

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN PT ADI SATRIA ABADI)

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON THE EMPLOYEE'S PERFORMANCE (CASE STUDY OF EMPLOYEES PT ADI SATRIA ABADI)

Oleh: **Latifah Isnaini Fauzi**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

Email: Latifahisnainif@gmail.com

Setyabudi Indartono, Ph.D

Staf Pengajar Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan PT Adi Satria Abadi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja yang terjadi terhadap Kinerja. Desain penelitian ini adalah studi asosiatif kausalitas. Teknik pemilihan sampel menggunakan metode dari Hair et.al dimana jumlah sampel tergantung pada indikator yang digunakan dan data penelitian diperoleh 115 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,207 (* $p < 0.05$; $p = 0,035$). Sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,291 (* $p < 0.05$; $p = 0,004$), Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,174 atau 17,4%.

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

ABSTRACK

This research entitled is The Influence Motivation and Work Experience on Employee Performance (Cace Study Of Employees PT Adi Satria Abadi). This research was intended to know the influence of Motivation and Work Experience on Performance. The design of this study was associative studies of causality. The sample selection technique used Hair et.al method while the number of samples depends on the indicator used and the research data has obtained 115 employees . Data analysis method used was multiple linear regression analysis. The results of this study showed: Significant and significant motivation on performance with beta (β) of 0.207 ($p < 0.05$; $p = 0.035$). While work experience has beta (β) of (β) 0,291 (* $p < 0,05$; $p = 0,004$), contribution of influence of work motivation and work experience on employee's performance equal to 0,174 or 17,4%.*

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Employee's Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil

dibidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Menurut Dessler (2000) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja

dengan standar yang ditetapkan. Apabila hasil kerja seorang karyawan dapat memenuhi standar maka dikatakan bahwa kinerja karyawan tersebut baik. Adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, tingkat absensi yang kurang, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, serta program kerja yang tidak tercapai.

PT Adi Satri Abadi merupakan perusahaan yang bergerak dibidang tekstil khususnya sarung tangan kulit memiliki karyawan berjumlah 230 orang yang terbagi di bidang manajemen, produksi, dan pemasaran. Menurut Sudarmanto (2009) indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama. Lihat tabel berikut:

Tabel 1. Laporan Hasil Seleksi Produk

Bulan	Kualitas Produk (%)		Total Hasil Seleksi
	Baik	Permak	
Juli	29.733 (89,59%)	3.456 (10,41%)	33.189
Agustus	55.445 (88,85%)	6.964 (11,15%)	62.409
September	54.340 (88,01%)	7.340 (11,99%)	61.680
Oktober	53.996 (87,89%)	7.441 (12,11%)	61.437
November	55.701 (88,56%)	7.195 (11,44%)	62.896

Sumber: Departemen Produksi PT Adi Satria Abadi

Dilihat dari tabel diatas menunjukkan bahwa pada bulan Juli – November 2016 ada kenaikan pada produk hasil seleksi permak hal itu berarti semakin banyak terjadi kesalahan/kecacatan produk. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan mengalami kinerja karyawan kurang baik.

Menurut Handoko (1999), motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Dilihat dari kuantitas yang harus

dikerjakan oleh karyawan belum mencapai pada target perusahaan yakni 3000 unit per hari. Tidak tercapainya target dimungkinkan karena banyak faktor yang mempengaruhi contohnya seperti tingkat kesulitan design produk, kurangnya waktu pengerjaan, kelelahan, kecapaian, dll. Tingkat kesulitan produk juga berpengaruh pada kinerja karyawan, ketika terlalu banyak pekerjaan dengan model produk yang sulit mereka tidak akan dapat mencapai target yang diharapkan perusahaan. Menurunnya produktivitas merupakan salah satu dampak apabila kurangnya motivasi kerja pada karyawan.

Begitu pula pengalaman karyawan, kurangnya keterampilan dan pengetahuan terhadap pekerjaannya dapat menjadi salah satu penyebab karyawan sering melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal ini akan berdampak karyawan merasa sulit dalam pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya tentang Kinerja karyawan menunjukkan hasil yang konsisten. Dalam Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harmini (2010) Penelitian yang dilakukan menunjukkan pengalaman kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nugraha dan Soedarso (2017) menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dan adanya pengaruh hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, maka perlunya penulis melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi Kasus pada KaryawanPT Adi Satria Abadi)”.

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Menurut Simamora (2004) Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari pengukuran-pengukuran yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah seseorang karyawan dapat mencapai syarat-syarat pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Sedangkan menurut Miner (dalam buku Sudarmanto, 2009) menyatakan unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dan kerjasama.

Menurut Prawirosentono (1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu efektifitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif. Kinerja yang baik akan menghasilkan perilaku karyawan seperti memiliki tanggung jawab, berani mengambil dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya dan mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana.

Sedangkan Stephen P. Robbins (2003) menyatakan motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Indikator menurut Maslow dan Robbins (2008) yaitu: kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi kerja dapat berdampak pada karyawan seperti pendapat Hasibuan (2002), yaitu seperti meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan stabilitas

karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

Masalah yang ada di PT Adi Satria Abadi menunjukkan bahwa motivasi kerja dalam kebutuhan penghargaan dan kebutuhan akulturasi diri kurang karena karyawan yang tidak peduli dengan kemajuan diri karyawan tersebut. Sehingga membuat karyawan bekerja kurang teliti, kurang memahami alat untuk bekerja, kurang nyaman dengan lingkungan kerja dan mengalami titik jenuh pada pekerjaan. Memajukan diri sendiri artinya karyawan bertambah keahliannya dimana akan membantu karyawan memiliki kualitas kerja. Sedangkan kualitas kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan karyawan tersebut baik. Apabila seorang karyawan termotivasi kerja lebih baik maka akan berdampak pada kinerja kerja karyawan yang baik juga ditandai dengan meningkatnya kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu dengan efektif dan efisien dalam bekerja.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengalaman kerja merupakan proses dari karyawan. Menurut Manullang (1984) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Foster (2010) indikator pengalaman kerja yaitu: kurangnya minat terhadap pekerjaannya, kurangnya pengetahuan, kurangnya keterampilan dan kurangnya kepercayaan diri.

Dampak dari karyawan yang memiliki pengalaman yaitu gerakannya mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda masalah yang dihadapi, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja dengan tenang.

Pengalaman kerja mempengaruhi pada pemahaman seorang karyawan terhadap pekerjaannya, kualitas kerja dan kuantitas kerjanya. Tetapi pengalaman kerja karyawan dalam bekerja masih kurang mencukupi dimana ditandai dengan karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja. Hal itu berpengaruh pada kualitas pekerjaan dari karyawan dan menurunkan kualitas kinerja karyawan. Sehingga apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja, akan meningkatkan kinerja karyawan semakin baik dan sebaliknya.

H₂: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

Untuk mencapai kinerja yang baik, maka faktor yang mempengaruhi kinerja harus tercapai yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, keefektifan dan kemandirian karena itu motivasi dan pengalaman kerja dapat dijadikan variabel yang dapat mendukung kinerja yang optimal. Motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan giat dan memberikan suatu hasil yang dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan. Ketika motivasi yang rendah dan memiliki karyawan yang kurang berpengalaman akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan yang kurang baik dan akan merasa jenuh terhadap pekerjaannya.

Jika memiliki karyawan yang berpengalaman tetapi tidak memiliki motivasi kerja maka karyawan akan kurang berkomitmen dalam mempertahankan kualitas kinerja pekerjaannya, sehingga karyawan akan kurang puas terhadap

pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan motivasi kerja dan pengalaman kerja mendukung keefektifan dan keefisienan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

H₃: Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model kausalitas, karena riset kausal digunakan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab-akibat. Penelitian asosiatif kausalitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y_1).

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Adi Satria Abadi pada bulan Oktober 2016 – April 2017.

Subjek Penelitian

Populasi merupakan obyek penelitian dengan batas-batas persoalan yang sudah cukup jelas. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT ADI SATRIA ABADI. Dibandingkan dengan pendapat dari Hair, Anderson, Tatham & Black (Kiswati, 2010) merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomanannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 22 item pertanyaan, maka jumlah sampel yang diambil adalah $22 \times 5 = 110$. Idealnya penelitian ini menggunakan 110 orang responden, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan setengah dari jumlah karyawan yaitu 115

orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *random sampling*.

Instrumen

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 22 pertanyaan, yang terdiri dari 7 pertanyaan tentang Kinerja karyawan (Shaviera, 2009), 10 pertanyaan tentang Motivasi kerja (Steers & Braunstein dalam Robbins (2008)), dan 5 pertanyaan tentang Pengalaman kerja (Foster, 2001).

Analisis Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Namun penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) adalah teknik analisis dimana menguji apakah suatu konstruk mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel.

Hasil *CFA* tahap 1 dilihat dari *Rotated component matrix* tahap 1 diketahui bahwa item Kinerja Karyawan mengelompok pada faktor 2. Item Motivasi Kerja mengelompok pada faktor 1. Tetapi terlihat ada 2 item yaitu 8 dan 10 yang gugur dimana artinya nilai item tersebut < 0.50. Item Pengalaman Kerja mengelompok pada faktor 3. Sehingga dilakukan uji tahap 2. Setelah menggugurkan item Motivasi Kerja nomor 8, dapat dilihat bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) menjadi 0.867 dan mengelompok pada tiap faktor yang artinya

bahwa data tersebut layak untuk dilakukan analisis faktor. Hal tersebut didukung dengan nilai *Bartlett test* 1061,064 dengan signifikan 0.000 (sig. < 0.50). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria untuk dilakukan analisis faktor selanjutnya.

Convergent validity merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antar konstruk (McDaniel dan Gates, 2013). Sedangkan *divergent validity* digunakan untuk mengetahui perbedaan antar konstruk. Berikut disajikan hasil analisis *convergent validity* dan *divergent validity*.

Tabel 2. Hasil Uji Convergent validity

No	Variabel	AVE	Keterangan
	Motivasi		
1	Kerja	0,507	VALID
	Pengalaman		
2	Kerja	0,511	VALID
	Kinerja		
3	Karyawan	0,505	VALID

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Convergent validity diukur berdasarkan *average variance extracted* (AVE). Dilihat pada tabel 2 nilai AVE dari semua variabel lebih dari 0,50 (sig>5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Korelasi Pearson dan Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	1	2	3
	Motivasi			
1	Kerja	0,507		
	Pengalaman			
2	Kerja	0,511	0.422	
	Kinerja			
3	Karyawan	0,505	0.482	0.562

Sumber: Data Primer yang diolah pada tahun 2017

Sedangkan *Divergent validity* diukur berdasarkan nilai korelasi atau *discriminant validity*. Nilai korelasi ditunjukkan oleh tabel 3 yang menunjukkan antar variabel berbeda. Campbell dan Fiske (1959) menyatakan bahwa nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85. Kesimpulan uji ini, dinyatakan semua uji validitas menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja adalah valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja	0.856	Reliabilitas diterima
Motivasi Kerja	0.894	Reliabilitas diterima
Pengalaman Kerja	0.809	Reliabilitas diterima

Sumber: Data Primer diolah pada tahun 2017

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dapat dikatakan jawaban responden terhadap pertanyaan adalah stabil dan konsisten.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diolah dan menghasilkan rangkuman analisis sebagai berikut.

Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Usia	0,013	0,051	0,69	0,78
Jenis Kelamin	0,006	0,003	0,004	-0,001
Pendidikan Terakhir	-0,072	-0,053	0,012	0,002
Lama Bekerja	0,204	0,125	0,143	0,110
Motivasi		0,341		0,207*
Pengalaman Kerja		***	0,389	0,291*
R ²	0,059	0,171	0,201	0,233*
Δ R ²	0,059	0,113	0,142	0,174*
		***	***	

Sumber: Data Primer yang diolah

***p<0,001; **p<0,01; *p<0,05.

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja PT. Adi Satria Abadi dengan besar nilai $\beta=0,341$ ($p=0,000$) dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,113 (11,3%). Hasil ini diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2002) tujuan motivasi adalah untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi alat dan waktu karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Mulyadi dan Marlina (2010) dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya korelasi motivasi terhadap kinerja karyawan dan keduanya mempunyai pengaruh yang kuat dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator yang mempengaruhi pada motivasi karyawan yaitu fisiologi. Hal tersebut ditunjukkan dari data laporan produksi dimana target perusahaan yaitu mencapai 3000 pasang sarung tangan kulit

per hari tetapi karyawan belum dapat memenuhi target tersebut. Jika di rata-rata karyawan hanya dapat membuat sekitar 2800 pasang sarung tangan. Karyawan yang tidak dapat mencapai targetnya karena mengalami kelelahan, seringnya lembur membuat tingkat kelelahan karyawan bertambah. Hal ini terjadi apabila perusahaan mengalami *deadline* pengerjaan barang sehingga mengharuskan karyawan untuk mengambil lembur.

Motivasi Kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor kurangnya aktualisasi diri. Hal tersebut didukung dan diperkuat oleh Robbins (2003) dimana motivasi diartikan sebagai suatu proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Dimana dalam hal ini karyawan kurang peduli untuk meningkatkan kemampuan dan keahliannya sehingga terjadi banyak kecacatan pada produk. Apabila hal ini dibiarkan akan membuat citra perusahaan menurun. Dalam menangani masalah target yang tidak tercapai dan kecacatan sebaiknya perusahaan mengadakan penilaian kinerja dimana menilai seberapa banyak barang yang dapat dihasilkan oleh seorang karyawan dalam satu hari. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda, sehingga hasilnya juga berbeda. Maka perlu bagi perusahaan membuat program untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan taraf signifikansi 0,000 terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi. Pengaruh pengalaman bernilai sebesar $\beta=0,389$ dan nilai kontribusi (ΔR^2) 0,142 (14,2%). Hasil ini sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh Trijoko (1980) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari

perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh penelitian dari Harmini, Yunika 2006 yaitu pengalaman kerja memberikan pengaruh kuat dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator lama bekerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Karena lama bekerja hal yang sangat penting peranannya dan sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan semakin lama bekerja pada bidangnya maka karyawan akan lebih cepat memahami tugas-tugasnya dengan baik.

Hal ini juga mempengaruhi pada indikator tingkat keterampilan dimana para karyawan baru akan cenderung mengalami kesulitan memahami pekerjaannya. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang lebih lama dan keterampilan yang mumpuni akan membantu karyawan tersebut dalam menciptakan keefisienan dan keefektifan penggunaan waktu dan alat yang digunakan dalam bekerja. Dengan penggunaan waktu kerja yang efisien dan efektif dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya tepat waktu. Sehingga lama bekerja akan mempengaruhi tingkat keterlambatan produksi dalam bekerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Adi Satria Abadi dengan nilai sebesar 0,207 ($p=0,035$) dan 0,291 ($p=0,004$). Sedangkan kontribusi motivasi kerja dan pengalaman kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,174 (17,4%). Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah

hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan digunakan untuk melihat keberhasilan suatu organisasi maka tingkat kinerja karyawan akan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sangat mempengaruhi tingkat kinerja.

Motivasi untuk karyawan adalah faktor yang penting bagi kinerja karyawan. Karena dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan motivasi karyawan rendah akan membuat terjadi penurunan kinerja karyawan yang akan berpengaruh pada organisasi tersebut. Hal ini juga mendukung bahwa karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka tidak akan mencapai target kerja yang diinginkan. Sebaliknya karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka target akan mudah tercapai.

Pengalaman kerja juga secara langsung menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja. Menurut Ranupandojo (1984) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pendapat tersebut mendukung bahwa pengalaman kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan. Pengalaman kerja karyawan PT Adi Satria Abadi paling banyak yaitu selama 6-10 tahun. Dengan lama bekerja tersebut cukup membantu seorang karyawan dalam mengatasi kesulitan-kesulitan dalam bekerja. Selain itu keterampilan, dengan model sarung yang cukup sulit karyawan akan mengalami kesulitan jug di tunjukkan

dengan tabel 1 data laporan seleksi produk dimana masih banyak yang mengalami kecacatan. Standar tugas kerja yang terlalu tinggi dengan ketrampilan yang kurang akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan.

Kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja karyawan dan pengalaman kerja di PT Adi Satria Abadi. Karyawan yang memiliki motivasi rendah dan pengalaman kerja yang tinggi cenderung akan menunjukkan kinerja yang kurang efektif dan efisien diikuti target kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan penyelesaian pekerjaan tidak tercapai. Sebaliknya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja yang rendah cenderung menunjukkan kinerja karyawan akan kurang maksimal. Karena mereka memiliki kesadaran akan bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai target tetapi kemampuan dan keterampilan kurang didukung oleh ketrampilan, tingkat penggunaan alat dan bahan baku, serta pemahaman akan tugas maka akan menyebabkan hasil produksi yang kurang maksimal.

Untuk mendapat hasil kerja yang baik, maka karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi dan pengalaman kerja yang tinggi. Hal tersebut akan membantu karyawan akan kesadaran menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif dan efisien serta pencapaian target sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai beta (β) sebesar 0,341 (***) $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,113 atau 11,3%.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil koefisien beta (β) sebesar 0,389 (***) $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,142 atau 14,2%.

- c. Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan motivasi kerja yang memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,207 (* $p < 0,05$; $p = 0,035$) sehingga disimpulkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,291 (* $p < 0,05$; $p = 0,004$) dimana artinya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,174. Artinya, motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 17,4% dan dapat disimpulkan pula bahwa hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dan pengalaman kerja yang dipunyai oleh karyawan maka kinerja dari karyawanpun juga akan lebih baik atau meningkat.

Keterbatasan Penelitian

1. Motivasi kerja mendapatkan nilai beta (β) sebesar (β) 0,207 (* $p < 0,05$; $p = 0,035$), sedangkan pengalaman kerja memiliki nilai beta (β) sebesar (β) 0,291 (* $p < 0,05$; $p = 0,004$). Sehingga memberikan kontribusi pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yaitu hanya sebesar 0,174 atau 17,4%. Hal ini menunjukkan berarti masih ada banyak variabel lain yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner sehingga sangat mungkin data yang diperoleh

dari jawaban responden terbatas dan belum cukup untuk mengkaji lebih dalam tentang pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan PT Adi Satria Abadi

Berdasarkan hasil penilaian karyawan PT Adi Satria Abadi diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 0,113 (11,3%) yang membuat variabel mendapatkan nilai lebih rendah daripada kontribusi pengalaman kerja yaitu pada indikator terendah kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan penghargaan. Oleh karena itu, pimpinan PT Adi Satria Abadi disarankan untuk selalu memberikan motivasi kerja untuk menunjang aktualisasi diri, yaitu dapat dengan perhatian, konsultasi kerja dan kegiatan *outbond* yang dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan agar mereka menikmati pekerjaan yang mereka kerjakan. Tidak menjadikan pekerjaan sebagai beban tetapi menjadikan pekerjaan mereka sebagai prestasi dimana karyawan dapat menunjukkan kemampuannya. Hal ini juga dapat meminimalisir terjadinya kelelahan dan kelalaian dalam bekerja. Apabila seorang karyawan bekerja dengan menikmati apa yang ia kerjakan, mereka akan bersemangat untuk mengerjakan tugas yang ia inginkan. Selain itu juga disarankan agar para karyawan mampu untuk bekerja dengan fokus agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Apabila karyawan dapat fokus dalam bekerja maka hal itu akan mengurangi kecacatan hasil produksi sehingga akan berdampak juga pada meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan kebutuhan penghargaan dimana akan menunjang karyawan untuk dapat bekerja dengan keahliannya. Perusahaan dapat

menambahkan bonus atau hadiah apabila karyawan dapat meningkatkan kemampuannya sehingga dapat mencapai target standar perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik melakukan penelitian sejenis diharapkan untuk mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada PT Adi Satria Abadi khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kontribusi dari pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman kerja hanya sebesar 17,4% terhadap kinerja karyawan, artinya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Adi Satria Abadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81-105.
- Dessler, G., 2000, *Human Resource Management*, Eighth Edition, Prentice Hall International Inc., USA.
- Fornell, C., dan Larcker, D. 1981. Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variable and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, 39 – 50
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang BP : UNDIP.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., and Dannelly, J. H., 1996, *Perilaku Organisasi*, Struktur dan Proses, Terjemahan Jilid I Edisi ke-8, Erlangga: Jakarta.
- Handoko, T Hani, 1999, *Manajemen*, Edisi 2, BPFE Yogyakarta.
- Hari Mulyadi dan Nina Marliana, 2010, *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Weaving Pt. Adetex Cabang Banjarn Kab. Bandung*, *Strategic Journal Of Business Management And Entrepreneur Education Vol 9 No 17*.
- Harmini, Yunika, 2006, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mutu Gading Tekstil*. Thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kiswati, Sri, (2010), *Study tentang sikap konsumen atas merek Tolak Angin pada mahasiswa FE UNDIP Semarang*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Manulang, 1984, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- McDaniel, C. J., & Gates, R. (2013). *Marketing Research Essentials (8th ed.)*. New York: John Wiley and Sons.

Mangkunegara, Anwar Prabu A.A., 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosda Karya. Jakarta.

Wahid, Sulaiman, 2004, *Analisis-Analisis Regresi menggunakan SPSS*, Yogyakarta : ANDI.

Nugraha, Taufik dan Soedarso, Sriwidodo, 2017, Analisis Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbtex Divisi Non Woven Rancaekek Sumedang, *Jurnal Ilmiah IMagister Managemen UNIKOM*

Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*, Yogyakarta: BPFE.

Ranupandojo, 1984, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.

Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua Belas, Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, H., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN

Shaviera, Margriete, 2005, Pengaruh Tingkat Pemahaman akan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kelompok Baby Boomers Di Bandung. *Tesis*. Pascasarjana Universitas Gajah Mada. PT Telkom Indonesia.

Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi, Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi*, Cetakan Pertama, Pustaka Belajar, Yogyakarta, hlm. 10-166.

