

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE, MOTIVATION AND JOB SATISFACTION
TO EMPLOYEES PERFORMANCE AT PT. MITRA CIPTA KOSINDO**

Andi Oh dan Hendry Martinus

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 No. Telp. (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email: andi.oh@gias.co.id dan hendrymartinus@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Experience, Motivation and Job Satisfaction Against Employee Performance at PT. Mitra Cipta Kosindo. Research made in PT. Mitra Cipta Kosindo is located at Jalan Tuanku Tambusai Komplek Nangka Raya Permai Bock H1 no.7 - Pekanbaru. The research was carried out from August to September 2016. The method used to analyze this research is multiple linear regression method. Based on the results of multiple linear regression analysis that has been done in this study, it can be concluded that: 1) Work Experience partially does not significantly affects the employee performance. That is, if work experience was enhanced it has no affects on employee performance 2) Motivation partially significant affects the employee performance. That is, if motivation enhanced was increased then the employee performance will increase dan vice versa. 3. Job Satisfaction partially significant affects employee performance. That is, if the Job Satisfaction was increased then the Employee Performance will increase and vice versa.

Keywords: Work Experience, Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance

**ANALISIS PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA CIPTA KOSINDO**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Cipta Kosindo. Penelitian dilakukan di PT Mitra Cipta Kosindo yang beralamat di Jalan Tuanku Tambusai Komplek Nangka Raya Permai Block H1 No.7 - Pekanbaru. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Agustus sampai dengan bulan September 2016. Metode yang digunakan untuk menganalisis penelitian ini adalah metode regresi linier berganda. Berdasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: 1) Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila pengalaman kerja ditingkatkan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan juga sebaliknya. 3) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat dan juga sebaliknya.

Kata kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja dari sumber daya manusia yang berada didalam perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi dimaksudkan guna untuk meningkatkan perusahaan secara keseluruhan.

Setiap organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun yang berorientasi sosial dituntut memberikan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan/organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Perlu disadari bahwa pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan/organisasi. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada pegawainya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan dan kinerja sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya pada batasan periode waktu tertentu (As'ad dalam Samsudin, 2004). Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi, harus dipahami bahwa tidak semua kinerja mudah di ukur, mudah dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan atau dibuktikan secara konkrit. Dengan demikian, kinerja merupakan hasil output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dan atau sebagai hasil kerja pegawai, maka hal itu dinamakan hasil kinerja pegawai (Mangkuprawira & Vitalaya, 2007:22).

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu : karyawan, pimpinan maupun sistem itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan pembinaan yang baik antara para karyawan dengan atasan dan hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan agar tercipta suatu kepuasan kerja yang tinggi. Dengan cara pengelolaan sumber daya yang matang, kinerja dari tenaga kerja sudah dapat di tingkatkan. Hal ini dapat di wujudkan dengan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi, dan pengalaman kerja.

PT. Mitra Cipta Kosindo (MCK). PT.MCK merupakan perusahaan distributor sabun dengan merek "SLEEK". PT. MCK telah berdiri lebih dari 3 tahun dan juga telah di percaya oleh seluruh konsumen yang ada di provinsi RIAU terutama di Pekanbaru untuk mendistribusikan barangnya.

Pada PT. Mitra Cipta Kosindi, kinerja karyawan dapat dilihat dari realisasi pencapaian penjualan dimana selama tahun 2015 target penjualan Mengalami fluktuasi dan hanya 3 bulan saja yang mencapai target.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Cipta Kosindo.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Mitra Cipta Kosindo, untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2009:9). Sedangkan menurut Hasibuan, (2011:94) Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), kinerja karyawan dapat dinilai dari: (1) Kualitas Kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. (2) Kuantitas Kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. (3) Tanggung Jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. (4) Kerja Sama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. (5) Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Pengalaman Kerja (X1)

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001: 40).

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja menurut (Foster, 2001: 43) 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 keterampilan 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.

Motivasi (X2)

Menurut Hasibuan (2008 : 141) motivasi merupakan suatu dorongan dan menggerakkan orang-orang agar bersedia bekerja semaksimal mungkin, perlu diusahakan adanya komunikasi dan peran dari semua pihak yang bersangkutan.

Menurut hasibuan (2008 : 148) indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu: (1) Kebutuhan Fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya. (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya. (3) Kebutuhan Sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai. (4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. (5) Kebutuhan Perwujudan diri, ditunjukkan dengan : sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

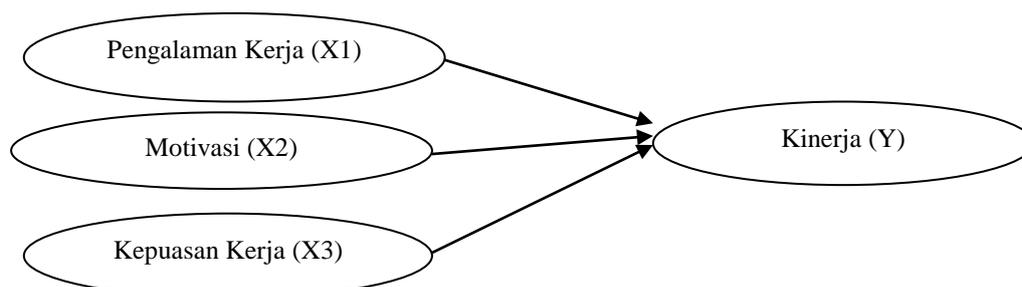
Kepuasan Kerja (X3)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 202), kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Menurut S.P Hasibuan (2008 : 94) berdasarkan definisi diatas, indikator kepuasan kerja adalah: (1) Menyenangi pekerjaannya, orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik. (2) Mencintai pekerjaannya, memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, walaupun sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaannya. (3) Moral kerja, kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan. (4) Kedisiplinan, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. (5) Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat dibuat sebuah model penelitian sebagai berikut:



Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Cipta Kosindo (Andi Oh dan Hendry Martinus)

Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka penulis mengemukakan hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ = Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mitra Cipta Kosindo
 H₂ = Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo
 H₃ = Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT . Mitra Cipta Kosindo

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Penelitian proposal dilakukan di PT. Mitra Cipta Kosindo yang beralamat di Jl.Nangka, Komplek Nangka Raya Permai No.7 Pekanbaru – Riau. Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan September sampai dengan bulan Oktober 2016. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap yang bekerja di PT. Mitra Cipta Kosindo Pekanbaru – Riau yaitu sebanyak 32 karyawan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan data subjek, yakni berupa respon tertulis dari responden berkaitan dengan butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dielaborasi dari masing-masing indikator pada setiap variabel. Untuk itu, sumber data penelitian ini adalah sumber data primer. Untuk data yang dikawatirkan biasa dilakukan wawancara dengan responden.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dijadikan bahan dalam penelitian ini, yaitu: (1) Melalui *interview* atau wawancara, dimana penulis mengadakan Tanya jawab dengan pemilik PT. Mitra cipta Kosindo untuk memperoleh data perusahaan yang diperlukan dalam pembahasan skripsi. Penulis juga mengadakan wawancara dengan karyawan untuk memperoleh informasi atau data tambahan yang diperlukan dalam penelitian ini. (2) Melalui kuesioner, dimana penulis menyiapkan daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada para karyawan di PT. Mitra Cipta Kosindo untuk memperoleh data yang digunakan dalam pembahasan skripsi.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Metode analisis dilakukan menggunakan data kuantitatif untuk memperhitungkan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pemerintah Daerah
 a = Konstanta
 b₁₋₃ = koefisien regresi
 X₁ = Gaya Kepemimpinan
 X₂ = Pemberian Insentif
 X₃ = *Work Engagement*
 e = Variabel pengganggu

Dalam penelitian ini digunakan alat bantu *computer* program SPSS 19.0. Untuk mendapatkan hasil yang akurat, maka sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan umur, responden paling banyak berada pada usia <25 tahun sebanyak 68,75%. Selanjutnya untuk usia 26-30 Tahun sebanyak 25%, usia 31-35 Tahun sebanyak 6,25%.

Berdasarkan lama kerja, responden paling banyak berada pada kisanan lama kerja 1-3 tahun yaitu sebanyak 87,5,23%. Sedangkan responden dengan lama kerja 4-6 tahun sebanyak 12,5%.

Berdasarkan pendidikan terakhir, responden paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA yaitu sebanyak 68,75%. Sedangkan untuk responden dengan tendidikan terakhir S1 sebanyak 25% dan S2 sebanyak 6,25%.

Rekapitulasi Jawaban Responden

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dari kelima pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan, pertanyaan No42 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,69. Data juga menghasilkan bahwa hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa Variabel Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 3,91. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan tergolong tinggi.

Variabel Pengalaman Kerja (X1)

Dari Ketiga pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Pengalaman Kerja, pertanyaan No. 3 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,97. Data juga menghasilkan hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa

Variabel Pengalaman Kerja memiliki rata-rata 4,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Pengalaman Kerja tergolong tinggi.

Variabel Motivasi (X2)

Dari kelima pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Tingkat Pendidikan, pertanyaan No. 4 dan 5 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,94. Data juga menghasilkan hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa Variabel Tingkat Pendidikan memiliki rata-rata 4,03. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Motivasi tergolong tinggi.

Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Dari kelima pertanyaan yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja, pertanyaan No. 4 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,88. Dari Data juga menghasilkan hasil perhitungan nilai indeks menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan Kerja memiliki rata-rata 4,01. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Kepuasan Kerja tergolong tinggi.

Hasil Uji Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS. Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
Pengalaman Kerja (X1)			
Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	Interpretasi
X1.1	0,813	0,349	Valid
X1.2	0,731	0,349	Valid
X1.3	0,759	0,349	Valid
Motivasi (X2)			
X2.1	0,549	0,349	Valid
X2.2	0,718	0,349	Valid
X2.3	0,658	0,349	Valid
X2.4	0,690	0,349	Valid
X2.5	0,753	0,349	Valid
Kepuasan Kerja (X3)			
X3.1	0,562	0,349	Valid
X3.2	0,761	0,349	Valid
X3.3	0,693	0,349	Valid
X3.4	0,702	0,349	Valid
X3.5	0,735	0,349	Valid
Kinerja (Y)			
Y1	0,469	0,349	Valid
Y2	0,741	0,349	Valid
Y3	0,727	0,349	Valid
Y4	0,719	0,349	Valid
Y5	0,684	0,349	Valid

Sumber: Data Olahan, 2017

Dari hasil uji validitas seperti yang disajikan pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua item valid karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,349) pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap pernyataan berkorelasi dengan skor totalnya dan semuanya dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Interpretasi
X1	0,647	Reliabel
X2	0,692	Reliabel
X3	0,720	Reliabel
Y	0,682	Reliabel

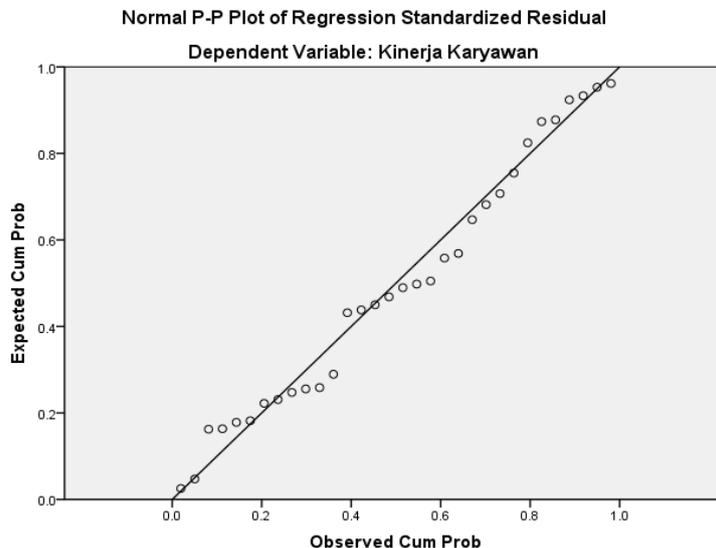
Sumber: Data Olahan, 2017

Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Cipta Kosindo (Andi Oh dan Hendry Martinus)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) lebih besar dari 0,6, jadi seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini :



Sumber : Data Olahan, Tahun 2017

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik *normal probability plot*, menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal dan data yang dimiliki terlihat merata dan cukup baik. Artinya model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas yang berarti bahwa data terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil pengujian model regresi diperoleh nilai-nilai VIF untuk masing-masing variabel ini dapat dilihat dari Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinierineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	0.163	6.092
X2	0.845	1.184
X3	0.169	5.917

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua nilai VIF dari variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10. Hasil pengujian model regresi tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinier dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas tersebut layak digunakan sebagai prediktor.

Hasil Uji Autokorelasi

Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

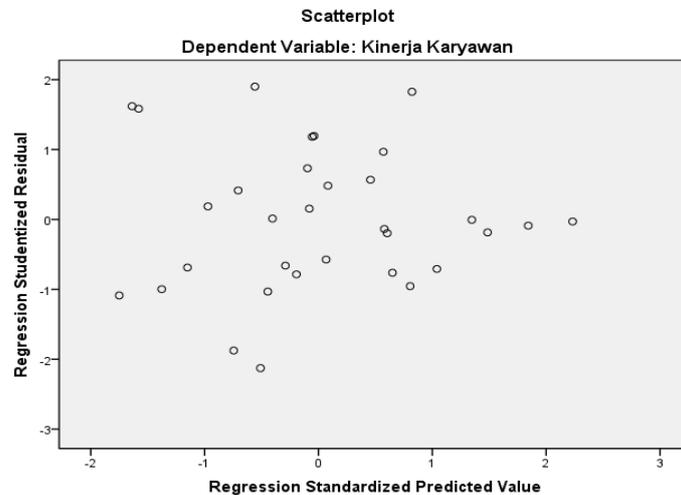
Model	Durbin-Watson
1	2.215

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari hasil output diatas didapat nilai Dw yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,215 sedangkan dari DW degang signifikasi 0,05 dan jumlah data (n)=32 dan jumlah variabel independen (k=3) diperoleh dL=1,2437 dan dU=1,6505 karena nilai DW=2,215 > dU=1,6505 dan DW=2,215 < (4-dU)= 2,3495 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokolerasi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Grafik scatterplot ini dapat ditunjukkan pada Gambar 3 berikut ini :



Sumber : Data Olahan, 2017

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Gambar uji scatterplot diatas menjelaskan bahwa data sampel tersebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Data tersebar baik berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian model regresi secara parsial diperoleh sebagai berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-7.807	4.433
X1	0.058	0.466
X2	0.542	0.134
X3	0.803	0.294

Sumber : Data Olahan, 2017

Dari hasil uji regresi berganda, dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7.807 + 0,058X_1 + 0,542X_2 + 0,803X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta (a) = -7.807 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel independen (X) bernilai nol, maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar -7.807. (2) Koefisien regresi (b₁) = 0.058, jika variabel Pengalaman Kerja (X₁) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,058 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. (3) Koefisien regresi (b₂) = 0,542, jika variabel Motivasi (X₂) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,542 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap. (4) Koefisien regresi (b₃) = 0.803, jika variabel Kepuasan Kerja (X₃) ditingkatkan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,803 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

Hasil Pengujian Simultan

Untuk uji signifikansi pengaruh simultan Pemberian Fasilitas, Tingkat Pendidikan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan digunakan uji-F (*uji Fisher*) atau uji simultan. Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel X terhadap Y.

Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji F

Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Cipta Kosindo (Andi Oh dan Hendry Martinus)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	169.341	3	56.447	15.037	.000 ^a
	Residual	97.378	28	3.478		
	Total	266.719	31			

Sumber: Data Olahan, Tahun 2016

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat dilihat bahwa: Hasil perhitungan dari uji F yang menghasilkan nilai $F_{hitung} = 15.037$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $F_{hitung} 15.037 > F_{tabel} 2.95$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut ini merupakan hasil pengujian koefisien determinasi :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	0.617	0.756	1.910

Sumber : Data Olahan, 2016

Tabel diatas memperlihatkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel Pengalaman Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 0.617. Hal ini berarti bahwa peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor Gaya Kepemimpinan, Pemberian Insentif dan *Work Engagement* sebesar 61,7% dan sisanya yaitu sebesar 38,3% dipengaruhi variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji t

Untuk uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji-t (*uji student*) atau uji parsial. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y.

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji t

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-1.761	0.89
X1	0.124	0.962
X2	4.036	0.000
X3	2.731	0.011

Sumber: Data Olahan, Tahun 2016

Hasil pengujian diperoleh nilai t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Pembahasan untuk Hipotesis 1-3 adalah sebagai berikut: (1) Hipotesis 1, hasil perhitungan dari uji t untuk Pengalaman Kerja (X_1) yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 0,124$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,962. Karena $t_{hitung} 0,124 < t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,902 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Hipotesis 2, hasil perhitungan dari uji t untuk Motivasi (X_2) yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 4,036$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} 4,036 > t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Hipotesis 3, hasil perhitungan dari uji t untuk *Kepuasan kerja* (X_3) yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,731$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena $t_{hitung} 2,731 > t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dimana rata-rata indikator tertinggi untuk variabel pengalaman kerja sebesar 4,16. Dimana karyawan masih karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan PT. Mitra Cipta Kosindo dengan rata-rata indikator terendah berada pada pernyataan X1.3 sebesar 3.97 dimana karyawan sudah cukup menguasai pekerjaannya dengan baik dan dari pernyataan diatas hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai lama/waktu masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan

peralatan kerja PT. Mitra Cipta Kosindo termasuk cukup baik dengan rata-rata indikator sebesar 4,16. Hasil yang demikian menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo sudah sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan. Dengan kata lain bahwa masa kerja, pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai yang diharapkan sehingga penyelesaian pekerjaan dapat efektif dan efisien. Penggunaan peralatan secara efektif juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo sudah memadai. Demikian pula dengan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan telah membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dan dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 0,124$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,00. Karena $t_{hitung} 0,124 < t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,902 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Trisofia Junita Mamangkey (2015) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana jawaban responden untuk variabel Motivasi (X_2) yang tertinggi adalah pertanyaan nomor X2.1 dengan rata-rata 4,13 dimana karyawan akan semangat bekerja karena gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Motivasi yang diberikan berupa pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan daya tarik utama yang menyebabkan karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya dan dari rata-rata variabel sebesar 4,03 dapat diartikan bahwa motivasi pada karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo berada pada tingkatan yang bagus.

Dan dari hasil uji t maka dapat diketahui bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai $t_{hitung} = 4,036$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} 4,036 > t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ipung Safitri Prasetyanti (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo dimana kinerja karyawan dapat meningkat apabila kepuasan kerja ditingkatkan dan dengan tanggapan tertinggi berada pada pernyataan X3.1 sebesar 4,19 dimana karyawan menyenangi pekerjaannya dikarenakan mampu mengerjakannya dengan baik hal ini dapat dilihat pada hasil uji t untuk Kepuasan kerja (X_3) yang menghasilkan nilai $t_{hitung} = 2,731$ dengan nilai signifikansi sebesar 0,011. Karena $t_{hitung} 2,731 > t_{tabel} 1,701$ dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian Hermin Endratno (2013) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut: (1) Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Mitra Cipta Kosindo, oleh karenanya apabila pengalaman kerja ditingkatkan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (2) Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, oleh karenanya apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat. (3) Berdasarkan analisis secara parsial, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo, oleh karenanya apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa hanya variabel motivasi dan kepuasan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo. Berikut ini adalah beberapa saran yang bisa dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan: (1) Bagi Praktisi; perusahaan PT. Mitra Cipta Kosindo perlu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya pada motivasi dan kepuasan kerja dikarenakan apabila kedua variabel tersebut di tingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat seperti pemberian gaji yang mampu memenuhi kebutuhan karyawan sebab karyawan akan semangat bekerja apabila gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhannya serta menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya Hal

tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasa diremehkan dengan pekerjaan yang diperolehnya dan karyawan tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan hendaknya menyelesaikan. (2) Bagi Akademi; hasil ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mitra Cipta Kosindo yang dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 61,7% . hal ini berarti sebesar 38,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu memasukkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian maka diharapkan dapat memperoleh informasi yang lebih banyak.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ferdinand, A. 2008. Metode Penelitian Manajemen. Edisi 3. BP. UNDIP. Semarang.
- Florida Dessy Putri Sanuddin. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa. Fakultas Ekonomi, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Hal. 217-231.
- Ghozali, I. 2005. Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS. Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J.L. (2008), Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses, Jakarta: Binapura Aksara Publisher.
- Handoko, T. H. 2009. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia (edisi 2). Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Hermin Endratno. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap kinerja Karyawan Depa Pelita PT. Pelita Satria Perkasa Sokaraja. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Jurnal Bisnis dan Manajemen, ISSN 2338-9729, Vol.1, No.1, Hal. 74-86.
- Ipung Safitri Prasetyanti, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Reward terhadap Kinerja Pegawai PT. Taspen Surabaya*. Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sukakarta, Hal 7-8.
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kw-4. Yogyakarta: BPF.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge. 2009. Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-13. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Supomo. 2009. Metodologi Penelitian Bisnis, BPF-Yogyakarta
- Sutrisno Edy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Trisofia Junita Mamangkey. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA, Vol 3, No.1, Hal.737-747.
- Umam, Khaerul. 2010. Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama. Penerbit CV. Pustaka Setia, Bandung.
- Yuniarsih, Tjuju, dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta