

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.YYY Manufacturing Indonesia

Marina Nofeline Alfiani Darliah, Hartelina, Nunung Nurhasanah, Dede Jajang
Suyaman

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Singaperbangsa Karawang

marinanofelinee@gmail.com, hartelina.ekonomi@fe.unsika.ac.id,

nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id, jajang@fe.unsika.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of motivation on the performance of PT TT Manufacturing Indonesia employees. To determine the influence of work experience on the performance of employees of PT.YYY Manufacturing Indonesia. To determine the influence of motivation and work experience together on the performance of PT.YYY Manufacturing Indonesia. The research method used is a quantitative approach. The sample used in this research was 50 employees. The data analysis used in this research is multiple linear regression analysis with partial and simultaneous hypothesis testing. The research results show that motivation has an influence on employee performance, work experience has an influence on employee performance. There is an influence of motivation and work experience on the performance of PT employees. YYY Manufacturing Indonesia.

Keywords: Motivation, Work Experience and Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT TT Manufacturing Indonesia, Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT.YYY Manufacturing Indonesia. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja PT.YYY Manufacturing Indonesia. Metode penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang pegawai. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. YYY Manufacturing Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi dan sektor ekonomi yang pesat mengakibatkan semakin tumbuh dan berkembangnya, dunia usaha dan pertumbuhan bisnis yang secara tidak langsung memacu perkembangan industri ditanah air dalam dunia usaha yang semakin maju dan berkembang tersebut tentu semakin banyak pula perusahaan yang didirikan. Perusahaan pada umumnya

memiliki tujuan yang sama yaitu untuk mendapatkan keuntungan. Dalam ini kekayaan utama yang paling berharga dalam suatu negara sesungguhnya adalah sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia tersebut tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kuantitas sumber daya manusia (SDM). Tapi yang penting lagi bagaimana meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat menunjang nasional Dalam ruang lingkup yang lebih kecil, misalnya organisasi SDM merupakan faktor penggerak utama berjalannya sebuah organisasi atau perusahaan. dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam segala aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tersebut, untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal, maka perlu didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja kerja yang tinggi. Artinya dengan kinerja kerja pegawai yang tinggi maka akan semakin menunjang pencapaian tujuan perusahaan Pengembangan SDM baik perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang ada pada peningkatan kinerja kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi terdiri dari dua jenis yaitu motivasi intrinsik/internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau pribadi masing masing orang dan motivasi ekstrinsik/eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri seperti pengaruh dari rekan kerja dan atasan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugas sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaan tidak akan memuaskan. Motivasi berkaitan dengan sejauh mana komitmen seseorang terhadap pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah.

Diperusahaan bukan hanya Motivasi saja yang harus di tingkatkan dan diperhatikan tetapi pengalaman kerja juga harus di perhatikan karena Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari

setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat kinerja. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan oleh karyawan selama periode tertentu.

Hal ini Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:109), pengalaman kerja (senioritas) yaitu promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja seorang karyawan. Sebab adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

PT. YYY Manufacturing Indonesia adalah layanan OEM / produsen private label/merek pribadi untuk produk fungsional Makanan & Minuman, Herbal dan Suplemen Makanan yang telah beroperasi sejak Agustus 2008. Berlokasi di jalan Cempaka Blok B2-7 Desa Mekar, Bekasi Kawasan Industri, Indonesia, PT. YYY Manufacturing Indonesia dari tahun ke tahun sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang baik sehingga mendapatkan hasil kinerja kerja sesuai yang diinginkan oleh perusahaan. Salah satu gejala rendahnya motivasi kerja bagi karyawan PT. YYY Manufacturing Indonesia dapat dilihat dari tingkat absensi keterlambatan pegawai. Pegawai yang tidak termotivasi dalam bekerja akan malas masuk kerja atau sering terlambat masuk kerja. Untuk melihat tingkat keterlambatan pegawai PT. YYY Manufacturing Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Berikut data absensi keterlambatan pegawai PT. YYY Manufacturing Indonesia dari bulan Januari 2018 – Desember 2018.

Tabel 1. Data Keterlambatan Pegawai PT. YYY Manufacturing Indonesia

No	Bulan	Jumlah Keterlambatan
1	January	6 orang
2	February	4 orang
3	Maret	5 orang
4	April	5 orang
5	Mei	6 orang
6	Juni	6 orang
7	Juli	8 orang
8	Agustus	4 orang
9	September	2 orang
10	October	5 orang
11	November	3 orang
12	Desember	6 orang

Pada tahun 2018. Tingkat keterlambatan dilihat data bulan Januari sampai dengan Desember 2018 dapat dilihat rata-rata tingkat ketidakstabilan karyawan pada PT. YYY manufacturing Indonesia adalah dengan tingkat keterlambatan terbesar pada bulan Juli 2018 yaitu 8 orang sedangkan tingkat keterlambatan yang terendah yaitu pada bulan September yaitu 2 orang. Dari absensi keterlambatan tersebut dapat disimpulkan bahwa tingginya tingkat absensi keterlambatan menunjukkan bahwa karyawan yang bersangkutan kurang memiliki motivasi kerja dan semangat kerja sehingga memberikan berbagai alasan terhadap Perusahaan tersebut. Tingkat keterlambatan absensi semakin tinggi merupakan gejala yang menunjukkan kurangnya motivasi kerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi tingginya tingkat keterlambatan absensi di perusahaan tersebut pada umumnya disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya disebabkan oleh karyawan tidak betah bekerja atau menyepelekan pekerjaan di perusahaan dapat berakibat langsung maupun tidak terhadap kegiatan perusahaan. Dari keterlambatan absensi karyawan di PT. YYY Manufacturing Indonesia maka terjadilah motivasi kerja yang rendah sehingga kinerja yang dihasilkan tidak optimal.

Menurut Mathis dan Jackson, (2008:183) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangkan ketidakseimbangan. Apabila motivasi yang diberikan perusahaan sudah tepat, maka motivasi karyawan akan meningkat dan kinerja yang dihasilkan akan lebih baik dan akan dicapai sesuai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan maka PT. YYY Manufacturing Indonesia banyak menggunakan tenaga kerja manusia harus memberikan perhatian berupa motivasi yang tinggi agar kinerja karyawan meningkat karena hal tersebut dapat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Seperti disebutkan dalam penelitian Handoko (2009: 27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengalaman kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam terciptanya pertumbuhan suatu usaha. Dengan tingginya pengalaman yang dimiliki oleh para pekerja akan menyebabkan tingginya pertumbuhan usaha tersebut. Dengan demikian jelaslah faktor motivasi dan pengalaman kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan, karena dapat mempengaruhi kinerja kerja pegawai. Mengingat pentingnya pemberian kesejahteraan bagi pegawai untuk kelangsungan hidup perusahaan. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. YYY Manufacturing Indonesia"

METODE PENELITIAN

Tujuan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan operator produksi PT. YYY Manufacturing Indonesia, karena populasi kurang dari 100 maka lebih baik jika sampel diambil dari keseluruhan populasi, jadi sampel pada penelitian ini sebanyak 50 karyawan produksi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, dengan pengujian hipotesis secara parsial dan simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Validitas didefinisikan sebagai sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya. Hasil uji validitas angket ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Angket Motivasi

No butir	r_{xy}	$r_{tabel} (0,05;48)$	Keterangan
1	0,547	0,279	Valid
2	0,469	0,279	Valid
3	0,449	0,279	Valid
4	0,464	0,279	Valid
5	0,406	0,279	Valid
6	0,476	0,279	Valid
7	0,464	0,279	Valid
8	0,452	0,279	Valid
9	0,337	0,279	Valid
10	0,445	0,279	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah kembali)

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket pengaruh motivasi menunjukkan bahwa seluruh butir angket semuanya valid. Butir angket dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,279. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam angket motivasi dinyatakan sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Angket Pengalaman Kerja

No butir	r_{xy}	$r_{tabel} (0,05;48)$	Keterangan
1	0,486	0,279	Valid
2	0,561	0,279	Valid
3	0,479	0,279	Valid

4	0,523	0,279	Valid
5	0,460	0,279	Valid
6	0,530	0,279	Valid
7	0,513	0,279	Valid
8	0,310	0,279	Valid
9	0,320	0,279	Valid
10	0,513	0,279	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah kembali)

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket pengalaman kerja menunjukkan bahwa seluruh butir angket semuanya valid. Butir angket dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,279. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam angket pengalaman kerja dinyatakan sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Angket Kinerja Pegawai

No butir	r_{xy}	$r_{tabel} (0,05;48)$	Keterangan
1	0,360	0,279	Valid
2	0,368	0,279	Valid
3	0,480	0,279	Valid
4	0,482	0,279	Valid
5	0,491	0,279	Valid
6	0,449	0,279	Valid
7	0,552	0,279	Valid
8	0,540	0,279	Valid
9	0,419	0,279	Valid
10	0,521	0,279	Valid

Sumber: Kuesioner (data diolah kembali)

Hasil perhitungan uji validitas terhadap angket kinerja Pegawai menunjukkan bahwa seluruh butir angket semuanya valid. Butir angket dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% yaitu sebesar 0,279. Dari hasil uji validitas dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan dalam angket kinerja pegawai dinyatakan sah dan dapat dipercaya untuk mengambil data penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui ketetapan jawaban kuesioner pada periode yang berbeda. Pengujian ini menggunakan rumus Alpha $> 0,60$, dimana hasil uji reliabilitas pada tiap angket memperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Angket

Variabel	R	r _{tabel} (0,05;48)	Keterangan
Motivasi kerja	0,763	0,279	Reliable
Disiplin kerja	0,760	0,279	Reliable
Kinerja karyawan	0,698	0,279	Reliable

Hasil uji realibilitas terhadap angket Motivasi dan Pengalaman kerjadiperoleh koefisien (r) masing – masing sebesar 0,763 , 0,760 , 0,698. Nilai r_{hitung} > r_{tabel} pada taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0,279 , sehingga seluruh angket dinyatakan reliabel (andal), maka dapat disimpulkan bahwa data yang dikumpulkan melalui angket Motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dinyatakan reliabel dan dapat dipercaya.

1. Analisa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6. Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.690	3.038		2.202	.033
Motivasi	.419	.106	.452	3.947	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,947) > t_{tabel} (2.010) sehingga jika motivasi meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Analisa regresi sederhana dihasilkan Y= 6.690 + 0,419X₁ yang artinya jika Motivasi meningkat satu poin maka skor kinerja pegawai akan meningkat 0,419

Tabel 7. Korelasi & Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.573	1.790

a. Predictors: (Constant), motivasi

Dari hasil analisis korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai r_{x₂y} = 0,763. Nilai korelasi sebesar 0,763 disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Motivasi dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dari nilai r_{x₂y}, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,582, artinya variabel Motivasi (X1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 58,2%.

2. Analisa Pengaruh pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 8. Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.690	3.038		2.202	.033
Pengalaman Kerja	.420	.108	.445	3.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3.881) > t_{tabel} (2.010)$ sehingga jika pengalaman meningkat, maka akan mengakibatkan adanya peningkatan kinerja karyawan. Analisa regresi sederhana dihasilkan $Y = 6.690 + 0,420X_2$ yang artinya jika pengalaman kerja meningkat satu poin maka skor kinerja karyawan akan meningkat 0,420.

Tabel 9. Korelasi & Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.569	1.797

a. Predictors: (Constant), pengalamankerja

Dari hasil analisis korelasi antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $r_{x_2y} = 0,760$. Nilai korelasi sebesar 0,760 disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Pengalaman kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya dari nilai r_{x_2y} , diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,578, artinya variabel Pengalaman kerja (X_2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 57,8%

3. Analisa Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 10. Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	6.690	3.038		2.202	.033			
Motivasi	.419	.106	.452	3.947	.000	.763	.499	.324
Pengalaman kerja	.420	.108	.445	3.881	.000	.760	.493	.319

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas didapat persamaan regresinya adalah:

$$Y = 6,690 + 0,419 X_1 + 0,420 X_2$$

Dimana :
 Y = Kinerja Karyawan
 X₁ = Motivasi
 X₂ = Pengalaman Kerja

Hasil dari analisa tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. a = 6.690 Berarti jika Motivasi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) dianggap konstan , Maka kinerja pegawai akan sama dengan 6.690
- b. b₁ = 0,419 Berarti jika motivasi kerja meningkat satu poin maka skor kinerja pegawai akan meningkat 0,419 (dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan
- c. b₂ = 0,420 berarti jika skor pengalaman kerja meningkat satu poin maka skor kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,419 (dengan asumsi variabel disiplin kerja dianggap konstan).

Tabel 11. Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.683	.670	1.574

a. Predictors: (Constant), pengalamankerja, motivasi

Dari hasil analisis korelasi antara Motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $r_{x_2y} = 0,827$. Nilai korelasi sebesar 0,827 disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Motivasi dan Pengalaman kerja dengan kinerja pegawai . Selanjutnya dari nilai r_{x_2y} , diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,683 artinya variabel Motivasi (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) mempengaruhi variabel

kinerja Pegawai (Y) sebesar 6,83%. Sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini

Tabel 12. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	250.962	2	125.481	50.659	.000 ^b
Residual	116.418	47	2.477		
Total	367.380	49			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), pengalamankerja, motivasi

Dari tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 50,659. Sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (db) = $m; N-m-1 = (2;47)$ adalah sebesar 3,19. Dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($50.659 > 3,19$), maka

H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai dan hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi motivasi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. YYY Manufacturing Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi (R) 0,763 dan koefisien Determinasi sebesar 58,2% Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_1 = 3,947 > t_{tabel} 2.010$ diterima pada taraf signifikansi 5%, dengan hasil regresi sederhana $Y = 6.690 + 0,419X_1$. Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. YYY Manufacturing Indonesia, dengan nilai koefisien korelasi (R) 0,760 dan koefisien determinasi sebesar 57,8% Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh $t_{hitung} X_2 = 3.881 > t_{tabel} 2.010$ diterima pada taraf signifikansi 5% dengan hasil regresi sederhana $Y = 6.690 + 0,420X_2$. Hasil analisis regresi berganda memperoleh persamaan: $Y = 6,690 + 0,419 X_1 + 0,420 X_2$ yang artinya kinerja Pegawai dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja. Hasil analisis regresi juga memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,578, ini berarti 57,8% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel motivasi dan pengalaman kerja. Sisanya sebesar 31,7% dijelaskan oleh variabel lain. Motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT. YYY Manufacturing Indonesia. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar $50.659 > F_{tabel} 3,19$ diterima pada taraf signifikansi 5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2009). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2, Cetakan kedelapan belas). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2004). *Manajemen personalia* (Edisi ke-3). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource (manajemen sumber daya manusia)* (D. Angelia, Trans.). Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2009). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi ke-3, Cetakan pertama). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.