

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin

Florinda Putri Feriana

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Email: florindaputri4@gmail.com

Ivala Khoiril Mala

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Terbuka

Email: ivamala180496@gmail.com

Korespondensi penulis: florindaputri4@gmail.com

Abstract: In 2017 employee performance has not reached the target due to lack of work experience, motivation and a work environment that is less supportive of employee performance, but in the following year the realization of employee performance began to increase due to the influence of work experience, the form of motivation provided by the company to employees and a directed and more conducive work environment. So that in 2018 to 2021 there was an increase in employee performance due to the influence of work experience, motivation and a good work environment. The purpose of this study was to analyze the effect of work experience, motivation, and work environment on the performance of employees of PT PLN (Persero) in Sekayu District, Musi Banyuasin Regency. The research used is descriptive qualitative. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. The technique of analyzing the data is reduction, presentation and conclusion. The results of descriptive analysis show that work experience affects employee performance in doing their work, motivation has an influence on improving employee performance, work ability overcomes good ability to work and employee performance can be improved both good and bad.

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

Abstrak: Pada tahun 2017 kinerja karyawan belum mencapai target dikarenakan kurangnya pengalaman kerja, motivasi serta lingkungan kerja yang kurang mendukung terhadap kinerja karyawan, namun pada tahun berikutnya realisasi kinerja karyawan mulai mengalami peningkatan dikarenakan pengaruhnya pengalaman kerja, adanya bentuk motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan serta lingkungan kerja yang terarah dan lebih kondusif. Sehingga pada tahun 2018 hingga tahun 2021 terjadi peningkatan kinerja karyawan karena pengaruhnya pengalaman kerja, motivasi serta lingkungan kerja yang baik. Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik menganalisis datanya yaitu reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, motivasi memiliki pengaruh meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan kerja mengatasi kemampuan yang baik dalam bekerja dan kinerja karyawan bisa ditingkatkan baik maupun buruk.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin adalah salah satu unit PLN yang bertanggung jawab terhadap fungsi distribusi listrik. Dalam bisnis kelistrikan, posisinya sebagai *interface* dengan pelanggan. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat, tentu saja kinerja pegawai dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, seperti memberikan

pelayanan mengenai fasilitas listrik untuk kebutuhan bekerja atau kehidupan sehari-hari. Pegawai PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin mewujudkan visi dan misi yang diakui sebagai perusahaan kelas dunia, perusahaan perlu meningkatkan kinerjanya yang mempengaruhi hasil kerja pegawainya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan (Caissar, 2022).

Perusahaan Listrik Negara (PLN) merupakan satu-satunya perusahaan di Indonesia yang bergerak dalam penyediaan energi listrik bagi masyarakat. Pada era globalisasi seperti saat ini, perkembangan teknologi yang tidak terbendung membuat permintaan masyarakat akan tenaga listrik semakin meningkat, hal tersebut membuat PLN harus mampu bekerja secara maksimal guna meningkatkan kinerja perusahaan untuk memenuhi permintaan masyarakat akan tenaga listrik. Kinerja dari sebuah perusahaan akan meningkat apabila sumber daya manusia dari perusahaan tersebut memiliki kualitas dan kinerja yang tinggi sehingga dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dari suatu perusahaan akan dapat bekerja secara efektif apabila manajemen dari perusahaan tersebut mampu mengolah dan mengatur sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik agar dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. (Bianca, 2019).

Karyawan adalah aset yang bernilai sehingga perlu dikelola sebaik mungkin oleh sebuah organisasi untuk memberikan hasil yang maksimal. Setiap organisasi menuntut karyawan untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Di dalam sebuah organisasi keefektifan dan

keefisienan dibutuhkan agar organisasi tersebut dapat bertahan dalam persaingan yang ketat. Selain itu, kualitas dan kuantitas karyawan penting untuk kemajuan bersama sehingga akan tercapainya tujuan yang diharapkan dan direncanakan. Dalam memperoleh hasil yang baik harus didukung dengan penentuan tujuan serta perencanaan kerja yang rasional. Suatu perusahaan akan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya agar rencana awal perusahaan terpenuhi (Pratiwi, dkk. 2022).

KAJIAN PUSTAKA

Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Menurut Foster (2020:40) pengalaman kerja sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam menjalani tugas pekerjaannya. Pengalaman kerja sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan lebih mudah dan cepat dalam melaksanakan pekerjaannya karena memiliki pengalaman yang lebih dalam pekerjaannya. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi.

b. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini dipelopori oleh Porter (2014) yang mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Porter mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “*the differences between how much of something these should be must how much there is now*”. Locke (2014) menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung pada *discrepancy* antara apa yang seharusnya (*should be*) yang terdiri dari *expectation*, *needs* dan *value* dengan apa yang menurut persepsinya telah diperoleh dalam pekerjaan.

Seseorang akan merasa puas jika tidak terdapat perbedaaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan. *Discrepancy* bisa positif bisa juga negatif. *Discrepancy* positif terjadi jika apa yang diperoleh lebih besar dari apa yang diharapkan, artinya orang tersebut memperoleh kepuasan yang lebih besar. *Discrepancy negatif* terjadi jika apa yang diperoleh lebih kecil dari apa yang diharapkan, artinya orang tersebut memperoleh ketidakpuasan yang lebih besar.

c. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori yang dikembangkan oleh Adams (2015) ini mengungkapkan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Teori ini membandingkan antara input dan outcomes yang dimilikinya dengan input dan outcomes orang lain. Jika hasil perbandingannya dirasa cukup adil, maka individu akan berada dalam kondisi puas. Jika perbandingannya tidak seimbang dan menguntungkan (*over compensation inequity*), dalam arti hasil perbandingannya lebih besar dari orang lain yang dijadikan pembanding, maka individu bisa mengalami kepuasan bisa pula tidak. Jika perbandingannya tidak seimbang, tetapi merugikan (*under compensation inequity*) maka individu akan cenderung berada dalam kondisi ketidakpuasan.

d. Teori Dua Faktor (*Two factors theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Hasil dari penelitian Herzberg menunjukkan bahwa situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap kerja terbagi menjadi dua golongan, yaitu: *satisfiers/motivator* dan *dissatisfiers/hygiene factors*. *Satisfiers* adalah faktor-faktor atau situasi yang bisa menimbulkan kepuasan kerja, yaitu karakteristik pekerjaan yang relevan dengan kebutuhan-kebutuhan, urutan lebih tinggi seseorang serta perkembangannya, psikologinya, mencakup pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, kesempatan berprestasi, dan penghargaan dan promosi (*achievement, recognition, work it self, responsibility, advancement*). Jika alam pekerjaan terdapat faktor-faktor ini maka kepuasan kerja akan terwujud. *Dissatisfiers* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: *compacy policy, interpersonal relations working conditions, jobsecurities*, dan status (Wexley dan Yukl, 2016). Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan kerja tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena faktor tersebut bukan sumber kepuasan kerja.

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, Motivasi adalah perangsang bagi karyawan agar bekerja dengan baik. Menurut Siagian (2021:287) motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin karena dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya, maka kepentingan pribadi dari karyawan tersebut akan terpelihara. Pemberian motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan, dengan demikian akan tercapai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Pemberian motivasi biasanya dilakukan dari masing-masing perusahaan yang menginginkan adanya suatu kinerja karyawan yang tinggi di dalam perusahaannya. Kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan para bawahannya akan menentukan efektivitas (N. Saputra & Mulia, 2021)

b. Pendekatan-pendekatan Motivasi Kerja

Pendekatan-pendekatan motivasi kerja adalah:

1) Pendekatan Tradisional

Pendekatan ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*). Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.

2) Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan ini selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo. Mayo menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan dari pendekatan ini, manajer dapat memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pada pendekatan ini karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

4) Pendekatan Kontemporer

Pendekatan ini didominasi oleh tiga tipe motivasi: teori isi, teori proses, dan teori penguatan. Teori isi menekankan pada teori kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia memengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Pada teori proses terpusat pada bagaimana para anggota organisasi mencari penghargaan dalam bekerja. Satu teori lagi, berpusat pada bagaimana karyawan mempelajari perilaku kerja yang diinginkan, terdapat pada teori penguatan (Bangun, 2016:314).

c. Teori-teori Motivasi

1) Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini dikemukakan oleh Abraham Maslow pada Bangun (2016:316) yang menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat

bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi.

2) Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisiatif, kreativitas, dan tanggung jawab (Bangun, 2016:318).

3) Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas Mc Gregor. Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y (Bangun, 2016:320).

4) Teori ERG

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang melanjutkan teori hierarki kebutuhan. Alderfer membagi tiga kelompok kebutuhan manusia antara lain, eksistensi (*existence/E*), hubungan (*relatedness/R*), dan pertumbuhan (*growth/G*). Sedangkan kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan individu (Bangun, 2016:322).

5) Teori Pengharapan

Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut (Bangun, 2016:323).

d. Model Pengukuran Motivasi Kerja

Model-model pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh Mc.Clelland dalam (Mangkunegara, 2022:68) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan memikul resiko
- 3) Memiliki tujuan realistik
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan
- 5) Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Kemampuan Kerja

a. Pengertian Kemampuan Kerja

Perusahaan juga harus memperhatikan kemampuan kerja dari karyawannya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2022) kemampuan kerja dapat diartikan sebagai kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan kerja sangat berpengaruh pada kapasitas seorang individu dalam melakukan beragam tugas. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

b. Macam-macam Kemampuan Kerja

Menurut Mangkunegara (2022) pada hakekatnya kemampuan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu 1) kemampuan Intelektual dan 2) Kemampuan Fisik. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang baik cenderung menguasai faktor-faktor dari kemampuan intelektual dan memiliki kemampuan fisik yang tinggi.

c. Pengukuran Kemampuan Kerja

Pengukuran terhadap kecakapan karyawan sering juga disebut dengan istilah rating scale (skala penilaian) atau merit rating, As'ad (2020:22). Penilaian kemampuan kerja tidak hanya untuk menilai sejauh mana seorang karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas yang diberikan tetapi juga dengan adanya penilaian ini diharapkan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

Kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2022:67) kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja termasuk di dalamnya faktor Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja.

b. Mengukur Kinerja Karyawan

Pengukuran kerja bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan dalam periode tertentu. Adanya pengukuran kinerja maka terlaksanakannya proses evaluasi kinerja. Penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Bangun (2016) sebagai indikator utama penelitian.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2016:232) “Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu”.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah penilaian kinerja dimana penilaian kinerja mengacu pada struktur formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil untuk dapat mengetahui apakah kinerja seorang karyawan sama atau lebih baik pada masa yang akan datang. Dessler (2019:18).

Penelitian Terdahulu

Aristarini dkk (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan tentang pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT Adira Finance Singaraja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan responden sebanyak 40 orang. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Mufidah (2021) melakukan penelitian tentang tingkat pendidikan, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Instrumen penelitian adalah skala likert dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi berpengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Putera Manado.

Rori (2019) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat kota Manado. Metode analisis yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian

menunjukkan motivasi, kemampuan kerja dan penempatan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin pada tahun 2023 terealisasinya 4 program kerja yaitu Tidak ada pemadaman listrik selama bulan ramadhan, pelaksanaa kegiatan peremajaan kwh meter, upaya pemeliharaan kabel berupa pangkas pohon, meningkatkan keandalan pasokan listrik, PLN Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin menggelar Bakti Penyulang Jaringan Kaja Jujuhan, Bakti Penyulang zona 1 penyulang *Crome And Avant*, Perbaikan Termination cable 20 kv PT. Budi Nabati, dan Program sosial *One Man One Hope*. Yang pada dasarnya awal PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin perlu memperbaiki sumber daya yang dimiliki agar dapat terealisasi lebih program kerja yang dijalankan. Seorang pimpinan pemerintah masih sedikit program kerja yang dijalankan dan masih perlu di tingkatkan kembali serta mengevaluasi kembali terkait dengan program kerja yang akan dilakukan kedepannya sesuai dengan kebutuhan dari masyarakat luas pada lingkungan PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Tidak adanya pemadaman listrik selama bulan Ramadhan juga menjadi kan sebuah tugas yang sangat diperhatikan oleh PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dengan melakukan kegiatan ini dapat meningkatkan rasa puas dan dapat menimbulkan rasa simpati masyarakat terhadap PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Pelaksanaan kegiatan peremajaan Kwh Meter juga sebuah kegiatan yang sangat berguna dan menguntungkan masyaerakat dalam meminimalisir adanya denda pembayaran masyarakat yang melonjak naik dan kenaikan daya Kwh meter setiap bulannya dengan adanya kegiatan ini membantu masyarakat untuk berhemat.

Dalam hal ini karyawan PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tentunya memiliki tingkat motivasi, pengalaman kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang berbeda. Ada beberapa hal yang membuat mereka tentunya merasa tidak memiliki motivasi dalam organisasi, setelah hal itu kurang nya pengalaman kerja, kinerja karyawan dan kemampuan kerja dalam hal ini tentunya memiliki sebab dan akibat. Oleh karena itu, dari berbagai penjelasan yang telah di paparkan penulis mengangkat judul yang berkaitan dengan “Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Pendekatan merupakan suatu penelitian untuk mendeskripsikan peristiwa, perilaku orang atau suatu keadaan pada tempat tertentu secara rinci dan mendalam pada bentuk narasi.

Lokasi

Penelitian dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) Jln. Koprak Hanafiah, Serasan Jaya, Kec. Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan 30711.

Sumber Data

- 1) **Data Primer** adalah data pokok dalam penelitian diperoleh langsung dari 3 responden karyawan PT PLN (Persero) yaitu Bapak Darmawan Prasodjo sebagai Direktur Utama, Ibu Sinthya Roesly sebagai Direktur Keuangan dan Bapak Adi Priyanto sebagai Direktur Distribusi, dengan cara menyebarkan angket dan wawancara yaitu berupa informasi yang diberikan langsung oleh karyawan yang ada di lapangan yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner guna memperoleh penjelasan mengenai bahan maupun hal-hal yang menyangkut dengan penelitian ini.
- 2) **Data Sekunder** dalam penelitian ini dapat diperoleh dari buku-buku, laporan penelitian sebelumnya, jurnal dan makalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1) Observasi (Pengamatan)

Metode yang digunakan untuk memperoleh data dengan hasil pengamatan pengaruh pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu, Kabupaten Musi Banyuasin.

2) Wawancara

Wawancara ini dilakukan menggunakan Tanya jawab langsung dengan responden, yaitu tentang pengaruh pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik penelitian yang digunakan untuk memperkuat hasil penelitian, sehingga diperoleh data yang asli, lengkap dan bukan sesuai perkiraan atau dengan mengambil data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen yang sudah ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relative tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki oleh seseorang maka akan secara langsung dapat memahami pelaksanaan kerja yang ada di perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan bapak Darmawan sebagai Direktur Utama bahwa adanya pengaruh terhadap pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu disarankan agar perusahaan terus mengembangkan program pelatihan dan pengalaman kerja guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.

Hal ini juga dilakukan oleh ibu Sinthya Roesly sebagai Direktur Keuangan bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengalaman kerja yang baik pasti akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pegawai yang memiliki pengalaman yang baik akan menjadikan pegawai tersebut lebih ahli dalam mengerjakan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, pegawai dengan pengalaman kerja yang kurang akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang.

Kemudian bapak Adi Priyanto sebagai Direktur Distribusi bahwa pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pengalaman kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula. Pada penelitian tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar pengalaman kerja yang terdapat pada karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan.

Pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengalaman kerja yang terdapat pada karyawan, maka dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap karyawan, apabila karyawan memiliki pengalaman kerja yang baik dan sesuai maka dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya di perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Fajar, R. N & Susanti, F., (2023) dengan judul " Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan " terkait pengalaman kerja dan kinerja karyawan, memperhitungkan pengalaman kerja ini terhadap kinerja karyawan. Tingkat keahlian dan kemampuan penguasaan pekerjaan dan peralatan dengan menunjukkan

kemampuan kinerja yang baik. Berdasarkan temuan pembahasan sebelumnya, terbukti bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian sebelumnya yang juga menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi terdapat pada penelitian oleh (Avriyanti, Sumarni, and Zuhro 2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. Adapun hasil dari penelitian yang berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian (Putri and Purwanto 2020; Siswanto, Saleh, and S 2019) yang hasilnya adalah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Pengalaman kerja akan mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut sebagaimana yang dijelaskan Siagian dalam (Muamarizal, Samsir, and Marzolina 2015), dan juga menurut Ahmad dalam (Muamarizal, Samsir, and Marzolina 2015) terdapat beberapa faktor dalam peningkatan pengalaman kerja seorang pegawai diantaranya yaitu faktor waktu, dimana semakin lama seseorang melaksanakan tugas maka akan dapat memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak. Lalu faktor penerapan, yaitu semakin banyak penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja dari orang tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Berdasarkan penelitian Hasibuan (2016), ada pengaruh antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan, tetapi tidak signifikan.

Motivasi

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Darmawan sebagai Direktur Utama bahwa analisis data mengenai pengaruh baik motivasi terhadap kinerja karyawan, bahwa motivasi internal tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai studikusus pada PT.PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin. Dimensi dari motivasi internal meliputi prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, dan pengakuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan. Seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pekerjaan yang dikerjakan seorang karyawan sudah dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dengan hasil efektif.

Hal ini juga dilakukan oleh Ibu Sinthya Roesty sebagai Direktur Keuangan bahwa karyawan yang merasa diberikan motivasi dalam bekerja akan merasa nyaman dengan

pekerjaan dan lingkungannya serta akan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dan semakin percaya diri dalam bekerja.

Kemudian Bapak Adi Priyanto sebagai Direktur Distribusi bahwa karyawan mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaannya, merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan sesama karyawan berjalan dengan baik, merasa menjadi bagian dari kelompok, mengerjakan tugas-tugas lebih baik, memiliki peluang bekerja secara maksimal, dan memiliki peluang karir. Maka dapat disimpulkan karyawan memiliki motivasi dalam bekerja.

Motivasi kerja sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dimana kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Suatu situasi yang mendorong karyawan melakukan suatu kegiatan yang berupa kekuatan potensial dari dalam diri, sikap dan nilai yang akan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuannya bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Arisanti (2019), Joyce (2019), Candana (2020), Puspitasari (2022) dan Siahaan (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam teori *stakeholder* menyatakan bahwa perusahaan bukan hanya beroperasi untuk kepentingan sendiri. Adanya hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawannya. Hubungan tersebut dapat terlaksana dikarenakan dengan cara pemberian motivasi yang baik kepada karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan jika kinerja karyawan yang baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hal ini sesuai dengan keadaan atau fenomena yang terjadi pada pelaksanaan magang di PT X. Dikarenakan pemimpin selalu memberikan motivasi terhadap anggotanya sebagai bentuk dorongan kepada anggotanya agar lebih giat lagi bekerja dan sesama anggota saling memberikan motivasi untuk penyemangat bekerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya oleh (Khoiriah et al., 2019) dan (Handoko et al., 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Bestari (2015) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat kinerja karyawan administrasi pada PT. PLN (Persero). Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian tersebut antara lain adalah arah korelasi positif

dan mempunyai hubungan yang kuat serta terdapat pengaruh yang cukup besar antara motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Muhammad dan Fathindra (2014) dengan judul “Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN (Persero) Cabang Pekanbaru” Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat dari Mangkunegara (2022:67) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bestari (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin karyawan termotivasi yang maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan terpenuhi. Karyawan yang memiliki motivasi akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka akan menghambat pekerjaannya hal ini akan membuat kinerja menurun.

Kemampuan Kerja

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Darmawan sebagai Direktur Utama bahwa analisis deskripsi pada kemampuan kerja menunjukkan karyawan mampu mengatasi hambatan pada pekerjaannya, memahami pekerjaan yang dibebankan, memiliki daya ingat yang tinggi, cekatan dalam melaksanakan pekerjaan, mampu bekerja walaupun kondisi kurang fit, dan mampu bekerja lebih cepat dibanding dengan karyawan lain. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

Hal ini juga dilakukan oleh Ibu Sinthya Roesly bahwa kemampuan kerja dapat menunjukkan keahlian dari setiap karyawan saat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Kemampuan kerja dari seorang karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas suatu perusahaan. Jika karyawan memiliki kualitas kemampuan kerja yang tinggi maka sudah pasti kinerja dalam bekerja akan tercapai secara maksimal dan dapat mencapai target yang sudah ditentukan. Kemampuan kerja setiap karyawan merupakan gambaran dari potensi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dibebankan padanya. Tentu karyawan yang

mempunyai bakat yang berkualitas dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang berkualitas pula.

Kemudian Bapak Adi Priyanto sebagai Direktur Distribusi bahwa yang membuat kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan menganggap pekerjaan yang dijalannya saat ini dapat menjadikan mereka sukses dalam berkarir, sehingga tak jarang banyak karyawan yang semangat dalam melaksanakan tugasnya dengan baik meskipun pekerjaan tersebut belum pernah diketahui sebelumnya.

Hasil temuan penelitian yang dilakukan ini sejalan dan memperkuat hasil penelitian Febriansyah, dkk, (2020), dan Syarifah Fadila, dkk (2020), yang menyatakan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teori penelitian ini diperkuat oleh pendapat Robins (2021:35) mengemukakan bahwa kemampuan (*ability*) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan di butuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu perusahaan. Secara empiris penelitian ini mendukung penelitian Sudjana (2021) yang mengemukakan bahwa jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula. Sebaliknya, jika karyawan memiliki kemampuan rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak akan maksimal.

Berdasarkan analisis deskripsi pada kemampuan kerja menunjukkan bahwa karyawan mampu mengatasi hambatan pada pekerjaannya, memahami pekerjaan yang dibebankan, memiliki daya ingat yang tinggi, cekatan dalam melaksanakan pekerjaan, mampu bekerja walaupun kondisi kurang fit, dan mampu bekerja lebih cepat dibanding dengan karyawan lain. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa benar kemampuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga semakin tinggi. Karyawan yang memiliki kemampuan akan bekerja secara maksimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki kemampuan yang rendah akan cenderung menghasilkan pekerjaan yang tidak maksimal sehingga tidak mencapai target perusahaan.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Darmawan Direktur Utama bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan dari Beban Kerja terhadap kinerja karyawan, ini dikarenakan adanya pemberian beban kerja yang berlebihan dan melampaui batas kemampuan dari para karyawan

PT. PLN (Persero), sehingga kinerja karyawan PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin tidak dapat di maksimalkan kinerja karena banyaknya pekerjaan yang di terima.

Hal ini juga dilakukan oleh Ibu Sinthya Roesly sebagai Direktur Keuangan bahwa kinerja sendiri dapat diartikan sebagai sebuah tingkat hasil kerja seorang karyawan. Kinerja bisa ditingkat baik maupun buruk. Tingkat kinerja juga sangat penting sebagai tolak ukur keberhasilan sebuah perusahaan. Yang dimana kinerja karyawan semakin hari semakin baik, maka keberhasilan perusahaan untuk mencapai visi dan misinya juga akan semakin sukses. Maka dari itu, keterkaitan antara kompetensi yang dimiliki karyawan akan sangat mempermudah dalam melakukan suatu pekerjaan yang mengakibatkan kinerja karyawan itu sendiri semakin baik.

Kemudian Bapak Adi Priyanto sebagai Direktur Distribusi bahwa masing-masing karyawan PT. PLN (Persero) dalam menyelesaikan tugasnya selalu fokus dan teliti karena hasil dari kinerja mengutamakan mutu, sehingga kualitas dari pekerjaan sesuai dengan standar dan tujuan perusahaan agar memiliki kinerja yang tinggi.

Penelitian ini pun di dukung dengan adanya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riny (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero)” dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Hasil uji t variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero).

Hal ini sejalan dengan penelitiannya Ashari (2017) dan Hafid (2019) yang menjelaskan bahwa variabel kemampuan kerja, dalam sebuah kantor dan perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maupun penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan serta mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan melebihi target yang ditetapkan organisasi. Hal ini terjadi bukan karena tanpa alasan tapi karena karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin dituntut untuk bekerja dengan standar yang tinggi. Dari aspek ini juga bisa menjadi boomerang bagi perusahaan karena bisa dapat menyebabkan penurunan kinerja tim karena sudah membebani waktu jam kerja ataupun sebaliknya, oleh karena itu menjadi bahan evaluasi bagi manager kepada karyawan untuk lebih bekerja secara maksimal. Selain itu juga perlu adanya perhatian khusus dari pimpinan dan pihak manajemen dalam memberikan pengawasan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi yang kuat untuk ditekankan agar setiap karyawan lebih serius dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari analisis data melalui yang telah diajukan pada penelitian ini dapat diketahui bahwa pengaruh pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT.PLN (Persero). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memiliki pengalaman yang luas.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Sumatera Selatan. Apabila motivasi kinerja karyawan secara keseluruhan meliputi prestasi kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, dan pengakuan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.
3. Kemampuan kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin, jika Kemampuan Kerja yang dimiliki pekerja yang baik sehingga kinerja karyawan tersebut juga akan tumbuh, dan sebaliknya jika kemampuan Kerja yang dimiliki karyawan tidak baik maka Kinerja Karyawan tersebut juga akan menurun. Hal ini sangat berimbang untuk perusahaan untuk mencapai tujuan atau target setiap semester yang telah ditentukan oleh kantor induk.
4. Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Sumatera Selatan. Sehingga semakin terbangun komunikasi organisasi yang baik, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sehingga dengan adanya tingkat pendidikan yang cukup tinggi tersebut, karyawan mempunyai kemampuan intelektual yang mumpuni sehingga perusahaan dapat membangun komunikasi dengan efektif. Selain itu, ditambah dengan pengalaman yang dimiliki oleh para senior yang dominan bekerja di perusahaan ini.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika kedua hal tersebut dijalankan bersama. Dengan lebih memberikan yang baik internal dan eksternal secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero). Pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja merupakan hal yang

penting bagi peningkatan kinerja karyawan, misalnya ketika tidak ada pengakuan dari perusahaan akan kinerja karyawan maka hal ini akan menurunkan kinerja karyawan tersebut. Peneliti memberikan saran kepada PT. PLN (Persero) di Kecamatan Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin untuk meningkatkan secara internal dan eksternal secara bersama-sama supaya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini variabel pengalaman kerja, motivasi dan kemampuan kerja secara internal dan eksternal hanya mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Arilsantil. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi (JIMEK)*, 2(1), 101-118.
- Aristarinil, L. K., Nyoman, Y. (2020). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2, 1-10. <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJM/article/download/3379/2751>. Diakses 17 November 2014.
- As'ad, M. (2020). *Psikologi industri (seri ilmu sumber daya manusia) (Edisi keempat, cetakan kesepuluh)*. Yogyakarta: Liberty.
- Ashari, M. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar. Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Avrilyanti, S., Indriati, S., & Ma'rifatul, Z. (2019). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit Pertamina Tanjung Kabupaten Tabalong. *PubBis: Jurnal Ilmu Administrasi Publik & Bisnis*, 3(2). <http://journal.stiatabalong.ac.id>
- Bangun, W. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Belstari, M. P. (2015). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada PT Indosat, Tbk Cabang Malang). Malang: Universitas Brawijaya.
- Bilanca, A. (2019). Pengaruh motivasi, pengembangan karir, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode structural equation modeling. *JTII*, 1(4).
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadilah, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11-19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>

- Candana. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Dessler, G. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Fajar, R. N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economica*, 1343-1355.
- Febriansyah, S., Sumarni, S., & Haryono, S. (2020). Pengaruh kepeimpinan, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel dimediasi motivasi kerja. Vol. 22, No. 1.
- Foster, B. (2020). *Pembinaan untuk peningkatan kerja karyawan*. Jakarta: PMM.
- Hafid, I. (2019). Pengaruh beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UIP2B Sistem Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Handoko, N. T. P., & Salsabila, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 181-190.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Joycel. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Journal Katalogis*, 3(1), 105-115.
- Khoiriyah, N., Hs, S. W. L., & Utami, W. (2019). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Perkebunan Nusantara XIII bagian pengolahan karet kebun Kota Blater Jember. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 141-146.
- Locke, E. A. (2014). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022a). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2022b). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, Y., & Fathindra, M. T. (2014). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Cabang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018.
- Mulfidah, S. L., Mandelly, L., & Mananeke, L. (2021). Analisis tingkat pendidikan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jasaraharja Manado. *Jurnal Emba*, 2(2). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4726/4249>. Diakses 18 November 2021.

- Pratiwi, T. D., Hildayati, L. A., & Muhdianti. (2022). Pengaruh locus of control dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi empiris pada karyawan pabrik PT. Tambi). *Borobudur Management Review*, 2(2), 112-131.
- Purnama, B. R. (2018). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kemampuan kerja sebagai variabel moderating pada UKM Keripik Tempe Sanan Malang. Tesis: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Puspitasari. (2022). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Blora. Muara: *Jurnal Manajemen Pelayanan Nasional*, 5(2).
- Putri, M. E. D., & Teguh, P. (2020). Pengaruh kepemimpinan situasional, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya. *Journal of Sustainability Business Research*, 1(1), 376-383.
- Ratul, R., Kolengan, R., & Kojo, C. (2020). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada rumah makan Dabu-Dabu Lemong di Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Riny. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. <http://id.portalgaruda.org>. Diakses tanggal: 10/12/2018.
- Robbins, S. P. (2021). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Rori, J., Melkiel, P. A., & Ogil, I. (2019). Pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kota Manado. *Jurnal Emba*, 2(2). <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/4714/4237>. Diakses 18 November 2014.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2021). Influence of leadership style, compensation and work climate on work motivation. *Enfisin: Kajian Ilmu Administrasi*, 18(2), 154-168.
- Silaen. (2019). Pengaruh penempatan pegawai, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1).
- Silaghi, S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Siswanto, H., Salih, F., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh lingkungan dan pengalaman kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. **Jurnal Mala'bi STIE Yapman*