

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Citra Proteksindo Kota Jambi

Deden Guswanto¹, Diana Chandra Dewi^{1*}, Corry Handayani¹, Erna Rahayu¹

¹Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Nasional

*Corresponding author, e-mail: dianachandradewi.dc@gmail.com

ABSTRACT

At this time the company has realized that Human Resources (HR) is very important in achieving company goals. Global competition is one of the factors where companies not only need employees who are skilled in their fields but also employees who are willing to work hard so that they can achieve optimal results. CV.Citra Proteksindo Jambi City is a company engaged in the sale/purchase and refill of APAR (Light Fire Extinguishers) whose main activity is to provide services to consumers using the human factor as the implementer. The existence of a mismatch between one individual and another, the presence of a bad boss in leading other employees can result in employees experiencing stress or being less motivated, causing a lack of employee compliance with working hours that is still not optimal. This can be seen from the fact that there are still some employees who don't come on time for no apparent reason, even employees who rarely come in. This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee performance at CV. Citra Proteksindo Jambi City. The research method was carried out by distributing questionnaires to employees and then analyzing the data to see the effect of motivation and work experience on employee performance. The results of the study prove that the independent variable, motivation has a partially positive effect on employee performance, proven by $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,833$. While the independent variable of work experience has no partially positive effect as evidenced by $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,833$. For the dependent variable namely motivation and work experience simultaneously a positive effect on employee performance as evidenced by $f_{hitung} 2,606 > f_{tabel} 4,10$.

Keywords: Motivation, Work Experience, Employee Performance.

ABSTRAK

Pada saat ini perusahaan telah menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil di bidangnya tetapi juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. CV. Citra Proteksindo Kota Jambi adalah perusahaan yang bergerak di bidang jual/beli dan isi ulang APAR (Alat Pemadam Api Ringan) yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada para konsumen menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Adanya ketidakcocokan satu individu dengan individu lain, adanya seorang atasan yang buruk dalam memimpin karyawan lainnya bisa mengakibatkan karyawan mengalami stress atau kurang termotivasi, sehingga menyebabkan kurangnya ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa kary/awan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas, bahkan adanya karyawan yang jarang masuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Citra Proteksindo Kota Jambi. Metode penelitian yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada karawan kemudian dilakukan analisa data untuk melihat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen yaitu motivasi memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,833$. Sedangkan variable independen pengalaman kerja tidak berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,833$. Untuk variabel dependen yaitu motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $f_{hitung} 2,606 > f_{tabel} 4,10$.

Kata kunci: Motivasi, Pengalaman kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pada saat ini perusahaan telah menyadari bahwa

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Persaingan global menjadi salah satu faktor dimana perusahaan bukan hanya membutuhkan karyawan yang terampil di bidangnya tetapi

juga karyawan yang bersedia bekerja dengan giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan juga memberikan kontribusi terhadap perusahaan, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan faktor paling memberikan dampak secara langsung pada daya saing sebuah perusahaan.

Seorang karyawan memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang baik akan menunjang pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan. Kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu perusahaan. [10]

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.[2]

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. motivasi kerja dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Sehingga dapat dikaitkan bahwa motivasi kerja dapat mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.[8]

Salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan oleh karyawan yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai. Sehingga tidak

dipungkiri bahwa pengalaman kerja yang lebih banyak akan mendukung kesuksesan seseorang dalam mengerjakan tugasnya. Seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan mempunyai dorongan untuk berperilaku disiplin dalam bekerja, yang antara lain ditunjukkan dengan bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tidak mengeluh.[5]

CV. Citra Proteksindo Kota Jambi adalah perusahaan yang bergerak di bidang jual/beli dan isi ulang APAR (Alat Pemadam Api Ringan) yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada para konsumen menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka kinerja karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dari atasan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada para konsumen. Berdasarkan observasi yang dilakukan terdapat indikasi pada CV. Citra Proteksindo Kota Jambi, bahwa adanya ketidakcocokan satu individu dengan individu lain, adanya seorang atasan yang buruk dalam memimpin karyawan lainnya yang bisa saja mengalami stress atau kurang termotivasi, sehingga menyebabkan kurangnya ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas, bahkan adanya karyawan yang jarang masuk. Kemudian kurangnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan demi tercapainya kinerja yang diharapkan.

CV. Citra Proteksindo Kota Jambi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan dan pengisian ulang tabung racun api yang memiliki kualitas yang cukup baik. CV.Citra Proteksindo Kota Jambi didirikan oleh Bapak Rudy selaku direktur pada tahun 2000. Proses pekerjaan pada CV. Citra Proteksindo Kota Jambi terdiri dari yang pertama adalah penjualan, bagian ini merupakan bagian pertama proses pemasaran yang dilakukan oleh tenaga ahli pada bidang marketing. Di bidang ini seorang marketing harus bisa memasarkan produk yang akan di jual kepada beberapa perusahaan atau individual yang ingin bekerja sama atau membeli racun api tersebut. Pada proses kedua adalah pengisian ulang tabung

racun api. Dengan tenaga kerja yang professional, setiap tabung di cek satu persatu untuk di isi sesuai berat tabung masing-masing. Proses ketiga adalah finishing, pada proses ini sudah termasuk dalam proses memeriksa tabung racun api, memeriksa berat pada tabung racun api yang telah di isi apakah sesuai standar yang telah ditentukan dan layak di terima oleh konsumen. Proses terakhir adalah delivery, setelah packaging dilakukan, maka tugas para driver di perusahaan untuk mengirimkan tabung racun api tersebut ke perusahaan yang telah bekerja sama atau individual dengan kenyamanan, keamanan, dan ketepatan waktu barang sampai pada tujuan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan beberapa dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan.[11]. Dalam memotivasi karyawan, pimpinan harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tingkat tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. [10]

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. [6]. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu, untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan

organisasi tempatnya bekerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Mengingat pentingnya pengalaman bekerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut Djauzak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik. [1]

Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

- a. Gerakkannya mantap dan lancer, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap bekerja tanpa disertai keraguan.
- b. Geraknya berirama, artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda atinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- d. Dapat menduga alam timbulnya kesulitan sehingga siap menghadapi, karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang karyawan yang

berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.

- e. Bekerja dengan tenang seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa.

Dampak Pengalaman Kerja

Akibat dari pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Sehingga semakin lama seseorang bekerja semakin bertambah pengalamannya terhadap pekerjaannya. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik.

Indikator Pengalaman Kerja

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

1. Lama waktu/masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.[3]

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja. Kinerja diukur dengan instrument yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku

secara mendasar.[14]

Disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pengukuran-pengukuran yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah seseorang karyawan dapat mencapai syarat-syarat pekerjaan yang ditentukan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh dari tiap variabel. Variabel independen X_1 adalah motivasi dan X_2 adalah pengalaman kerja, sedangkan untuk variabel dependen Y adalah kinerja karyawan.

2. Jenis Data

Jenis data yang diambil untuk penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari laporan-laporan yang berasal dari CV.Citra Proteksindo Kota Jambi.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh karyawan. Kuesioner di nilai teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur responden.

b. Wawancara

Yaitu cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada para karyawan tentang perusahaan yang menyangkut penelitian.

4. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah absensi/kehadiran karyawan di CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut selama tahun 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian yang dijadikan sasaran. Populasi ini meliputi seluruh karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang berjumlah 12 orang.

5. Metode Analisis Data

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel

dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut : [12]

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Bilangan Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Motivasi kerja

X_2 = Pengalaman Kerja

e = Epsilon (pengaruh faktor lain)

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan *t* tabel dan *thitung*. Masing-masing *t* hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan *t* tabel yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Berikut ini rumus uji *t* secara parsial sebagai berikut : [12]

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (2)$$

Di mana:

r : koefisien korelasi

n : jumlah data

c. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah

variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut:[12]

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad (3)$$

Di mana:

R : Koefisien korelasi berganda

n : Jumlah sampel

k : Banyaknya komponen variabel bebas

d. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS versi 23. Jika r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari pada angka r_{tabel} maka instrumen dikatakan valid.

e. Uji Reliabilitas

Reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama [7]. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Koefisien cronbach's alpha yang umumnya digunakan sebagai syarat sebuah alat ukur diatas 0,6. [4]

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, karna dengan menguraikan identitas responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini maka

akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

a. Jenis Kelamin

Dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 12 orang responden karyawan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi. Untuk lebih jelasnya gambaran karakteristik berdasarkan usia responden dapat dilihat pada table 5.1 berikut ini :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan/ti	Persentase (%)
Pria	8	67%
Wanita	4	33%
Jumlah	12	100%

Dari tabel 1 terlihat karyawan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi di dominasi oleh karyawan pria sebanyak 8 orang dengan persentase 67% dari jumlah keseluruhan.

b. Usia

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
17-20	-	-
20-25	4	33%
25-30	-	-
>30	6	-
Jumlah	12	100%

Data tabel 4.1.2 terlihat karyawan di CV.Citra Proteksindo Kota Jambi di dominasi oleh karyawan yang berusia >30 tahun dengan persentase sebesar 67% dari jumlah keseluruhan.

3. Pendidikan Terakhir

Karakteristik karyawan berdasarkan tingkat

pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	9	75%
Diploma	-	-
Sarjana	3	25%
Magister	-	-
Jumlah	12	100%

Sumber : Data yang diolah tahun 2020

Dari tabel 3 terlihat karyawan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi di dominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya SLTA/Sederajat sebanyak 9 orang dengan persentase 75% dari jumlah keseluruhan.

4. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows versi 23. Nilai korelasi yang diperoleh (r hitung) dibandingkan dengan nilai korelasi untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf kepercayaan tertentu, maka disimbolkan instrument tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut dinyatakan valid [9]

Nilai validitas dapat dilihat dikolom Corrected Item-Total Correlation, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka r tabel maka instrumen dikatakan valid. Item pernyataan pada penelitian ini dikatakan valid jika angka corrected item correlation > 0,533, angka tersebut di dapat dari :

$$Dk = n-2 \quad (4)$$

$$Dk = 12-2 = 10$$

$$10 = 0,632$$

Dalam pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap 12 responden dengan level $\alpha=0,05$. Adapun pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut

ini :

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel

Variabel	Item	R hitung	R table	Keterangan
Motivasi (X1)	10	0,719	0,632	Valid
		0,766	0,632	Valid
		0,875	0,632	Valid
		0,835	0,632	Valid
		0,766	0,632	Valid
		0,719	0,632	Valid
		0,766	0,632	Valid
		0,835	0,632	Valid
		0,766	0,632	Valid
		0,875	0,632	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	7	0,635	0,632	Valid
		0,826	0,632	Valid
		0,844	0,632	Valid
		0,844	0,632	Valid
		0,826	0,632	Valid
		0,826	0,632	Valid
		0,844	0,632	Valid
		0,724	0,632	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,904	0,632	Valid
		0,904	0,632	Valid
		0,850	0,632	Valid
		0,904	0,632	Valid
		0,724	0,632	Valid
		0,904	0,632	Valid
		0,904	0,632	Valid
		0,850	0,632	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 4 maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator Motivasi (X_1) yang terdiri dari 10 item pernyataan, Pengalaman Kerja (X_2) terdiri dari 7 item pernyataan, dan kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari 8 pernyataan dinyatakan valid karna nilai Corrected Item-Total Correlation atau r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} 0,632.

5. Uji Reliabilitas

Reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang

kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama [7]. Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Tingkat reliabel suatu variabel tau konstruk penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Semakin nilai *alpha* nya mendekati satu, maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows Versi 23. Koefisien *Cronbach's Alpha* yang umumnya digunakan sebagai persyaratan sebuah alat ukur diatas 0,6 [4]. Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Status
Motivasi	10	0,929	Reliabel
Pengalaman Kerja	7	0,911	Reliabel
Kinerja Karyawan	8	0,923	Reliabel

Sumber : Data yang diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa Cronbach Alpha variabel motivasi (X1) yang terdiri dari 10 item pernyataan, pengalaman kerja (X2) terdapat 7 item pernyataan dan kinerja karyawan (Y) terdapat 8 pernyataan lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

6. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

6.1 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data menggunakan program SPSS versi 23.

Dalam penelitian ini, analisis linear berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di

CV.Citra Proteksindo Kota Jambi. Adapun hasil persamaan analisis regresi linear sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil olahan data menggunakan SPSS versi 23

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,057	14,259		,635	,541
	MOTIVASI (X1)	,487	,214	,623	2,278	,049
	PENGALAMAN KERJA (X2)	,197	,285	,189	,690	,508

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil olahan SPSS 23

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 14,259, koefisien motivasi 0,214, dan koefisien pengalaman kerja 0,285. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 14,259 + 0,214(X_1) + 0,285(X_2) + e \quad (5)$$

Yang mana artinya adalah motivasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan pengalaman kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

6.2 Uji t (Uji Parsial)

Pada pengujian hipotesis, dilakukan dengan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.6.2 dibawah ini :

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,057	14,259		,635	,541
	MOTIVASI (X1)	,487	,214	,623	2,278	,049
	PENGALAMAN KERJA (X2)	,197	,285	,189	,690	,508

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Sumber : Hasil olahan SPSS 23

Dari tabel 6 hasil perhitungan di dapat untuk variabel motivasi (X1) nilai $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,049 hal ini berarti, motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel pengalaman kerja

(X2) $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,508 hal ini berarti bahwa pengalaman kerja secara pasial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Rumus untuk mencari t tabel adalah sebagai berikut :

$$t \text{ tabel} = t(0,05;n-k-1) \quad (6)$$

$$t = (0,05;12-2-1) = 1,833$$

6.3 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama. Tabel hasil uji F sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	61.605	2	30.803	2.606	.128 ^b
	Residual	106.395	9	11.822		
	Total	168.000	11			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Sumber : Hasil olahan SPSS 23

Dari uji F dengan menggunakan SPSS versi 23, berdasarkan tabel 7 didapat F_{hitung} adalah 2,606. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F_{hitung} 2,606 sedangkan F_{tabel} 4,10, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Rumus untuk mencari f tabel sebagai berikut :

$$F \text{ tabel} = F(k;n-k) \quad (7)$$

$$F = (2;12-2)$$

$$F = (2;10) = 4,10$$

6.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel motivasi (X1), pengalaman kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R^2 suatu variabel independen menunjukkan semakin dominannya pengaruh terhadap variabel dependennya. Dapat ditentukan koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.226	3.43826

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA (X2), MOTIVASI (X1)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,367 atau 36,7%. Hal ini menunjukkan bahwa 36,7% kinerja karyawan CV.Citra Proteksindo dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2). Sedangkan 63,3% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 9 memperlihatkan Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi

Tabel 9. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi

No	Indikator	Hasil
1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi dengan dibuktikan menggunakan SPSS, yang mana $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,049.

2	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak berpengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi dengan dibuktikan menggunakan SPSS versi 23, yang mana $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,508. [5]
3	Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi dengan dibuktikan menggunakan SPSS versi 23, yang mana $F_{hitung} 2,606 > F_{tabel} 4,10$. [23]

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari 12 responden karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang telah dijelaskan dalam analisis data yang terdapat dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif secara parsial motivasi terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 2,278 > t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan 0,049.
2. Tidak adanya pengaruh positif secara parsial pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 0,690 < t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan 0,508.
3. Adanya pengaruh positif secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 2,606 > F_{tabel} 4,10$.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Ahmad, Djauzak, 2004. "Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa". Balai Pustaka, Jakarta

[2] Dessler, G, 2002. *Human Resource Management*. 8th edition. New Jersey :Prentice-Hall, Inc.

[3] Foster,Bill, 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*.PPM : Jakarta.

[4] Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang : Badan Penerbit-Undip.

[5] Hasibuan, Malayu SP 2006. *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta : Bumi Aksara.

[6] Hamzah B Uno 2012. *Assesment Pembelajaran*. Bumi Aksara.

[7] Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12.Yogyakarta : BPFE.

[8] Luthan, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. PT Andi : Yogyakarta.Manulang Manhot 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

[9] Priyatno, Dewi 2008. *Mandiri Belajar SPSS-Bagi mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : MediaKom.

[10] Robbins, S, 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : HardyanaPujaatmaja. Jakarta : Prenhalindo.

[11] Salidi Samsuddin 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

[12] Sugioyono 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung : Alfabeta.

[13] Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.

[14] Yuwaliiatin, Sitty, 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unisula Semarang*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol.7 No.2,Juli, p. 241-256.