

## **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PUSAT PT. PRIMA KARYA MANUNGGAL DI KABUPATEN PANGKEP**

**Silvi Sri Wahyuni, Hasnawi Haris, Aris Baharuddin, Andi Aslinda, Muh. Rizal**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri  
Makassar

Email : [silvirealexol@gmail.com](mailto:silvirealexol@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Prima Karya Manunggal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner/angket dan dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasinya, yaitu sebanyak 53 karyawan. Pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan serta hasil uji t terkait pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ . Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil uji f dapat diketahui bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana diperoleh  $f_{hitung}$  lebih besar dari  $f_{tabel}$ .

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine how the influence of motivation and work experience on employee performance at the head office of PT. Prima Karya Manunggal. This research uses quantitative research methods. Data collection techniques are carried out through observation, questionnaires, and documentation. The sample used in this study is the entire population, as many as 53 employees. The approach that is done is a quantitative approach. Based on the t test related to the influence of motivation on employee performance and the results of the t test related to the effect of work experience on the employee performance, it is known that motivation and work experience have a significant positive effect on employee performance, where the  $t_{value}$  is greater than the*

*t<sub>table</sub>. It can be concluded that motivation has a significant positive effect on employee performance and work experience has a significant positive effect on employee performance. Meanwhile, based on the results of the f test, it can be seen that motivation and work experience simultaneously affect employee performance, where the calculated f<sub>value</sub> is greater than f<sub>table</sub>.*

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

## PENDAHULUAN

Kinerja sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan hasil mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kasmir (2018:182) menyatakan bahwa: "Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu" Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Sejalan dengan hal tersebut atas, Payaman (2005) menyatakan ada tiga faktor penentu kinerja yaitu: faktor kompensasi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja, faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengumpulan dan jaminan sosial, dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja.

George R. Terry dalam Sedarmayanti (2016:257), menyatakan bahwa: "Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan." Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dalam hal ini seorang manajer perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Menurut Manulang (2008:102) menyatakan bahwa: "Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi." Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan berbagai macam persoalan, sesuai dengan kemampuan

individual masing-masing karyawan. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memerikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak unruk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dilihat pada penjualan *ready mix* PT. Prima Karya Manunggal pada tahun 2019 yang setiap bulannya terus mengalami peningkatan dan melampaui target rencana penjualan. Namun pada bulan november terjadi penurunan angka penjualan dari 17,765 ke 14,778. Dikarenakan kurangnya permintaan dari konsumen yang disebabkan perubahan cuaca sehingga menghambat baik dari segi produksi, distribusi serta pelaksanaan pembangunan dilapangan. Melihat keberhasilan PT. Prima Karya Manunggal dalam peningkatan penjualan pada setiap bulannya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai keberhasilan kinerja karyawan PT. Prima Karya Manunggal dari sisi motivasi dan pengalaman kerja. Apakah kedua variabel tersebut berhasil atau masih kurang maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **METODE**

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu melakukan pengujian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah yang diteliti sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya korelasi signifikan antara motivasi terhadap kinerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep. Populasi yang menjadi target dalam penelitian ini adalah karyawan pada kantor pusat PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep sebanyak 53 karyawan. Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi yang tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil seluruh populasi yang ada pada kantor pusat PT. Prima Karya Manunggal Pangkep yaitu sebanyak 53 orang responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep dalam bentuk kuesioner dan dianalisis kembali. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari literatur dan buku-buku yang erat kaitannya dengan penelitian. Data primer, yaitu data diperoleh dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan cara turun langsung ke lokasi penelitian atau penelitian lapangan dengan mencari dan memperoleh data dari para karyawan PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep. Metode yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Observasi, mengamati langsung unit-unit yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal maka pada penelitian ini digunakan teori motivasi McClelland (2011). McClelland mengemukakan terdapat tiga indikator motivasi yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan untuk berprestasi, dan kebutuhan akan afiliasi. Dapat dilihat dari skor hasil pengolahan data dengan menggunakan tingkat pencapaian skor setiap indikator motivasi sebagai berikut; (1) Kebutuhan akan kekuasaan hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian 69,89 persen dengan kategori baik. (2) Kebutuhan untuk berprestasi hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian 84 persen dengan kategori sangat baik. (3) Kebutuhan akan afiliasi hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian 84,48 persen dengan kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep berada pada kategori baik dengan pencapaian presentase 79,45 persen. Berdasarkan dari hasil pengujian uji T pada variabel X1 terhadap Y diperoleh nilai sebesar 4,343 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan karena  $T_{hitung}$  sebesar 4,343 lebih besar dari  $T_{tabel}$  sebesar 2,009.

### 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan maka digunakan teori menurut Rahmiati (2018), ada tiga indikator pengalaman kerja yaitu lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Dapat dilihat dari skor hasil pengolahan data dengan menggunakan tingkat pencapaian skor pada setiap indikator pengalaman kerja sebagai berikut; (1) Lama/ masa kerja hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian skor 85,5 persen dengan kategori sangat baik. (2) Tingkat pengetahuan yang dimiliki hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian skor 83,67 persen dengan kategori sangat baik. (3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan diperoleh hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian skor 89,89 persen dengan kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa pengalaman kerja pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep berada pada kategori sangat baik dengan pencapaian presentase 86,36 persen.

Berdasarkan hasil perolehan pada uji T variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep. Hal tersebut didasari pada hasil uji T diperoleh nilai  $T_{hitung}$  sebesar 5,574 dan  $T_{tabel}$  sebesar 2,009 (0,025:99) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya nilai  $T_{hitung}$  lebih besar dari  $T_{tabel}$  ( $5,574 > 2,009$ ).

### 3. Pengaruh Simultan Antara Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan digunakan teori menurut Mangkunegara (2011) ada empat indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan tingkat

pencapaian skor pada setiap variabel kinerja sebagai berikut; (1) Kualitas kerja hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian skor 80,86 persen dengan kategori baik. (2) Kuantitas kerja hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian skor 81,38 persen dengan kategori sangat baik. (3) Penguasaan tugas hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian skor 80,94 persen dengan kategori baik. (4) Tanggung jawab hasil penelitian menunjukkan tingkat pencapaian skor 82,83 persen dengan kategori sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep berada pada kategori sangat baik dengan pencapaian presentase 81,50 persen.

Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan hasil bahwa variabel independen yakni motivasi (X1), dan pengalaman kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan pengujian uji F yang diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,699 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 1,43. Sehingga, karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $18,699 > 1,43$  serta bertanda positif maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di kantor pusa PT. Prima Karya Manunggal di kabupaten Pangkep.

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian serta analisa pada penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep yaitu, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep dengan koefisien 2,077 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya atau  $H_a$  diterima. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep dengan koefisien 3,715 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya atau  $H_a$  diterima. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep diperoleh hasil dari uji T sebesar 18,699 sehingga hipotesis yang menyatakan motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep terbukti kebenarannya atau  $H_a$  diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Djauzaak. 2007. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Balai Pustaka
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 15th ed. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers.
- Kesumawati, Nila, Allen Marga Retta, and Novita Sari. 2018. *Pengantar Statistika Penelitian*. 1st ed. Depok: Rajawali Pers.
- Lusri, Lidia and Hotlan Siagian. 2017. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya." *Jurnal Manajemen Bisnis* 5(1):1-8.
- Manulang. 2008. *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Payaman P. Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Purnamie, Titisari. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Robbins, Stephen P. & A Judge, Timothy. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rofi, Ahmad Nur. 2012. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan* 3(1):1-21.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Refirmasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. 5th ed. Bandung: PT Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sudijono, Anas. 2018. *Pengantar Statistik Pendidikan*. 8th ed. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, Murti and Wahyuni Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Supranto, J. 2016. *Statistik Teori Dan Aplikasi*. 8th ed. Jakarta: Erlangga.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok: Rajawali Pers