

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SRI ONO CATERING

Oleh

Sri Ermawati¹, Irwan Raharja²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana
Informatika

Email: sriermawatiermawati@gmail.com, irwan.ira@bsi.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee performance at PT Sri Ono Catering. This study used quantitative research methods. The sampling method uses the census method with a sample of 35 people. Data collection using the questionnaires methods. The data that was successfully collected was then processed in several stages. First, descriptive analysis. Second, test data quality using validity tests and reliability tests. The three tests of class assumptions consist of normality, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test. Fourth, multiple linear analysis. The five hypothesis tests consist of T test (partial test), F test (simultaneous test). Sixth, test the coefficient of determination. The results showed that partially the motivation variable had a significant effect on employee performance with a calculated value of 3.556 > table 1.692 and a significant value of 0.001 < 0.05. The work experience variable did not have a significant effect on employee performance with a calculated value of 1.218 < table 1.692 and a significant value of 0.232 > 0.05. Silmutantly, the variables of motivation and work experience together have a significant effect on employee performance with a calculated value of 8.602 > table 3.28 and significant 0.001 < 0.05.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan unsur-unsur dari individu yang mempunyai karakteristik akal perasaan, ambisi, kecakapan, pemahaman, kapasitas dan pekerjaan. Sumber Daya Manusia menjadi hal utama dari seluruh rangkaian proses kegiatan dimulai dari proses perencanaan, produksi, ataupun kegiatan dilapangan. Kapasitas Sumber Daya Manusia sangat berdampak pada cara perusahaan dalam mencapai target. Penggunaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas tinggi sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi, diharapkan dengan adanya motivasi yang dimiliki karyawan dapat memaksimalkan loyalitas kerja pada karyawan dan pengalaman dalam pekerjaan menjadi salah satu faktor yang utama guna menentukan potensi-potensi dari dalam diri karyawan,

dengan adanya motivasi dan pengalaman dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan.

Motivasi merupakan dorongan yang mengacu pada keinginan kuat untuk mengejar tujuan dan aspirasi. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong individu untuk bekerja dengan mewujudkan sasaran yang sudah ditetapkan organisasi. Motivasi merupakan salah satu dorongan yang diberikan kepada individu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka sendiri yang berasal dari dalam diri mereka sendiri.

Pengalaman kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menguasai bidang pekerjaan sebelumnya, pengalaman kerja dikaitkan dengan pekerjaan individu yang mereka miliki atau alami dalam situasi tertentu. Lama waktu seseorang

bekerja pada organisasi akan bertambah banyak keahlian yang dimiliki. Pengalaman kerja merupakan hal utama yang diperlukan perusahaan agar perusahaan tujuan perusahaan dapat tercapai, kurang nya pengalaman kerja maka akan membuat orang tersebut cenderung harus belajar dengan lancar, kurangnya pengalaman kerja maka orang tersebut akan cenderung harus belajar terlebih dahulu dan ini akan menghambat aktivitas perusahaan jika orang tersebut sama sekali tidak mempunyai keahlian pada bidangnya.

Kinerja karyawan merupakan hal utama bagi perusahaan karena kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dimana tujuannya untuk memperoleh hasil kerja yang optimal bagi perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menentukan seberapa baik karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja karyawan sangat berpotensi besar bagi perusahaan karena dengan tingkat kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh terhadap keberhasilan usaha, dan salah satu keberhasilan perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang terdapat di sebuah organisasi adalah dengan kinerja karyawan yang bagus.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yaitu data primer yang diperoleh dari karyawan PT Sri Ono Catering. Jenis penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel kuantitatif merupakan cara yang digunakan untuk memeriksa ukuran sampel dan populasi, pengumpulan data kuantitatif dengan menggunakan kuesioner.

Menurut Sugiyono (2015) populasi yaitu seluruh informasi atas object ataupun subject dengan drajat dan kriteria spesifik seta telah

diidentifikasi peneliti guna dipelajari dan kemudian digunakan sebagai titik awal untuk penelitian yang lebih mendalam.

Menurut Sugiyono (2015) sampel merupakan hasil tentang kuantitas populasi serta kriteria. Dapat di artikan, sampel merupakan populasi yang tersedia dan metode yang dipakai guna mengelola sampel menggunakan metode telah tersedia.

Cara mengambil sampel analisis menggunakan teknik sensus (*total sampling*) jumlah pekerja 35 orang di jadikan sampel. Pendapat Sugiyono (2018) sensus merupakan metode mengambil sampel yaitu semua bagian populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus (*total sampling*) oleh karena itu, seluruh orang pekerja menjadi populasi dipakai sebagai sampel yang kemudian di pelajari dari responden sebagai pemberi informasi. Sampel penelitian penulis adalah seluruh karyawan PT Sri Ono Catering.

Kuesioner merupakan cara mengumpulkan informasi yang melibatkan mengajukan pertanyaan spesifik atau runcing kepada responden sehingga mereka dapat menjawab. Kuesioner adalah cara mengumpulkan informasi yang sangat efisien serta efektif ketika peneliti memahami variabel yang hendak digunakan serta apa yang mungkin diinginkan dari responden. Hasil kuesioner yang peneliti peroleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Sri Ono Catering.

Variabel penelitian merupakan objek yang menempel pada diri subjek berupa suatu data yang dikumpulkan dan menggambarkan suatu kondisi atau nilai masing-masing subjek penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen (variabel bebas) yaitu motivasi (X_1), pengalaman kerja (X_2) dan variabel

dependen (variabel terikat) yaitu kinerja karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan SPSS beserta interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas Motivasi

No	Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (n=35)$	Keterangan
1	X1_01	0,711	0,334	Valid
2	X1_02	0,784	0,334	Valid
3	X1_03	0,713	0,334	Valid
4	X1_04	0,775	0,334	Valid
5	X1_05	0,851	0,334	Valid

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil penelitian nilai r_{hitung} pada tiap butir pertanyaan diatas menunjukkan hasil yang cenderung $> r_{tabel}$ yaitu (0,334) dengan tingkat signifikan pada pertanyaan ini sebesar 5%. Sehingga bisa disimpulkan seluruh butir pertanyaan dari variabel motivasi ini valid.

b. Uji Validitas Pengalaman Kerja

No	Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (n=35)$	Keterangan
1	X2_1	0,525	0,334	Valid
2	X2_2	0,739	0,334	Valid
3	X2_3	0,728	0,334	Valid
4	X2_4	0,782	0,334	Valid
5	X2_5	0,741	0,334	Valid

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil penelitian nilai r_{hitung} tiap butir pertanyaan diatas menunjukkan hasil yang cenderung $> r_{tabel}$ yaitu (0,334) dengan tingkat signifikan pada pertanyaan ini sebesar 5%. Sehingga dapat disimpulkan keseluruhan butir pertanyaan tentang variabel pengalaman kerja ini valid.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Item	r_{hitung}	$r_{tabel} (n=35)$	Keterangan
1	Y_1	0,671	0,334	Valid
2	Y_2	0,772	0,334	Valid
3	Y_3	0,758	0,334	Valid
4	Y_4	0,647	0,334	Valid
5	Y_5	0,768	0,334	Valid

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil penelitian didapati bahwasanya tiap-tiap tabel mempunyai nilai r_{hitung} dimana secara konsisten $> r_{tabel}$ (0,34), dan tingkat signifikansi untuk pertanyaan ini sebesar 5%. sehingga dapat disimpulkan bahwasanya seluruh butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan valid.

d. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Simpulan	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,815	Reliabel	Karena Cronbach's $\alpha > 0,7$
2	Pengalaman Kerja (X2)	0,720	Reliabel	Karena Cronbach's $\alpha > 0,7$
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,774	Reliabel	Karena Cronbach's $\alpha > 0,7$

Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil penelitian, didapati nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi memiliki nilai (0,815), variabel pengalaman kerja memiliki nilai (0,720), serta variabel kinerja karyawan memiliki nilai (0,774). Oleh karena itu, semua pernyataan pada kuesioner ini dapat diandalkan sebab nilai koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,70$. Ini membuktikan bahwasanya masing-masing pernyataan dalam kuesioner dapat dipercaya atau konsisten dan dapat digunakan untuk penelitian lebih lanjut.

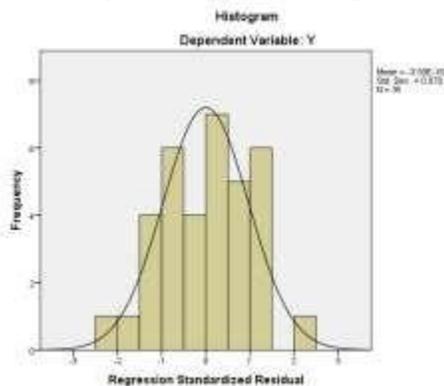
2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu bertujuan menentukan apa distribusi populasi dari hasil yang diberikan normal atau tidak. Uji ini bisa dilakukan dengan cara pendekatan Histogram, *PP Plod*, maupun *Kolmogorov-Smirnov*.

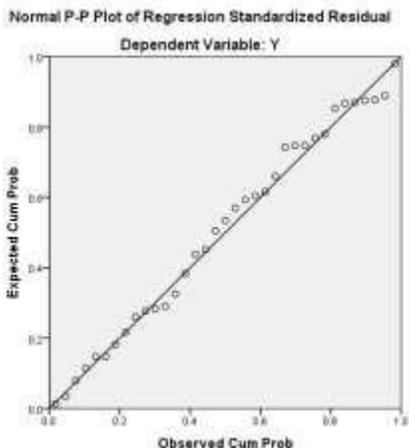
• Hasil Uji Normalitas Histogram



Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil histogram normalitas paparan diatas, bisa disimpulkan bahwasanya data bersifat menyebar diawali dengan diagonal garis yang menyimpang dari arah garis diagonal atau grafik histogramnya, ini membuktikan bahwa data tidak terdistribusi normal, dan model regresi gagal dan tidak mendukung asumsi normalitas.

• Hasil Uji Normalitas PP Plot



Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil uji normalitas PP Plot diatas, didapati bahwasanya data memperlihatkan terdistribusi normal dimana data menyebar di sekeliling garis diagonal, dan grafik PP Plot menggambarkan pola distribusi normalitas.

• Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94693575
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.075
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Olah data

Berdasarkan data yang dipaparkan di atas, menunjukkan bahwa nilai residual dari model regresi penelitian ini terdistribusi normal dan sesuai dengan asumsi normalitas dengan nilai *Asymp Sig* (2-tailed) > 0,05, yaitu sebesar 0,200.

b. Uji Multikolonieritas

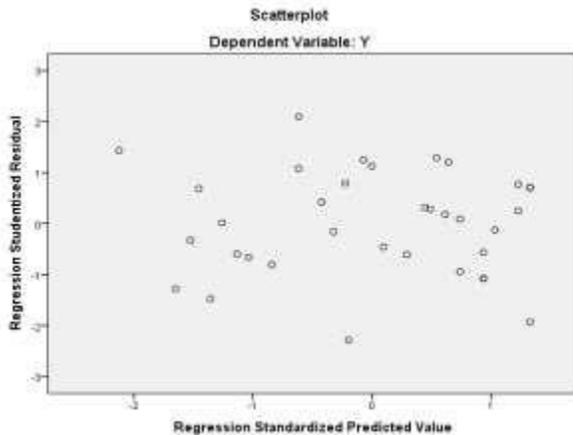
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.942	1.061
	Pengalaman Kerja (X2)	.942	1.061

a. Dependent Variable: Pengalaman Kerja (Y)

Sumber : Olah data

Berdasarkan dari hasil penelitian diatas, didapati bahwasanya variabel motivasi mempunyai nilai VIF sebesar 1,061 dan nilai tolerance sebesar 0,942, apabila variabel pengalaman kerja memiliki VIF sebesar 1,061 dan tolerance sebesar 0,942. Dari perhitungan multikolonieritas diatas, dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat multikolonieritas pada pengujian ini karena kedua variabel mempunyai nilai VIF <10 dan tolerance >0,10.

c. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui bahwa grafik *scatter plot* antara ZPRED (X) dan SRESID (Y) menggambarkan titik-titik pola yang menunjukkan penyebaran secara acak menyebar baik diatas maupun dibawah 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dinyatakan bahwasanya tidak kedapatan heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.591 ^a	.350	.309	2.0069	2.038

a. Predictors: (Constant), X1, X2
 b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data

Nilai Durbin Watson dalam tabel distribusi di atas didasarkan pada k (2) dan nilai N (35) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05, dan DU (1,5838) Durbin Watson sebesar 2,038. Maka, $du < d < 4-du$, atau $1,5838 < 2,038 < 2,4162$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwasannya pada pengujian ini tidak terdapat autokorelasi

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.209	4.013		1.298	.204
Motivasi (X1)	.598	.168	.522	3.556	.001
Pengalaman Kerja (X2)	.140	.115	.179	1.218	.232

Sumber : Olah data

Dari hasil perhitungan diatas dengan menggunakan aplikasi SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat disimpulkan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Berdasarkan paparan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (a) yaitu 5,209 mengungkapkan bahwasanya apabila motivasi diabaikan dan pengalaman kerja artinya skor kinerja karyawan sebesar 5,209. Koefisien regresi (b) X1 Motivasi yaitu 0,598 bernilai positif berarti apabila motivasi meningkat, maka kinerja karyawan akan

meningkat 0,598 dengan asumsi variabel independen mempunyai nilai *coefficients* konsisten/tetap. Koefisien regresi (b) X2 Pengalaman Kerja yaitu 0,140 bernilai positif berarti apabila terjadi peningkatan pengalaman kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sejumlah 0,140 dengan asumsi variabel independen bernilai tetap/konstan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.209	4.013		1.298	.204
Motivasi (X1)	.598	.168	.522	3.556	.001
Pengalaman Kerja (X2)	.140	.115	.179	1.218	.232

Sumber : Olah data

Dari penelitian ini diperoleh nilai signifikan 5%, nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel} digunakan untuk mengetahui apakah H_0 atau H_a ditolak atau diterima. Pada pengujian diatas didapati nilai t hitung untuk motivasi yaitu 3,5556 pengalaman kerja 1,218 dengan signifikan 5% dan $df = n-k = 35-2 = 33$. Dijelaskan yaitu sebagai berikut:

- Hasil uji parsial motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebab t hitung 3,556 > t tabel 1,692 serta memiliki nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang signifikan secara parsial.
- Hasil parsial pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sebab t hitung 1,218 < t tabel 1,692 serta memiliki nilai signifikan 0,232 > 0,05 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Silmultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69.292	2	34.646	8.602	.001 ^b
	Residual	128.879	32	4.027		
	Total	198.171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengalaman Kerja (X1)
 Sumber : Olah data

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwasannya nilai signifikan yaitu sebesar 0,001 < 0,05 dan F hitung 8,602 > F tabel 3,28 maka dapat dikatakan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara silmultan dalam penelitian ini terdapat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Uji Koefisien Determinan (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.309	2.0069

c. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengalaman Kerja (X1)

d. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah data

Berdasarkan paparan hasil diatas menunjukkan bahwasanya nilai koefisien determinan (R^2) variabel independen motivasi dan pengalaman kerja sebesar 0,350 atau 35,0%, yang memiliki arti kinerja karyawan dipengaruhi motivasi dan pengalaman kerja sebesar 35,0%, sedangkan sisanya 65,0% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian ini.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan perolehan pengukuran, interpretasi, serta uraian pada penelitian ini, bisa ditarik disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja karyawan PT Sri Ono Catering berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada T hitung 3.556 > T tabel 1.692 serta nilai signifikannya 0.001 < 0.05.
2. Pengalaman kerja pada karyawan PT Sri Ono Catering tidak menunjukkan hasil signifikan atas kinerja karyawan dapat dilihat pada T hitung 1.218 < T tabel 1.692 dan nilai signifikannya 0.232 > 0.05.
3. Motivasi dan pengalaman kerja karyawan PT Sri Ono Catering berpengaruh secara simultan dan positif terhadap kinerja karyawan bisa dilihat pada F hitung 8,602 > Ftabel 3,28 dan signifikannya 0,001 < 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- [2] Farida, S. I. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Eureka Media Aksara*, 1–107.
- [3] Ghazali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate edisi 10, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [4] Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- [5] Qomariah, N. (2020). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia* (Issue November).
- [6] Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Sugiyono - 2015.pdf* (p. 346).
- [7] Tsauri, S. (2013). MSDM - Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- [8] Wahyuni, S. S., Haris, H., Baharuddin, A., Aslinda, A., & Rizal, M. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat Pt. Prima Karya Manunggal Di Kabupaten Pangkep*. 1(1), 57–62.
- [9] Wati, D., Kusuma, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. (*JEMS*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 32–45.
- [10] Yuniarni Yuniarni, Muhammad Justiawal, & Yuniarti Sari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sajoanging Kabupaten Wajo. *Journal of Administrative and Social Science*, 4(2), 38–52.
- [11] Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN