

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GUNA AGUNG SEMESTA KANDIS RIAU

Rika Oktavianti

Institut Agama Islam Edi Haryono

Email: rikaokta89@gmail.com

Bella Beriana

Institut Agama Islam Edi Haryono

Email: bella_beriana@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of motivation and work experience on employee performance at PT. Guna Agung Semesta located in Kandis, Riau. Motivation and work experience are critical factors that can affect individual performance in the work environment. The purpose of this study is to provide a better understanding of how motivation and work experience impact employee performance at PT. Guna Agung Semesta. The research method used is a quantitative method. The research sample consisted of 48 respondents who were employees of PT. Guna Agung Semesta who were selected randomly. Data analysis was carried out using multiple linear regression techniques. The results of this study indicate that motivation and work experience have a significant effect on employee performance at PT. Guna Agung Semesta. In terms of motivation, it was found that intrinsic motivation, such as job satisfaction and the desire to achieve, has a strong positive effect on employee performance. Extrinsic motivation, such as financial rewards and recognition, also has a positive effect, although not as strong as intrinsic motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Agung Semesta yang berlokasi di Kandis, Riau. Motivasi dan pengalaman kerja merupakan faktor kritis yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana motivasi dan pengalaman kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Guna Agung Semesta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel penelitian terdiri dari 48 responden yang merupakan karyawan PT. Guna Agung Semesta yang dipilih secara acak. Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Guna Agung Semesta. Dalam hal motivasi, ditemukan bahwa motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam pekerjaan dan keinginan untuk mencapai prestasi, memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik, seperti imbalan finansial dan pengakuan, juga memiliki pengaruh positif, meskipun tidak sekuat motivasi intrinsik.

Kata kunci: motivasi, pengalaman kerja, kinerja karyawan,

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam suatu sistem operasi perusahaan yang mana penentuan baik atau buruk suatu pencapaian suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin karena kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya modal yang kuat. Tapi, faktor manusia yang mempunyai peranan penting.

Untuk itu, perlu penataan manajemen sumber daya manusia yang mumpuni. J. Ravianto (2018:18), dia menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menunjang optimalisasi pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia diantaranya motivasi, pengalaman, profesionalisme, jenjang karir, gaji atau upah dan masih banyak yang lainnya. Secara aspek kajian ini, sudah ada beberapa hasil kajian penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Motivasi dan pengalaman kerja yang dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Moekidjat (2019:18), menyatakan motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, secara langsung akan mempengaruhi suatu peningkatan produktivitas kerja. Dengan demikian sudah sewajibnya perusahaan memperhatikan motivasi dan pengalaman kerja karyawannya. Pentingnya memperhatikan motivasi dan pengalaman kerja karyawan menjadi dorongan semangat kerja dan profesionalisme dalam bekerja. Motivasi yang dibutuhkan diantaranya: Kebutuhan *Fisiologis*, Kebutuhan Rasa Aman, kebutuhan social, penghargaan, aktualisasi diri.

Pengalaman kerja dibutuhkan karena: kurangnya minat didalam pekerjaannya, kurangnya pengetahuan, kurangnya keterampilan, kurangnya percaya diri. Pada dasarnya, motivasi kerja sebagai dasar pengerak untuk terus meningkatkan hasil pencapaian kinerja. Seiring dengan hal tersebut, pengalaman kerja merupakan aspek yang sangat penting untuk tolak ukur penilaian kemampuan seseorang dalam profesionalisme kerja. Sehingga, motivasi kerja merupakan standar ukuran berapa lama seseorang untuk menjaga konsistensi kerjanya. Karyawan yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Yang mempengaruhi dari faktor internal yaitu dari dalam diri karyawan seperti karakteristik individu diantaranya minat, sikap dan kebutuhan. Faktor eksternal yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Handoko (2015:1), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan untuk meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja adalah suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Menurut Ranupandojo (2018:2-169) Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Disisilainya faktor untuk menjadi tolak ukur untuk pengalaman kerja diantaranya: latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan, dan introspeksi diri. Sedangkan kinerja adalah pencapaian hasil dari pengukuran-pengukuran yang berhubungan dengan pekerjaan untuk mengetahui apakah seseorang karyawan dapat mencapai syarat-syarat pekerjaan yang ditentukan perusahaan. adapula pernyataan yang senada.

Dessler (2017:1-5) menyatakan 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.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Guna Agung Semesta Kandis-Riau, yang bergerak dalam bidang pabrik kelapa sawit, telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya.

Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya. Berikut ini data karyawan dan produksi PT.Guna Agung Semesta Kandis-Riau tahun 2018-2022:

Data Karyawan Dan Produksi PT.Guna Agung Semesta

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	TARGET	REALISASI
2018	515	52,120.000 TON	45.180.212 TON
2019	510	50.180.000 TON	43.250.000 TON
2020	502	48.800.500 TON	40.345.120 TON
2021	495	45.750.000 TON	38.180.125 TON
2022	485	43.500.250 TON	38.000.125 TON

Sumber: PT. GAS Kandis-Riau

Berdasarkan data tabel diatas jumlah karyawan dan jumlah produksi terjadi penurunan selama kurun waktu 5 tahun belakangan ini. Hal ini bisa kita lihat pada tahun 2018 jumlah karyawan sebanyak 515 oranng, dengan target produksi 52,120.000 TON namun realisasi produksi hanya mencapai 45.180.212 TON. Sedangkan pada tahun 2019 jumlah karyawan 510 orang, dengan target produksi 50.180.000 TON namun realisasi produksi hanya mencapai 43.250.000.

LITERATUR REVIEW

2	Suyadi , 2021 Jurnal Manajemen Vol. 04. No. 7. Hal. 12-30	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara	Hasil: membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa.
---	---	---	---

3	Saenggan, (2021) Jurnal Manajemen Vol. 01. No. 5. Hal. 23- 45	Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT X Logistics.	Hasil Penelitian : membuktikan terdapat pegaruh antara motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin serta kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
---	--	--	--

Berdasarkan peneliti terdahulu yang penulis ambil milik Suyadi, 2021 judul penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjar Negara. hasilnya: membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa.

Penelitian serupa milik Saenggan, (2021) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan PT X Logistics. tujuan ia meneliti judul ini Ingin mengetahui pengaruh antara motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT X Logistics. Hasil Penelitian membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi, disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. pengujian membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan disiplin serta kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Manajemen SDM

Setiap organisasi akan selalu di kelola dan di isi dengan manusia tanpa adanya manusia maka organisasi tidak akan ada. Menurut Prawirosentono. (2019:153) manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran kunci dalam, menentukan survival, efektifitas dan daya saing suatu organisasi. Lebih jauh dikatakan MSDM membantu mendukung strategi suatu organisasi memberikan customer value (nilai pelanggan). Bahkan di era ekonomi yang memajukan pelanggan, karyawan/pekerja atau SDM tetap merupakan sumber daya nomor satu.

Wirawan. (2019:17) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih member penghargaan dan penilaian. Menurut Kurniasari (2018:32-39) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat di artikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan keseluruhan proses penerapan fungsi-fungsi manajemen pada suatu organisasi.

Tujuan-Tujuan Manajemen SDM

Adapun tujuan-tujuan dari manajemen SDM menurut Wirawan. (2019:53) adalah sebagai berikut:

- a. Tujuan organisasional. ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas

organisasi.

- b. Tujuan fungsional. Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan social. Ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negative terhadap organisasi.
- d. Tujuan personal. Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bias pula berarti hasil kerja. Secara umum definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja merupakan faktor penting dalam bekerja.

Pengertian kinerja berdasarkan para ahli diantaranya:

Menurut Wahyuningsih, (2003:7-9) Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja.

Kemudian, menurut Parwanto, (2006:19) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar.

Sedangkan menurut Katidijan, (2017:15) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Phida. (2017:111) 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 mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan 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 organisasi 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

Indikator Kinerja Karyawan

Dalam pengukuran tersebut harus mencakup pada indikator pengukur kinerja

karyawan seperti yang dikemukakan Suprayetno, (2008:23) terdapat 5 (lima) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
1. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
3. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dapat disimpulkan bahwa indikator dari kinerja adalah kualitas kerja yang baik, kuantitas produk yang sesuai dengan target produksi, penggunaan waktu yang efisien, solidaritas kerja sama.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* Widiyanti, (2017:132-138).

Menurut Joko Purnomo, (2017:91-99) beberapa penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan perbedaan individu dapat berpengaruh pada *performance* seseorang. Kategori karakteristik individu yang berpengaruh pada motivasi yaitu minat sikap dan kebutuhan.

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi menurut Can dan Afni, (2018:1-26) yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi karakteristik karyawan, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang dikerjakan karyawan.

Efek Motivasi Kerja

Sehingga motivasi kerja sangat penting bagi karyawan dalam membangun atau mendorong diri untuk dapat mendapatkan hasil yang optimal seperti tujuan motivasi yang dikemukakan oleh Satya, (2019:1-9) sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Ismawati, (2019 : 1-15) teori indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kebutuhan *Fisiologis*, kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan utama seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan Rasa Aman, apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya ketika mereka tidak bekerja lagi.
3. Kebutuhan Sosial, jika kebutuhan *fisiologis* dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk saling menyayangi, mengasihi, persahabatan dan saling menerima satu sama lain.
4. Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan ini meliputi faktor internal misalnya rasa dihargai, mandiri, dan pencapaian dalam hidup adapun faktor eksternal misalnya kebutuhan diakui, dihormati, memiliki status jelas, dan diperhatikan.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi yang diinginkan. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas- tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

METODE

Jenis dan sumber data

Data Primer

Data primer bersifat orisinal dan belum diproses sebelumnya.

Data skunder

Penggunaan data pendukung yang akurat, relevan, dan dapat dipercaya sangat penting untuk membangun argumen yang kuat dan meyakinkan.

Populasi dan Sampel

Populasi, Adapun menjadi populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT.GAS, yang berjumlah 485 orang.

Sampel, dalam penelitian ini pengambilan metode ini menggunakan Sampling konvenience atau accidental sampling, Sampling konvenience adalah teknik penentuan sampel dimana siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel. Yang bersedia di temui dan mengisi angket hanya 48 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data, Dalam penelian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner.

Teknik Analisis Data, Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini digunakan model analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan alat bantu program SPSS.23 (Statistical Package for Social Science) yaitu analisis tentang hubungan antara satu dependent variabel dengan satu independent variabel.

(Jogiyanto Harmanto,2021:339)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan kepada 48 orang responden dan dapat diperoleh kebebasan besar $df = n - 2$ dimana $48 - 2 = 46$ dan taraf signifikan 5% (0,05). Diperoleh R tabel 0,2257. Adapun hasil uji validitas masing-masing item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 4.24 berikut ini :

Hasil Uji Validitas Variabel

No.	Variable	Pernyataan N	r hitung	r tabel	Hasil
1.	Motivasi (X1)	X_1	0,450	0, 2257	Valid
		X_2	0,697	0, 2257	Valid
		X_3	0,658	0, 2257	Valid
		X_4	0,610	0, 2257	Valid
		X_5	0,710	0, 2257	Valid
2.	Pengalaman (X2)	X_1	0,674	0, 2257	Valid
		X_2	0,691	0, 2257	Valid
		X_3	0,546	0, 2257	Valid
		X_4	0,697	0, 2257	Valid
		X_5	0,697	0, 2257	Valid
3	Kinerja (Y1)	Y_1	0,660	0, 2257	Valid
		Y_2	0,759	0, 2257	Valid
		Y_3	0,861	0, 2257	Valid
		Y_4	0,524	0, 2257	Valid
		Y_5	0,824	0, 2257	Valid

Sumber :Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel 4.23 menunjukkan semua item pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja(X) dan Turn Over Intention(Y) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,201 sehingga dinyatakan semua item pernyataan itu valid.

Uji Reliabilitas

Adapun analisis yang digunakan adalah dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* seperti pada tabel berikut:

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

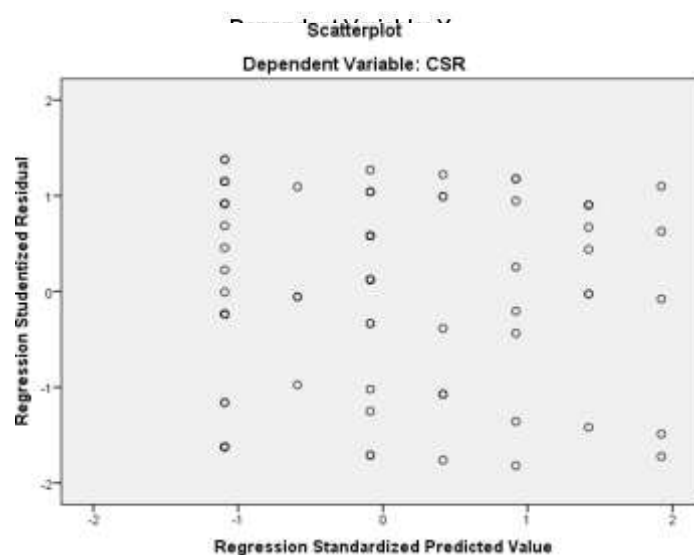
No	Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi	5	0,623	Reliabel
2.	Pengalaman	5	0,723	Reliabel
3	Kinerja	5	0,663	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa noktah (titik) menyebar sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal sehingga dinyatakan bahwa regresi dalam penelitian layak digunakan untuk mengukur produktivitas karyawan, hal ini berarti data residual terdistribusi dengan normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,098a	,010	-,004	8,79270	3,049

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Collinearity Statistics		Asumsi multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
1 (Constant) KINERJA	.87	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

A. Dependent Variable: CSR
Sumber Data Olahan, 2023

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Model Summary^b

- a. Predictors: (Constant), KINERJA
- b. Dependent Variable: CSR

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Asumsi multikolinieritas
	Tolerance	VIF	
1 (Constant) KINERJA	.87	1,000	Tidak terjadi multikolinieritas

B. Dependent Variable: CSR
Sumber Data Olahan, 2023

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,098a	,010	-,004	8,79270	3,049

Summary^b

- c. Predictors: (Constant), KINERJA
- d. Dependent Variable: CSR

Berdasarkan tabel 4.27 maka dapat dilihat nilai Durbin-Watson adalah sebesar 3,049. Jadi karena 3,049 berada diantara tidak lebih dari 4 dan tidak kurang dari 4, berarti tidak terjadi autokorelasi.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Guna Agung Semesta Kandis- Riau. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji simultan hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Guna Agung Semesta Kandis-Riau.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil penelitian variabel Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan terdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
3. Berdasarkan uji parsial, hasil uji hipotesis menunjukkan $t_{hitung} (5,638) > t_{hitung} (1,665)$ dengan sig 0,000 < probabilitas 0,05 yang berarti hal ini H_0 ditolak H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Guna Agung Semesta kandis-riau.
4. Koefisien variabel motivasi (X_1) 0,877. Berarti jika variabel faktor motivasi di naikan 1 satuan dan faktor pengalaman diabaikan/dianggang nol, kinerja karyawan pada PT. Guna Agung Semesta kandis-Riau.Sebesar 0,877 satuan. Koefisien variabel faktor Motivasi bertanda positif. Berarti semakin baik Motivasi maka Kinerja karyawan pada PT.Guna Agung Semesta kandis-Riau akan ikut meningkat.
5. Koefisien faktor pengalaman (X_2) 0,798. Berarti jika variabel faktor pengalaman di naikan 1 satuan dan faktor Motivasi di abaikan, maka kinerja karyawan PT.Guna Agung Semesta kandis-Riau akan di naik sebesar 0,798 satuan koefisien variabel

faktor Motivasi bertanda positif. Berarti semakin baik faktor eksternal maka kinerja karyawan PT.Guna Agung Semesta kandis-Riau ikut meningkat.

6. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R^2) nilai R 0,890. Hal ini berarti faktor Motivasi kerja dan Pengalaman kerja secara simultan memiliki keeratan sebesar 89% terhadap Kinerja karyawan sedangkan hasil nilai *adjusted rsquare* (koefisien determinasi) sebesar 0,854. Hal ini berarti faktor Motiasi dan Pengalaman memberikan sumbangan pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.Guna Agung Semesta kandis – Riau sebesar 85,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 85,4\%) = 16,6\%$ di pengaruhi oleh variabel lain di luar variabel dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Lijan P.sinambela 2021:8-11. Metodologi Penelitian Kuantitatif,penerbit Raja Grafindo Persada
- Jogiyanto Harmanto,2021:78-99. Metodologi Penelitian Bisnis, penerbit: universitas Gadjah Mada
- Hobri, 2021:523, Metodologi Penelitian Pengembangan, penerbit: Pena Salsabila
- Munawaroh,2021:35. Panduan Memahami Metodologi Penelitian, penerbit: Intrans
- Almasdi Syahza,2021:212. Buku Metodologi Penelitian, Edisi Revisi Tahun 2021.Penerbit: universitas Riau
- Robbins (2008 124-135) , Ilmu Manajemen. Cet. 3, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997.
- Moekidjat (1999:18), “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (studi kasus pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”. Jurnal STIE Perbanas Surabaya, Vol. 11, No.1, Hal: 4-18.
- Lijan P.sinambela 2021:13. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Penerbit Raja Grafindo Persada
- J. Ravianto (1986:18), Manajemen Sumber Daya Alam, Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Handoko (1999:1), “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara Medan”. Jurnal Manajemen & Bisnis, Vol. 14, No. 02, Hal: 176-184
- Manullang (1984:15) .” Pengaruh Keterampilan, Pengalaman, Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus Di Panjangrejo, Srihardono, Pundong, Bantul Yogyakarta)” Vol 7, No.1. 2015.
- Dessler (2000:1-5)). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan, II(1),
- Fedinatus . 2021:138. Motivasi Kerja, Meniti Suara Hati Menolak Perilaku Korupsi Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suyadi,2021:18. Kinerja Motivasi dan Etos Kerja Karyawan,edisi ke-4, penerbit:

bpfe

- Saenggan, 2021:53. Motivasi kerja, kerja selain kantoran, penerbit: KPG Kompri, 2021;22, Motivasi perspektif, penerbit; Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono. 2019:153. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta: BPFE
- Wirawan. 2019:17. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen, 2(1), 32–39. Retrieved from
- Mawoli, Babandako. 2011:11-13. An Evaluation Of Staff Motivation, Dissatisfaction And Job. Terjemahan. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wirawan. 2009:53. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyuningsih, 2003:7-9, Kinerja Karyawan, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Parwanto, H.M. Wahyuddin, 2006:19, Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Katidijan. 2017. “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Jakarta. Jurnal Universitas Mercu Buana Jakarta. Vol. 3, No. 05, Hal: 1-10.