. Fiani, et al. (2020) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan merupakan bentuk upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan. Tanjung (2015) menyatakan disiplin kerja terkait positif terhadap prestasi pekerja.

H₂: disiplin kerja berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan proses yang bertujuan membangkitkan, mengarahkan pekerja dan menjaga perilaku untuk mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2014).

Motivasi merupakan pemberian dorongan atau gairah kerja kepada karyawan agar mereka semangat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan kemampuannya untuk mencapai target atau kepuasan bekerja (Hasibuan, 2012). Penelitian Tanjung (2017) menyatakan motivasi kerja pengaruh positif terhadap prestasi kerja, demikian juga penelitian lainnya dari Patty, et al. (2017). Adanya motivasi intrinsik dari dalam diri karyawan akan menghasilkan prestasi kerja tinggi karena karyawan akan menyadari bahwa terdapat tanggung jawab untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan.

H₃: motivasi intrinsik berpengaruh positif pada prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai PT Adi Satria Abadi Yogyakarta yang berlokasi di wilayah Banyakan, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, Yogyakarta dan menggunakan pengambilan sampel secara aksidental. Sampel ditentukan dengan rumus *Slovin* ($e=0.1$) dari populasi sebanyak 214 karyawan dengan 68 karyawan menjadi sampel atau responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para responden di PT ASA pada tanggal 13 April 2020. Instrumen menggunakan pengukuran skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju) pada variabel pengalaman kerja (Anggita & Tjahyanti, 2017), disiplin kerja (Singodimedjo, 2002), motivasi kerja (Ganesan, et al., 1996), dan prestasi kerja (Marjuni, 2015). Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24.

HASIL

Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 1. dengan jumlah responden 86 terdiri dari 58 (85%) laki-laki dan 10 (15%) perempuan menunjukkan mayoritas karyawan pekerja laki-laki karena perusahaan lebih membutuhkan pekerjaan yang menggunakan kekuatan tenaga dan fisik. Karyawan pada penelitian ini didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 33 orang (49%), mayoritas berpendidikan SLTA/Sederajat sebanyak 53 orang (78%) diikuti pendidikan SLTP/Sederajat sebanyak 12 orang (18%). Mayoritas karyawan memiliki lama kerja 11-20 tahun sebanyak 41 orang (60%).

Hasil pengujian Tabel 2. menghasilkan *r*-hitung pengalaman kerja (0.688 s.d. 0.847), disiplin kerja (0.459 s.d. 0.722), motivasi intrinsik (0.645 s.d. 0.831), serta prestasi kerja (0.516 s.d. 0.765). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai *r*-tabel (α 5%) 0.239, maka semua item dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha Based on Stand.* pengalaman kerja (0.902), disiplin kerja (0.829), motivasi intrinsik (0.856), dan prestasi kerja (0.860) > 0.7 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	58	85
	Perempuan	10	15
Usia	< 30 tahun	7	10
	31 - 40 tahun	33	49
	41 - 50 tahun	21	31
	> 50 tahun	7	10
Pendidikan Akhir	SLTP/Sederajat	12	18
	SLTA/Sederajat	53	78
	D1/D2/D3	0	0
	S1	3	4

Karakteristik Responden		Frekuensi	Persentase (%)
Lama Kerja	S2/S3	0	0
	< 2 tahun	3	4
	2 - 5 tahun	2	3
	6 - 10 tahun	13	19
	11 - 20 tahun	41	60
	> 20 tahun	9	13

Sumber: data primer diolah, 2021.

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

PK	DK	MI	P		
PK.1	0.845	DK.1 0.668	MI.1 0.695	P.1 0.714	
PK.2	0.779	DK.2 0.663	MI.2 0.814	P.2 0.765	
PK.3	0.688	DK.3 0.468	MI.3 0.765	P.3 0.721	
PK.4	0.777	DK.4 0.459	MI.4 0.645	P.4 0.555	
PK.5	0.764	DK.5 0.678	MI.5 0.814	P.5 0.749	
PK.6	0.754	DK.6 0.621	MI.6 0.831	P.6 0.754	
PK.7	0.847	DK.7 0.680		P.7 0.548	
PK.8	0.705	DK.8 0.722		P.8 0.522	
		DK.9 0.638		P.9 0.605	
		DK.10 0.657		P.10 0.516	
Cronbach Alpha Based on Standard.		0.902	0.829	0.856	0.860

PK=Pengalaman Kerja; DK=Disiplin Kerja; MI=Motivasi intrinsik; P=Prestasi Kerja
 Sumber: data primer diolah, 2021.

Hasil pengujian Tabel 3. uji multikolinieritas menunjukkan pengalaman kerja memiliki nilai *VIF* $1.796 < 10$ dan *tolerance* $0.557 > 0.1$; disiplin kerja nilai *VIF* $2.468 < 10$ dan *tolerance* $0.405 > 0.1$, dan motivasi intrinsik nilai *VIF* $2.217 < 10$ dan *tolerance* $0.451 > 0.1$. Maka dari hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang berarti pada model regresi.

Nilai probabilitas hasil uji *Glejser Test* pengalaman kerja (0.434), disiplin kerja (0.928), dan motivasi intrinsik (0.356) > 0.05 menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, menunjukkan bahwa nilai K-S (0.084), dan nilai *Asymp.sig* (0.200) > 0.05 yang artinya asumsi normalitas pada model regresi dapat terpenuhi.

Tabel 3. Asumsi Klasik

Independent	Dependent	Multicollinearity		Glejser Test		Kolmogorof Smirnov Test	
		Tol.	VIF	T	Sig	K-S	Asym p-Sig
PK		1.796	0.557	0.787	0.434		
DK	P	2.468	0.405	-0.091	0.928	0.084	0.200
MI		2.217	0.451	0.931	0.356		

PK=Pengalaman Kerja; DK=Disiplin Kerja; MI=Motivasi intrinsik; P=Prestasi Kerja
 Sumber: data primer diolah, 2021.

Hasil pengujian pada Tabel 4. menunjukkan nilai probabilitas dari pengalaman kerja (0.001), disiplin kerja (0.001), motivasi intrinsik (0.000) < 0.05 yang artinya hipotesis 1, 2, dan 3 terdukung. Prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi intrinsik (0.473) dengan pengaruh paling besar, diikuti pengalaman kerja (0.367), dan disiplin kerja (0.337). Variabel pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik memiliki

sumbangan efektif dengan koefisien determinasi terhadap prestasi kerja sebesar 78.1%, sedangkan 21.9% sisanya dipengaruhi oleh hal lain yang tidak diteliti disini.

Tabel 4. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized		Stand.	t	Sig.	Adj. R ²
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	1.914	2.669		0.717	0.416	0.781
Pengalaman Kerja	0.367	0.110	0.283	3.322	0.001	
Disiplin Kerja	0.337	0.095	0.317	3.526	0.001	
Motivasi intrinsik	0.473	0.087	0.417	5.439	0.000	

Dependent Variable: Prestasi Kerja.

Sumber: data primer diolah, 2021.

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa prestasi pekerja PT ASA dipengaruhi oleh pengalamannya secara positif. Apabila pengalaman kerja semakin banyak maka prestasi kerja semakin meningkat dan sebaliknya jika pengalaman kerja kurang atau sedikit maka prestasi kerja juga rendah. Hal ini senada dengan penelitian Rofi (2012) dan Hutama, et al. (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada prestasi kerja karyawan. Dua item pengalaman kerja yang terendah terdapat pada pernyataan "Saya memiliki keterampilan yang bisa diandalkan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan" (rerata= 4.03) dan "Saya memiliki keterampilan yang baik dalam berkomunikasi dengan orang baru" (rerata= 4.06). Item pernyataan dengan nilai tertinggi terdapat pada "Peralatan yang memadai membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu" (rerata = 4.37).

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan prestasi karyawan PT ASA secara positif dipengaruhi perilaku disiplin. Apabila disiplin kerja semakin tinggi akan menghasilkan karyawan yang berkualitas dalam bekerja dan sebaliknya apabila karyawan memiliki disiplin kerja rendah cenderung akan melakukan pekerjaan yang tidak maksimal. Hal ini mendukung temuan penelitian Rofi (2012), Baharuddin, et al. (2013), dan Sumowo (2017) bahwa disiplin kerja mampu secara signifikan meningkatkan prestasi para pekerja. Item disiplin kerja dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya jarang melakukan kesalahan saat melaksanakan pekerjaan" (rerata = 3.76), sedangkan item dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya selalu berada di perusahaan selama jam kerja berlangsung" (rerata = 4.32).

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi intrinsik terhadap prestasi kerja pada PT ASA. Apabila motivasi intrinsik semakin tinggi maka akan semakin berkualitas pula diri seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hal ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang menyatakan motivasi secara positif signifikan meningkatkan prestasi kerja (Hutama, et al., 2016). Dua item motivasi intrinsik dengan nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya melakukan pekerjaan ini bukan karena uang sebagai hal yang terpenting (rerata = 3.25) dan "Jika saya sudah kaya, saya masih akan mengambil pekerjaan ini karena menantang" (rerata = 3.34). Item dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan "Saya sungguh peduli dengan pekerjaan saya" (rerata = 4.37).

Variabel pengalaman kerja, kedisiplinan, dan motivasi intrinsik mampu menjadi penentu 78.1% atau mendekati 80% yang sudah baik, namun demikian masih membuka kesempatan bagi penelitian ke depan untuk menginvestigasi variabel anteseden lainnya.

Dua item prestasi kerja yang mendapat penilaian terendah terdapat pada pernyataan “Hasil kerja saya selalu mendapat nilai positif dari pimpinan” (rerata= 3.65) dan “Saya memberikan inisiatif atau ide-ide yang sifatnya membangun dalam mendukung pekerjaan” (rerata= 3.68). Sedangkan dua item dengan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya sudah menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh organisasi” (rerata=4.23) serta “Saya dan pegawai lainnya selalu menjalin hubungan kerja yang baik” (rerata=4.23). Semua item prestasi kerja telah berada di atas 3.00 atau berada di rentang cukup baik hingga sangat baik.

KESIMPULAN

Penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dari pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik secara signifikan pada prestasi kerja karyawan PT ASA. Motivasi intrinsik pada penelitian ini merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja. Bila pimpinan menginginkan peningkatan prestasi kerja maka dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi item pengalaman kerja, disiplin kerja, dan motivasi intrinsik yang masih rendah yang telah disebutkan pada bagian pembahasan. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji penyebab lain dengan menggunakan variabel lain yang dapat menaikkan prestasi kerja seperti komitmen organisasional (Juanita et al., 2021). Karyawan dengan komitmen kuat terhadap organisasi akan bekerja lebih giat untuk berprestasi memajukan organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggita, & Tjahyanti, S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Bisnis Dan Akuntansi*, 19(2), 76–81.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2), 56–68.
- Elvina. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelaksanaan Penyuluhan Ketahanan Pangan (BP2KP) Labuhanbatu Selatan. *Jurnal EMBA*, 1, 154–161.
- Fiani, G., Adolfina, & Trang, I. (2020). Pengaruh prestasi Kerja Driver Go-Ride PT. Gojek (Studi Pada Driver Go-Ride di Wilayah Operasi Kecamatan Malalayang Manado). *Jurnal EMBA*, 8(3), 164–173.
- Firdaus, J., Kirana, K. C., & Prayekti. (2019). Analisis Disiplin, Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Adi Satria Abadi Bantul. *Jurnal EBBANK*, 10(2), 49–58. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2017.v1.i3.2404>
- Foster, B. S., & Karen, R. (2001). *Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.
- Ganesan, S., & Weitz, B. A. (1996). The impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behaviors. *Journal of Retailing*, 72(1), 31–56. [https://doi.org/10.1016/S0022-4359\(96\)90004-4](https://doi.org/10.1016/S0022-4359(96)90004-4)
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (13th ed.). Bumi Aksara.
- Hutama, A., Hamid, D., & Yuniadi, M. (2016). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Megah Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40(1), 13–22.

- Juanita, S. M., Subiyanto, D., & Kurniawan, I. S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Komitmen terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perizinan dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta (DPPM DIY). *Journal Competency of Business*, 5(1), 36–47.
- Krismasari, D., & Frianto, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1–9.
- Kurniawan, I. S. dan, & Rahmadani, A. (2020). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(2), 1–12.
- Lao, H. A. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi Internal dan Motivasi Eksternal terhadap Kinerja Karyawan Swiss Belin Kristal Kupang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 3(1), 1–10.
- Leatemia, S. Y. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Badan Pusat Statistik di Maluku). *Jurnal Manis*, 2(1), 1–10.
- Legault, L. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (Issue October, pp. 1–4). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Sah Media.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Alfabeta.
- Patty, G. Y., Manurung, A. D. R., & Badawi, A. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Intrinsik, dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bringin Srikandi Finance. *Jurnal SWOT*, VII(3), 506–522.
- Permatasari, J. A., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 25(1), 1–9.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rofi, A. N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 1–21.
- Siagian, S. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Bumi Aksara.
- Simamora, G. H., Nadapdap, K., & Rajagukguk, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Desa Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6, 87–94.
- Singgih, E. M., & Bawono, I. R. (2010). Pengaruh Independensi, Pengalaman, Due Professional Care, dan Akuntabilitas terhadap Kualitas Audit (Studi pada Auditor di KAP “Big Four” di Indonesia). *Simposium Nasional Akuntansi XIII Purwokerto 2010 Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto*, 1–23.
- Singodimedjo. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sumowo, S. (2017). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Lava–Lava Hostel dan Resto Probolinggo. *Jurnal Penelitian IPTEK Januari 2017*, 2, 49–60.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Sutrisno, & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad’ministrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 6(2), 187–196.

<https://doi.org/10.26858/ja.v6i2.13438>

- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 27–36.
- Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 33–45.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Widianta, I. G., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1), 1–10.