



Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rumah Pagi Bahagia Tangerang Selatan

Merlinda Amanda Putri

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Nurdinni Tilova

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

merlindaamanda00@gmail.com, dosen02216@unpam.ac.id

Abstrak. *This study aims to determine the influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at Yayasan Rumah Pagi Bahagia. This research uses a quantitative method. The population in this study consists of all employees totaling 57 individuals. The sampling technique uses a quantitative approach. The data analysis methods include instrument testing, classical assumption testing, simple and multiple linear regression analysis, as well as hypothesis testing. The t-test results show that the Motivation variable has a t-value of $6.153 > t\text{-table } 2.004$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that Motivation has a partial effect on Employee Performance. The Work Experience variable has a t-value of $10.101 > t\text{-table } 2.004$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, which means that Work Experience also has a partial effect on Employee Performance. The F-test results show that the F-count is $55.781 > F\text{-table } 3.17$ with a significance value of $0.000 < 0.05$, indicating that Motivation and Work Experience simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (R Square) is 0.674 , which means that Motivation and Work Experience jointly influence Employee Performance by 67.4% , while the remaining 32.6% is influenced by other variables not examined in this study*

Keywords: *Motivation, Work Experience, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rumah Pagi Bahagia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan berganda, serta uji hipotesis. Hasil dari penelitian uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 6,153 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 10,101 > t_{tabel} 2,004$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti secara parsial Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai $f_{hitung} 55,781 > f_{tabel} 3,17$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,674$ menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $67,4\%$, sedangkan sisanya $32,6\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan yang baik juga harus didukung oleh motivasi karyawan, motivasi kerja merupakan proses atau tindakan yang dapat memberi inspirasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan. Fenomena yang terjadi pada saat ini adalah masih banyaknya penilaian negatif terhadap karyawan di yayasan rumah pagi bahagia. Seperti kondisi karyawan yang masih menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai suatu hal yang membebani diri, pekerjaan dilakukan sebagai bentuk keterpaksaan, dan pekerjaan dihayati hanya sebagai bentuk rutinitas semata. Ini terlihat dari kurangnya semangat kerja sebagian karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kurangnya

***Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Yayasan Rumah Pagi Bahagia Tangerang Selatan***

kemauan sebagian karyawan untuk meningkatkan kualitas dan prestasi kerjanya, kurangnya motivasi dari pribadi untuk mengembangkan diri

Diketahui bahwa kinerja karyawan yang di tinjau dari kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi, hal ini di dukung dengan hasil data wawancara yang dilakukan penulis seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. 1

Data Wawancara Kinerja Karyawan (Y) Yayasan Rumah Pagi Bahagia

| No | Pertanyaan | Jawaban |
|------------------------|--|--|
| Kualitas Kerja | | |
| 1 | Apakah karyawan menjaga kualitas dalam menjalankan pekerjaannya? | Ya, karyawan di Yayasan Rumah Pagi Bahagia secara umum menjaga kualitas kerja dengan baik. Mereka mampu menyampaikan program-program yayasan dengan jelas, sopan, dan sesuai dengan standar komunikasi yang ditetapkan. Selain itu, ketelitian dalam pencatatan data donatur juga terus dijaga agar tidak terjadi kesalahan administratif. |
| Ketepatan Waktu | | |
| 2 | Apakah karyawan dapat menyelesaikan tugas atau mencapai target sesuai dengan waktu yang ditentukan? | Masih banyak karyawan yang belum mampu menyelesaikan tugas dan mencapai target harian sesuai waktu yang telah ditentukan. Seperti banyaknya pekerjaan atau gangguan teknis, beberapa karyawan masih perlu pendampingan untuk menjaga konsistensinya. |
| Inisiatif | | |
| 3 | Apakah sebagian besar karyawan menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan tanpa diminta oleh atasan atau karyawan lain? | Ya, ada beberapa karyawan yang aktif menunjukkan inisiatif, misalnya dengan mengusulkan perbaikan dalam skrip serta memberikan ide untuk pendekatan yang lebih personal terhadap calon donatur. Inisiatif-inisiatif ini sangat diapresiasi karena berdampak pada peningkatan respon dari masyarakat. |
| Kemampuan | | |
| 4 | Bagaimana pendapat perusahaan tentang kemampuan karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan? | Perusahaan menilai bahwa kemampuan karyawan sudah cukup memadai untuk menjalankan tugas-tugasnya, terutama dalam hal komunikasi dan pemahaman program yayasan. Kemampuan ini terus dikembangkan melalui pelatihan internal seperti pelatihan persuasi, teknik menjawab keberatan, serta etika dalam berbicara dengan donatur. |
| Komunikasi | | |
| 5 | Bagaimana perusahaan menilai komunikasi antar karyawan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari? | Komunikasi antar karyawan berjalan cukup baik. Koordinasi antar staf dilakukan secara rutin melalui briefing pagi dan diskusi di grup komunikasi. Karyawan juga saling membantu dan berbagi pengalaman, terutama jika ada kendala saat menghubungi calon donatur. Hal ini menunjukkan adanya kerja sama tim yang solid dalam keseharian kerja. |

Sumber: Laporan Wawancara Kepada Manajer HRD Yayasan Rumah Pagi Bahagia, 2025

Berdasarkan wawancara dengan Manajer HRD Yayasan Rumah Pagi Bahagia, mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja karyawan berada pada tingkat yang cukup baik, terutama dalam hal menjaga kualitas kerja, menunjukkan inisiatif, memiliki kemampuan yang memadai, serta menjalin komunikasi dan kerja sama tim yang solid

Tabel 1. 2

Variabel Motivasi Kerja (X1) Yayasan Rumah Pagi Bahagia

| No | Pernyataan | Ya | % | Tidak | % | Responden |
|--|---|----|-----|-------|-----|-----------|
| Kebutuhan Fisik | | | | | | |
| 1. | Perusahaan memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai dengan beban kerja saya di Yayasan Rumah Pagi Bahagia. | 11 | 73% | 4 | 27% | 15 |
| 2. | Perusahaan memberikan fasilitas yang diberikan, seperti uang makan dan transportasi, mendukung kelancaran pekerjaan saya. | 13 | 87% | 2 | 13% | 15 |
| Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan | | | | | | |
| 3. | Perusahaan memberikan perlindungan dengan adanya jaminan sosial dan asuransi kesehatan | 2 | 13% | 13 | 87% | 15 |
| 4. | Perusahaan merasa lingkungan kerja di Yayasan Rumah Pagi Bahagia aman dan mendukung keselamatan kerja. | 5 | 33% | 10 | 67% | 15 |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 5. | Saya merasa diterima dan dihargai dalam hubungan sosial dengan rekan kerja di perusahaan. | 7 | 47% | 8 | 53% | 15 |
| 6 | Perusahaan memberikan kesempatan untuk berinteraksi dan bekerja sama dengan tim secara harmonis. | 6 | 40% | 9 | 60% | 15 |
| Kebutuhan Akan Penghargaan | | | | | | |
| 7. | Perusahaan memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi dan kontribusi kerja saya. | 5 | 33% | 10 | 67% | 15 |
| 8. | Saya merasa di perusahaan ini atasan dan rekan kerja menghargai kemampuan dan tanggung jawab saya. | 4 | 27% | 11 | 73% | 15 |
| Kebutuhan Perwujudan Diri | | | | | | |
| 9. | Perusahaan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja. | 10 | 67% | 5 | 33% | 15 |
| 10. | Pekerjaan yang perusahaan berikan dapat menantang dan memungkinkan saya mengembangkan potensi secara maksimal. | 3 | 20% | 12 | 80% | 15 |

Sumber: Survei awal Variabel Motivasi Kerja (X1) Yayasan Rumah Pagi Bahagia, 2025

Dari hasil data tersebut di atas, survei awal mengenai motivasi kerja diperoleh hasil yang menyakan bahwa di indikator kebutuhan fisik yaitu dimana Perusahaan memberikan fasilitas yang diberikan, seperti uang makan dan transportasi, mendukung kelancaran pekerjaan saya yang menjawab Ya 13 sebesar 87% dan menjawab Tidak 2 sebesar 13% artinya fasilitas kerja di Yayasan Rumah Pagi Bahagia sudah memenuhi harapan mayoritas karyawan dan berkontribusi positif terhadap motivasi kerja mereka

***Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Yayasan Rumah Pagi Bahagia Tangerang Selatan***

Tabel 1. 3

Variabel Pengalaman Kerja (X2) Yayasan Rumah Pagi Bahagia

| No | Pernyataan | Ya | % | Tidak | % | Responden |
|---|--|----|-----|-------|-----|-----------|
| Lama Waktu/Masa Bekerja | | | | | | |
| 1. | Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini. | 13 | 87% | 2 | 13% | 15 |
| 2. | Pengalaman kerja yang ada di perusahaan, membantu saya menyelesaikan tugas-tugas secara efektif dan efisien. | 10 | 67% | 5 | 33% | 15 |
| 3. | Dengan pengalaman kerja yang miliki, saya selalu menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. | 12 | 80% | 3 | 20% | 15 |
| Tingkat Pengetahuan Keterampilan Yang Dimiliki | | | | | | |
| 4. | Perusahaan tidak membuang-buang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan. | 7 | 47% | 8 | 53% | 15 |
| 5. | Peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja di perusahaan. | 5 | 33% | 10 | 67% | 15 |
| 6. | Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja. | 8 | 53% | 7 | 47% | 15 |
| Penguasaan Terhadap Pekerja dan Peralatan | | | | | | |
| 7. | Perusahaan memberikan peralatan kerja yang disediakan untuk menunjang aktivitas kerja saya. | 6 | 40% | 9 | 60% | 15 |
| 8. | Saya memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dengan baik dan komprehensif di perusahaan. | 3 | 20% | 12 | 80% | 15 |
| 9. | Selama bekerja perusahaan hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan. | 2 | 13% | 13 | 87% | 15 |
| 10. | Saya kurang memiliki penguasaan terhadap pekerjaan dikarenakan memiliki pengalaman kerja yang berbeda dengan pekerjaan saat ini. | 5 | 33% | 10 | 67% | 15 |

Sumber: Survei awal Variabel Motivasi Kerja (X1) Yayasan Rumah Pagi Bahagia, 2025

Dari hasil data tersebut di atas, survei awal mengenai pengalaman kerja diperoleh di indikator lama waktu atau masa bekerja, yaitu Dengan pengalaman kerja yang saya miliki, dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang saya lakukan saat ini yang menjawab Ya 13 sebesar 87% dan menjawab Tidak 2 sebesar 13% artinya mayoritas karyawan merasa siap dan kompeten dalam pekerjaan mereka, namun sebagian kecil karyawan mungkin memerlukan pelatihan tambahan atau pembekalan lebih lanjut untuk meningkatkan efektivitas kerja.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Afandi (2018 : 23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Mangkunegara (2017:93) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri

Pengalaman Kerja

Menurut Martoyo (2017:113) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Siagian (2018:60)

Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya

Kinerja Karyawan

Menurut Rafiq, “Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mulyati (2020), Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi”. Menurut Adhari (2020) Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

| No | Pernyataan | <i>r_{hitung}</i> | <i>r_{tabel}</i> | Keterangan |
|----|---|---------------------------|--------------------------|------------|
| 1 | Saya merasa kompensasi yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar sehari-hari | 0,603 | 0,2609 | Valid |
| 2 | Saya mendapatkan fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung produktivitas saya | 0,702 | 0,2609 | Valid |
| 3 | Insentif tambahan yang diberikan mendorong saya untuk bekerja lebih giat | 0,547 | 0,2609 | Valid |
| 4 | Saya merasa memiliki kepastian kerja dalam jangka panjang di Yayasan Rumah Pagi Bahagia | 0,592 | 0,2609 | Valid |
| 5 | Kebijakan dan peraturan kerja di Yayasan memberikan perlindungan bagi saya sebagai karyawan | 0,707 | 0,2609 | Valid |
| 6 | Saya yakin bahwa kesehatan dan keselamatan kerja menjadi prioritas Yayasan | 0,724 | 0,2609 | Valid |
| 7 | Saya merasa nyaman berinteraksi dan berbagi pendapat dengan rekan kerja | 0,699 | 0,2609 | Valid |
| 8 | Saya merasa menjadi agaimn dari tim yang solid dan saling mendukung | 0,669 | 0,2609 | Valid |
| 9 | Saya mendapat kesempatan untuk naik jabatan atau memperoleh tanggung jawab lebih besar | 0,639 | 0,2609 | Valid |
| 10 | Apresiasi yang saya terima mendorong saya untuk terus meningkatkan kinerja | 0,741 | 0,2609 | Valid |
| 11 | Saya diberi ruang untuk menyampaikan ide atau inovasi di Yayasan | 0,710 | 0,2609 | Valid |
| 12 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang sesuai dengan kemampuan saya | 0,401 | 0,2609 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS27, 2025

Berdasarkan uji validitas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variable motivasi valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai rhitung > rtabel (0,2609), sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

| No | Pernyataan | <i>r</i> _{hitung} | <i>r</i> _{tabel} | Keterangan |
|----|--|----------------------------|---------------------------|------------|
| 1 | Masa kerja saya memberikan pemahaman yang lebih baik terhadap budaya kerja | 0,606 | 0,2609 | Valid |
| 2 | Pengalaman kerja saya dapat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien | 0,708 | 0,2609 | Valid |
| 3 | Saya merasa semakin terampil dalam pekerjaan saya seiring bertambahnya masa kerja | 0,672 | 0,2609 | Valid |
| 4 | Lama saya bekerja di perusahaan ini membuat saya mampu menghadapi berbagai situasi kerja | 0,489 | 0,2609 | Valid |
| 5 | Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dengan baik | 0,807 | 0,2609 | Valid |
| 6 | Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan saat ini | 0,721 | 0,2609 | Valid |
| 7 | Saya mengikuti pelatihan atau pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan kerja saya | 0,535 | 0,2609 | Valid |
| 8 | Pengetahuan dan keterampilan saya membantu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas | 0,540 | 0,2609 | Valid |
| 9 | Saya memahami dengan jelas tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab saya | 0,635 | 0,2609 | Valid |
| 10 | Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja sesuai dengan prosedur yang berlaku | 0,743 | 0,2609 | Valid |
| 11 | Saya dapat menjalankan pekerjaan tanpa banyak kesalahan karena menguasai proses kerja | 0,707 | 0,2609 | Valid |
| 12 | Saya merasa percaya diri karena memahami alat dan metode kerja yang saya gunakan | 0,665 | 0,2609 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS27, 2025

Berdasarkan uji validitas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variable pengalaman kerja valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai rhitung > rtabel (0,2609), sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Tabel 4. 10

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|----|---|--------------|-------------|------------|
| 1 | Saya selalu berusaha menghasilkan pekerjaan yang mendetail dan berkualitas tinggi | 0,667 | 0,2609 | Valid |
| 2 | Saya mengecek kembali hasil kerja sebelum diserahkan agar meminimalisir kesalahan | 0,634 | 0,2609 | Valid |
| 3 | Saya bekerja sesuai prosedur dan pedoman kerja yang berlaku di yayasan | 0,742 | 0,2609 | Valid |
| 4 | Saya mampu mengatur prioritas tugas agar semuanya selesai tepat waktu | 0,584 | 0,2609 | Valid |
| 5 | Saya jarang menunda pekerjaan yang sudah dapat saya selesaikan lebih awal | 0,607 | 0,2609 | Valid |
| 6 | Saya menyusun jadwal kerja pribadi agar dapat menyelesaikan semua tanggung jawab tepat waktu | 0,743 | 0,2609 | Valid |
| 7 | Saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja tanpa diminta jika melihat mereka kesulitan | 0,677 | 0,2609 | Valid |
| 8 | Saya berusaha mencari cara kerja yang lebih efisien untuk meningkatkan hasil kerja | 0,693 | 0,2609 | Valid |
| 9 | Saya mengambil tindakan cepat ketika menghadapi masalah di tempat kerja | 0,594 | 0,2609 | Valid |
| 10 | Saya mampu menggunakan alat atau teknologi yang diperlukan dalam pekerjaan saya | 0,741 | 0,2609 | Valid |
| 11 | Saya mampu mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan pekerjaan saya dengan cepat | 0,651 | 0,2609 | Valid |
| 12 | Saya menyampaikan informasi penting secara jelas dan tidak menimbulkan kebingungan | 0,607 | 0,2609 | Valid |

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS27, 2025

Berdasarkan uji validitas dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variable kinerja karyawan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2609), sehingga kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian memberikan hasil yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan atau kestabilan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai cronbach Alpha $> 0,60$

***Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Yayasan Rumah Pagi Bahagia Tangerang Selatan***

Tabel 4. 11
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .870 | 12 |

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Berdasarkan dari tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi memiliki nilai cronbach alpha sebesar $0,870 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi reliabel.

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .873 | 12 |

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Berdasarkan dari tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar $0,873 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja reliabel

Tabel 4. 13
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .882 | 12 |

Sumber : Pengolahan data SPSS 27

Berdasarkan dari tabel hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai cronbach alpha sebesar $0,882 > 0,60$, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan reliabel

Uji Normalitas

Tabel 4. 14
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

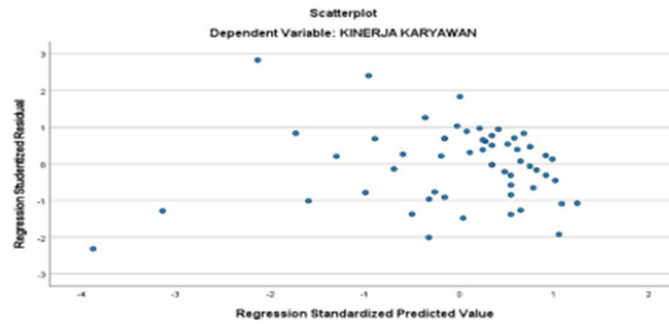
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|--|-------------------------|-------------------------|
| N | | 57 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.73764672 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .079 |
| | Positive | .079 |
| | Negative | -.070 |
| Test Statistic | | .079 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .200 ^d |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e | Sig. | .501 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound .488 |
| | | Upper Bound .514 |

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai asymp sig sebesar 200 artinya nilai asymp sig $> 0,05$ ($200 > 0,05$) , sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3

Output Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan hasil grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada setiap tingkat prediksi sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15

Nilai Tolerance dan VIF Coefficients

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 5.650 | 4.064 | | 1.390 | .170 | | |
| MOTIVASI | .182 | .091 | .203 | 1.997 | .051 | .584 | 1.712 |
| PENGALAMAN KERJA | .718 | .108 | .675 | 6.638 | .000 | .584 | 1.712 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Berdasarkan hasil tabel uji multikoleniaritas diatas menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk variabel Motivasi Dan Pengalaman Kerja adalah sebesar 0,584, dan nilai VIF untuk keduanya adalah 1,712. Nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi ini

Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Durbin-Watson

| Model Summary ^b | | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .821 ^a | .674 | .662 | 3.806 | 1.734 |
| a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI | | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | |

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diatas dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,734. Hal ini dibuktikan dengan nilai $DW = k_2$ dengan nilai $dl = 1,500$ dan $du = 1,645$ dengan ketentuan $4 - dl = 2,500$ dan $4 - du = 2,355$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,645 < 1,734 < 2,355$ ($du < d < 4 - du$) tidak terjadi gejala autokorelasi

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4. 19
Regresi Linear Berganda Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Coefficients ^a | | | | | |
|---|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model ⁶⁶ | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 5.650 | 4.064 | | 1.390 |
| | MOTIVASI | .182 | .091 | .203 | 1.997 |
| | PENGALAMAN KERJA | .718 | .108 | .675 | 6.638 |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | |

Sumber : Pengolahan data SPSS27

- Nilai konstanta sebesar 5,650 diartikan bahwa jika variabel Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 5,650 point
- Nilai Motivasi (X1) 0,182 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengalaman Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y).
- Nilai Pengalaman Kerja (X2) 0,718 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengalaman Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,182 point

Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 23

**Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan
Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .821 ^a | .674 | .662 | 3.806 | .674 | 55.781 | 2 | 54 | .000 |

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

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien korelasi diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,821 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,80-1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat, artinya pengaruh motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Analisis Determinasi

Tabel 4. 26

**Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi (X1) dan Pengalaman
Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .821 ^a | .674 | .662 | 3.806 |

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

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi diatas, diperoleh nilai R-Square sebesar 0,674 maka dapat disimpulkan motivasi (X1) dan bpengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 67,4% dan sisanya 32,6% dipengaruhi oleh faktor lain

Uji Hipotesis

Tabel 4. 27

**Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T) Motivasi (X1) Terhadap Kinerja
Karyawan (Y)**

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | |
| 1 | (Constant) | 22.559 | 4.228 | | .000 |
| | MOTIVASI | .573 | .093 | .639 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Berdasarkan tabel uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 6,153 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (6,153 > 2,004). Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < 0,05$ (0,000 < 0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 28

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T) Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.140 | 4.102 | | 1.740 | .087 |
| | PENGALAMAN KERJA | .857 | .085 | .806 | 10.101 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Berdasarkan tabel uji t diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 10,101 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (10,101 > 2,004). Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < 0,05$ (0,000 < 0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parasional antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4. 29

Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F) Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1616.241 | 2 | 808.121 | 55.781 | .000 ^b |
| | Residual | 782.320 | 54 | 14.487 | | |
| | Total | 2398.561 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Pengolahan data SPSS27

Berdasarkan tabel uji f diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 55,781 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ (55,781 > 3,16). Hal ini juga diperkuat dengan nilai $p\text{ value} < 0,05$ (0,000 < 0,05), dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan berdasarkan analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 22,559 + 0,573X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,639 termasuk dalam kategori hubungan kuat, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,408, yang berarti motivasi berpengaruh sebesar 40,8% terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung = 6,153 > t tabel = 2,004 dan p value = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan persamaan regresi $Y = 7,140 + 0,857X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,806 termasuk dalam kategori hubungan sangat kuat, dan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,650, yang berarti pengalaman kerja memberikan pengaruh sebesar 65,0% terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung = 10,101 > t tabel = 2,004 dan p value = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima
3. Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda $Y = 5,650 + 0,182X_1 + 0,718X_2$, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,821 yang tergolong hubungan sangat kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,674, yang berarti kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan F hitung = 55,781 > F tabel = 3,16 dan p value = 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Sepuluh). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin & Jumiatty, N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumatra: Mitra Cendekia Media.
- Kristina, Naning, & Wahna Widyaningrum. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Kristiyana, N., & Widyaningrum, W. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, Marihot Pakpahan, M. (2017). *Metodologi Penelitian Bandung (Proses Penelitian Praktis)*. Citapustaka Media.
- Martoyo, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 5). Yogyakarta: BPFE.
- P. Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th Edition). Canada: Pearson.

- Siagian, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Group.