

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT.KTS(KARYA TANAH SUBUR) ACEH BARAT

Muhammad Dahlan

Universitas Teuku Umar

Email Adress : m.dahlan223@gmail.com¹

Received : 20 Juli 2022

Revised : 20 Agustus 2022

Accepted : 01 September 2022

© 2022 The Author : Published by. Cattleya Darmaya Fortuna

Abstrak

Penelitian ini salah satu penelitian kuantitatif untuk mengetahui keakuratan data kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai sesuai dengan Pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT.KTS (karya tanah subur) Aceh Barat. Untuk teknik pengumpulan data melalui koesioner yang di sebarakan kepada seluruh karyawan pada kantor pusat yang berjumlah 24 orang, dalam proses penelitian terdapat tiga(3) variabel yang berkaitan ada dua(2) variabel bebas dan satu(1) diantaranya variabel terikat. Pengalaman kerja dan motivasi termasuk variabel bebas sedangkan kinerja karyawan variabel terikat, berdasarkan dari hasil uji T secara bersamaan kedua variabel pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F kedua variabel bebas dan juga secara bersamaan tidak simultan dan tidak signifikan pengaruh nya terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan -9,40% yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan sedangkan 90,60% sisanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dan beban kerja.

Kata Kunci : Kinerja karyawan, motivasi kinerja, dan Pengalaman Kerja

Pendahuluan

Manusia sangatlah berperan penting dalam melihat peluang untuk mengembangkan suatu perusahaannya untuk lebih berkembang pesat dalam waktu yang panjang oleh karena itu perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang produktifitas nya lebih tinggi. Dalam upaya tersebut kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi organisasi, karena produktif karyawan akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara membantu menjembatani kesenjangan antara kinerja karyawan dan tujuan strategis organisasi.

Selain itu tim manajemen SDM yang efisien dapat memberi perusahaan keunggulan dalam persaingan mereka. Adapun fungsi SDM dan manajemen itu sendiri sangatlah berkaitan satu sama lain, yakni menentukan faktor produksi, membangun, serta mengembangkan perusaan. Jika tidak ada SDM yang mempuni dan memadai, pastinya secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

Secara umum definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang di ukur meliputi proses manajemen dalam keseluruhan ditinjau secara kongkrit dan akurat dengan hasilnya, *Sutrisno* (2016:172) kinerja adalah hasil kerja kakaryawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah yang ditetapkan oleh organisasi.

Adapun hal lainnya yang meliputi dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, motivasi kerja ialah semangat dan keinginan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik. *Stefan infanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018)* mendefinisikan motivasi sebagai

keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tujuan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pengalaman kerja sangat diperlukan dalam menjalankan sebuah pekerjaan, dalam pengertian nya pun menjelaskan bahwasanya pengalaman kerja adalah suatu kemampuan seseorang, dalam pengetahuan dan keterampilannya yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah di tempuh untuk pekerja tertentu memelalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi. *Marwansyah da wa (2015)* pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengembangkan tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

PT. Karya Tanah Subur (Meulaboh, Aceh Barat), merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan juga mengolah minyak sawit mentah atau setengah jadi, dimana karyawan yang masih aktif bekerja di kantor pusat atau di bagian administrasi (adm) yang berjumlah 24 karyawan, di antaranya ada (6) karyawan perempuan dan (18) karyawan laki-laki. Dengan demikian untuk pengalaman dan motivasi kerja sangat cukup dan standar. Karena bisa dilihat dari kondisi perusahaan dimana pimpinan sangat detail dalam memperhatikan kinerja karyawan dan selalu sigap dan tegas dalam mengambil keputusan apabila karyawan melakukan kesalahan.

1. Tujuan penelitian

Yaitu agar data dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan.

2. Mamfaat dari penelitian

Adalah untuk menyelidiki keadaan, alasan, konsisten, dan konsekuensi terhadap suatu keadaan khusus.

KAJIAN TEORISTIS

Kajian teoristis ialah yang berbagai definisi, konsep, dan juga perspektif tentang sebuah hal yang tersusun rapi. Sebagai mana dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, sebagai mana menurut *Marwansyah da wa (2015)* bahwasanya pengetahuan, keterampilan, dan kemapuan dalam bekerja sangatlah berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan demi berkembang nya sebuah perusahaan. Faktor yang kedua ialah motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, perlu diketahui motivasi juga sangat berpengaruh kepada kinerja bagaimana semangat karyawan dang tanggung jawab dalam melakukan tugas sebagai karyawan. maka dapat dipastikan kedua faktor tersebut sangatlah penting dalam kinerja karyawan.

Metode

Di penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif yakni pengukuran data yang sistematis dan berhubungan dengan variabel yang akan di teliti. Dengan demikian tujuan yang paling dasar yaitu menguraikan pengaruh variabel-variabel yang akan diteliti, berikutnya melakukan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Untuk lebih maksimal objek nya penelitian ini menggunakan pengolahan statistic (*Asep Saepul Hamdi & Bahrudin, 2014:5*).subjek dan tempat dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Karya Tanah Subur (Aceh Barat).

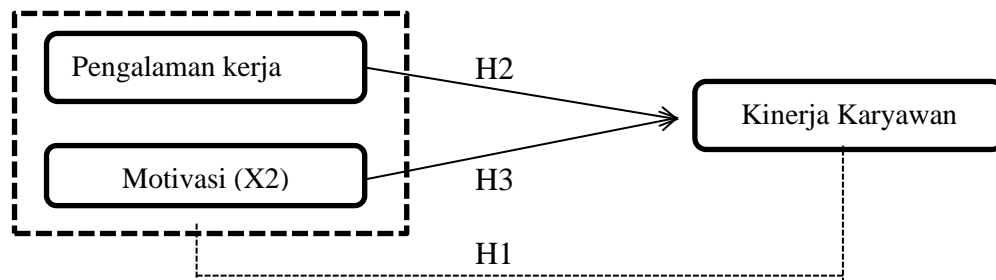
a) Populasi dan Sampel

Sampel yang diteliti dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja di kantor pusat PT. Karya Tanah Subur, sebanyak 24 karyawan dengan bedasarkan data yang ada dilapangan. Cara memperoleh data di penelitian ini dengan membagikan koesioner keseluruh karyawan yang bersangkutan secara individu/tertutup sebagai mana dasar dari penelitian ini untuk memperoleh data yang lebih maksimal, tepat dan akurat.

b) Tempat dan Waktu

Tempat atau objek yang dilakukan pada penelitian ini ialah pada PT. Karya Tanah Subur, Meulaboh, Aceh Barat, pada tanggal; 26 mei 2022.

c) kerangka kosep penelitian:



Keterangan:

- > : Pengaruh Secara Parsial
- - - - - : Pengaruh Secara Sumulta

d) Metode analisis data

Kuantitatif adalah metode yang akan digunakan dalam penelitian ini sebagai mana untuk mencari data yang lebih tepat dan akurat. Pengalaman kerja dan motivasi yang berpengaruh pada karyawan adalah faktor yang diteliti pada pegawai yang ada pada kantor pusat PT.Karya Tanah Subur Aceh Barat. Sejumlah 24 responden dengan pengumpulan data melalui kuisioner yang telah dibagikan untuk diuji kedalam beberapa pengujian yaitu uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis, uji T, uji F, uji determinasi (R²). Dengan menggunakan program SPSS 20.0 untuk mengetahui data yang lebih tepat dan akurat dari dua variabel bebas pengalaman kerja dan motivasi yang berpengaruh kepada satu variabel terikat kinerja karyawan.

1.1 Validitas dan Reliabilitas.

Validitas merupakan uji keakuratan data dalam penelitian yang diteliti(Sugiyono,2006:299). Dan jika data yang diteliti valid maka langkah selanjutnya uji reliabilitas yaitu guna mengukur konsistensi data.

Untuk melakukan analisis dalam penelitian yang berdasarkan kerangka berpikir dan hipotesis yaitu menggunakan analisis linear berganda melalui program SPSS. Adapun model analisis yang dimaksud ialah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y =Kinerja Karyawan

A =Konstanta

β_1 =Koefisien Regresi Pengalaman Kerja

β_2 = Koefisien Regresi Motivasi

X1 =Variabel independen Pengalaman Kerja

X2 = Variabel independen Motivasi

e = Error term (tingkat kesalahan penduga dalam kepemimpinan)

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini terdapat ada 22 pernyataan yang akan disebarkan ke 24 karyawan yang bertugas di kantor pusat diantaranya ada 5 pernyataan yang ber gaya motivasi, ada 10 variabel

pernyataan yang berbentuk pengalaman kerja dan 7 pernyataan berbentuk kinerja, maka pernyataan tersebut yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jenis responden ialah berdasarkan jenis kelamin, usia, masa berkerja, dan status dari responden.

3.1 Hasil uji Deskriptif

Table 3.1 Hasil Uji Deskriptif

No	Karakteristik	Pilihan	Frekuensi	Persentase
1	Jenis kelamin	Laki-laki	18	75%
		Perempuan	6	25%
2	Usia	20-25	3	13%
		26-30	5	21%
		31-35	9	38%
		>36	7	29%
3	Pendidikan terakhir	SMA	10	41%
		D3	5	21%
		>S1	9	38%
4	Lama bekerja	1-5	6	25%
		6-10	16	67%
		>11	2	8%
5	Status pernikahan	Sudah menikah	18	75%
		Belum menikah	6	25%

3.2 Uji validitas dan reabilitas.

A. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk untuk mengetahui apakah pernyataan yang terdapat pada penelitian yang dilakukan (valid) jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ Menurut dari hasil uji validitas setiap variabel yang telah dilakukan menggunakan pogram SPSS 20.0 dengan r_{tabel} sebesar 0,404 pada taraf 0,05 (5%) Menunjukkan bahwa ;

1. Variabel pengalaman kerja (X1) berjumlah 10 pernyataan, diantaranya terdapat 9 pernyataan (valid) yakni dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$. dan terdapat 1 pernyataan(tidak valid) dimana $r_{hitung} < r_{tabel}$.
2. Variabel motivasi (X2) menunjukkan hasil dari 5 pernyataan terdapat semua (valid) maka $r_{hitung} > r_{tabel}$
3. Variabel kinerja (Y) menunjukkan hasil yaitu terdapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa ada 7 pernyataan kinerja semuanya (valid).

B. Uji reabilitas

Dari analisa data dengan penguji reabilitas menggunakan system SPSS 20.0 maka dapat hasil dari setiap variabel menunjuk kan nilai *cronbach Alpha* lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu 0,70. Maka bisa diartikan bahwa seluruh data yang terdapat dalam koesioner penelitian reliable.

3.3 Hasil uji hipotesis

Analisis regresi linear berganda

Table 3.3.1 Hasil Regresi Linear Berganda .

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.270	9.404		3.006	.007
	X1	-.054	.376	-.032	-.145	.886
	X2	-.003	.187	-.004	-.017	.986

a. Dependent Variable: Y

Tabel diatas menunjukkan persamaan Regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 28,270 + (-0,054)X1 + (-0,003)X2 + e$$

Yang dapat disimpulkan bahwa :

Nilai konstanta adalah 28,270 yaitu bernilai positif, nilai koefisien regresi pengalaman kerja sebesar (-0,054) yaitu bernilai negatif, nilai koefisien regresi motivasi sebesar (0,003) yaitu bernilai negatif

3.3.2 Hasil Uji T

Table 3.3.2 Hasil uji T (persial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.270	9.404		3.006	.007
	X1	-.054	.376	-.032	-.145	.886
	X2	-.003	.187	-.004	-.017	.986

a. Dependent Variable: Y

Dapat disimpul kan bahwa ;

t_{hitung} variabel pengalaman ialah (-0,145) dan t_{tabel} adalah 1,717 hal ini berarti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ secara persial maka dapat dikatakan pengalaman berpengaruh negative dan tidak signifikan pengaruh nya terhadap kinerja . t_{hitung} dari motivasi ialah (-0,017) dan t_{tabel} 1,717 hal ini berarti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ secara persial maka dapat dikatakan motivasi berpengaruh negative dan tidak signifikan

3.3.3 Hasil uji F

Dengan melihat nilai $f_{tabel} = 3,47$ dengan tingkat kesalahan 5%

Table 3.3.3 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.912	2	.456	.010	.990 ^a
Residual	913.588	21	43.504		
Total	914.500	23			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

f_{hitung} senilai 0,010 dengan tingkat signifikan 0,990 sedangkan f_{tabel} senilai 3,47. Sehingga dapat dikatakan $f_{hitung} < f_{tabel}$ ($0,010 < 3,47$) dengan tingkat signifikansinya ($0,990 > 0,05$) menunjukkan variabel dalam penelitian secara simultan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.4 Hasil uji koefisien determinasi (R^2)

Table 3.3.4 hasil Uji (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.032 ^a	.001	-.094	6.59577

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Bedasarkan table di atas r adalah 0,032 = 3,20% variabel yang terdapat dalam penelitian berpengaruh sebesar 3,20% terhadap kinerja karyawan Kantor pusat PT.Karya Tanah Subur (Aceh barat). Adjusted R Square (-0,094) = (-9,40%) kinerja karyawan Kantor Pusat PT.Karya Tanah Subur (Aceh Barat), dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman dan motivasi, sedangkan sisanya 90,6% dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dan lainsebagainya.

Kesimpulan

Hasil dari (uji T) pengalaman kerja negative dan tidak signignifika pengaruh nya terhadap kinerja karyawan, Sama halnya dengan motivasi kerja negative dan tidak signifika pengaruh nya terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan (uji F) terdapat bahwa dua variabel yang secara bersamaan tidak simultan dan tidak signifikan (negative) pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R) menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar -9,40% sedangkan sisanya 90,60% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, beban kerja dan sejumlah variabel lainnya, di- PT. Karya Tanah Subur (Aceh Barat).

Daftar Pustaka

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2006.

Hasibuan, Malayu S.P, *Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, PT Bumi Aksara, 2008.

Asep Saipul Hamdi dan E. Bahrudin, *Metode penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Depublis, 2014, hml.5

Dachlan, dkk, *Pengaruh Kopetensi, Kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja pemeriksa BPJS ketenagakerjaan Wilayah Indonesia*, Jurnal Ilmu Ekonomi, No.1, vol.3, 2020.

Riyadi, B. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Emas Semar Nganjuk . *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, 3(1).
<https://doi.org/10.25273/Equilibrium.V3i1.637>

Sriyadi. (2013). *Pengaruh Metode Mengajar Dan Sumber Belajar Terhadap Prestasi Belajar Mata diklat mengelola dana kas kecil siswa kelas X Jurusan Administrasi Perkantoran Smk Widya Paraja Ungaran Tahun 2011/2012*. Universitas Negeri Semarang.