

# PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan bagian produksi CV. MEGAH SEJAHTERA)

**Adhyasaka Utama**  
**Djamhur Hamid**  
**Yuniadi Mayowan**  
Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang  
Email: [hutamaadhyasaka@gmail.com](mailto:hutamaadhyasaka@gmail.com)

## ABSTRACT

*This research aims to: Describe the variable of work experience, work motivation and job satisfaction on employees performance, to perceive the effect of work experience, work motivation and job satisfaction simultaneously and partially on employees performance in the production employees of CV. Megah Sejahtera. Using explanatory research method, with quantitative approach, and sample of 82 people. Based on the results of descriptive analysis: The average value of work experience variable 3.97. The average value of variable work motivation 4.04. The average value of variable job satisfaction 3.88. The average value of variable employees performance 3.67. Based on the result of analysis linear regression (1) There is a significant effect simultaneously between work experience, work motivation and job satisfaction on employees performance (Sig.  $F - 0.000 < 0.05$ ) (2) There is a significant effect partially between work experience on employees performance (0.197 positive coefficient beta) (3) There is a significant effect partially between work motivation on employees performance (0.210 positive coefficient beta) (4) effect partially between job satisfaction on employees performance (0.448 positive coefficient beta).*

**Keywords:** *Work Experience, Work Motivation, Job Satisfaction and Employees Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: Mendeskripsikan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan, mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan maupun parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera. Menggunakan metode *explanatory research*, dengan pendekatan kuantitatif, dan sampel sebanyak 82 orang. Berdasarkan hasil analisis deskriptif: Nilai rata-rata variabel pengalaman kerja sebesar 3.97. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4.04. Nilai rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3.88. Nilai rata-rata variabel prestasi kerja sebesar 3.67. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda (1) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Sig.  $F = 0.000 < 0.05$ ) (2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan (koefisien beta 0.197 bertanda positif) (3) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (koefisien beta 0.210 bertanda positif) (4) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (koefisien beta 0.448 bertanda positif).

**Kata kunci:** *Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Berbagai program pengelolaan dan pengembangan karyawan dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kualitas karyawan yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kualitas perusahaan. Salah satu hal yang juga patut diperhatikan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja merupakan hal penting yang mencerminkan seberapa besar penguasaan keterampilan kerja dan pengetahuan seputar bidang kerja yang dimiliki karyawan. Apabila karyawan memiliki pengalaman kerja tinggi, tentu saja ia sering menemui berbagai permasalahan dalam bidangnya dan mengetahui bagaimana cara menemukan jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapinya.

Robbins dan Timothy (2008) dalam Triton PB (2010) mengungkapkan bahwa semakin tinggi pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan akan diikuti dengan semakin tingginya kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila pengalaman dan motivasi kerja dalam diri karyawan tersebut rendah, maka akan menaruh dampak buruk pada semakin menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Teguh & Rosidah (190:2003) mengemukakan bahwa seseorang perlu memiliki motivasi yang tinggi dan juga didukung oleh kemampuan yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Apabila kemampuan yang baik itu tidak diimbangi dengan motivasi kerja yang tinggi, komunikasi dengan atasan maupun rekan kerja hingga pemberian intensif atau penghargaan dari perusahaan maka karyawan tidak dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Dukungan dan dorongan yang diberikan perusahaan juga menimbulkan rasa kepuasan dari diri karyawan terhadap tempat kerjanya, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi. Hal itu pula yang nantinya turut memacu prestasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Gibson (2000:16) dalam Wibowo (2013:501) yang mengemukakan kepuasan kerja adalah persepsi dan juga sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas akan terdorong untuk semakin meningkatkan kemampuan kerja dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Begitu juga sebaliknya, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya akan kehilangan dorongan untuk meraih prestasi dalam bekerja.

Adanya bekal pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja atas apa yang telah diperoleh dari pekerjaannya tentu mendorong

naiknya prestasi kerja karyawan. Setiap perusahaan tentu saja memiliki standar pencapaian karyawan yang berbeda-beda, jika karyawan tersebut mampu melewati standar pencapaian perusahaan selama waktu kerja yang diberikan maka karyawan tersebut merupakan karyawan berprestasi. Agus Dharma (1985:1) menyatakan prestasi kerja merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Jika manajer ingin karyawannya mencapai prestasi kerja, maka manajer perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan karyawan, dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan keterampilan yang dimiliki. Setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga prestasi dari masing-masing karyawan tentu berbeda. Karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik biasanya mendapatkan penghargaan dari perusahaannya, penghargaan tersebut dapat berupa bonus, insentif, maupun promosi jabatan yang didapatkan atas pencapaian prestasi kerja selama jangka waktu tertentu yang ditentukan oleh perusahaan. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang harus diketahui perusahaan agar dapat melakukan evaluasi seberapa besar prestasi yang berhasil diraih dalam suatu periode.

Sehubungan dengan hal tersebut peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian pada bagian produksi perusahaan bisnis yang mewajibkan karyawannya untuk memiliki pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja untuk meraih prestasi kerja, yaitu pada karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera. CV. Megah Sejahtera merupakan produsen rokok terkemuka di Indonesia yang berdiri sejak 2007 di Kota Malang. Sebagai produsen rokok jenis Sigaret Kretek Mesin dan Sigaret Kretek tangan, CV. Megah Sejahtera memiliki misi memberikan pengalaman yang tak tergantikan untuk penikmat rokok yang terbuat dari tembakau dan cengkeh yang berkualitas tinggi, serta teknologi yang canggih dan sumber daya yang berpengalaman di bidangnya.

Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi CV Megah Sejahtera)”**.

## KAJIAN PUSTAKA

### 1. Pengalaman Kerja

#### a. Definisi & Pentingnya Pengalaman Kerja

Manulang (1984:84) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi karyawan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. Asri Marwan (1986) mengemukakan efisiensi dalam penyelesaian suatu pekerjaan dikarenakan adanya pengalaman kerja dari individu yang bersangkutan.

#### b. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43), seseorang dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja apabila memenuhi beberapa indikator:

- 1) Lama waktu/masa kerja  
Ukuran tentang lama waktu seseorang melakukan pekerjaan secara rutin hingga benar-benar memahami pekerjaan tersebut.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan  
Tingkat penguasaan seseorang terhadap cara melakukan pekerjaan dan mengoperasikan peralatan dalam pekerjaan dengan baik dan benar sesuai prosedur yang ditetapkan.

### 2. Motivasi Kerja

#### a. Definisi & Pentingnya Motivasi Kerja

Wexley & Yukl (1997) dalam Wilson Bangun (2012:312) mengungkapkan motivasi merupakan proses dimana perilaku dan energi diarahkan. Pada buku yang sama Mathis & Jackson (2006) menyatakan motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu.

Wilson Bangun (2012:313) menjelaskan bahwa suatu upaya yang secara konsisten disalurkan dalam satu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

#### b. Mengukur Motivasi Kerja

Pengembangan model pengukuran motivasi kerja oleh Murray dalam Mangkunegara

(2005:67) yaitu ada 7 karakteristik orang yang memiliki motivasi kerja berprestasi tinggi, diantaranya:

- 1) Berusaha melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh untuk mencapai hasil sebaik-baiknya;
- 2) Berkontribusi penuh dalam pekerjaan untuk mencapai kesuksesan dalam bekerja;
- 3) Tidak membatasi diri dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan;
- 4) Memiliki tekad dan keinginan yang kuat untuk menguasai bidang tertentu;
- 5) Berusaha mencari jalan keluar ketika menemui kesulitan dalam pekerjaan demi hasil yang memuaskan;
- 6) Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti bagi orang tersebut dan sekelilingnya; Melakukan sesuatu lebih baik dari orang lain.

### 3. Kepuasan Kerja

#### a. Definisi dan Pentingnya Pengertian Kepuasan Kerja

Vecchio (1995:124) dalam Wibowo (2013:501) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat berupa pemikiran dan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan kecenderungan tindakannya. Robbins (2003:78) mengemukakan kepuasan kerja merupakan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diperoleh sebenarnya dengan ekspektasi perolehan sebelumnya.

#### b. Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:110), kepuasan kerja memiliki beberapa faktor yang menyangkut pengukuran kepuasan kerja itu sendiri, diantaranya adalah:

- 1) Kepuasan terhadap gaji atau upah. Pengukuran kepuasan terhadap gaji atau upah terdiri dari:
  - a) Gaji yang memadai untuk memenuhi tingkat kebutuhan hidup;
  - b) Gaji yang layak atau sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan;
  - c) Gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan;
  - d) Tunjangan yang diberikan pihak perusahaan.
- 2) Kepuasan terhadap promosi di perusahaan. Pengukuran kepuasan terhadap promosi terdiri dari:
  - a) Kebijakan promosi yang digunakan perusahaan;

- b) Promosi dalam perusahaan dilakukan secara adil;
  - c) Promosi jabatan berdasarkan prestasi kerja;
  - d) Kemajuan prestasi di perusahaan.
- 3) Kepuasan terhadap teman kerja. Pengukuran kepuasan terhadap teman kerja terdiri dari:
- a) Dukungan dari rekan kerja;
  - b) Kepercayaan terhadap rekan kerja;
  - c) Merasa nyaman bekerja dengan rekan kerja di perusahaan;
  - d) Rekan kerja yang bertanggung jawab.
- 4) Kepuasan terhadap supervisi. Pengukuran kepuasan terhadap supervisi terdiri dari:
- a) Dukungan dari atasan;
  - b) Keyakinan atas kemampuan atasan;
  - c) Kesiediaan atasan untuk menerima masukan dari karyawan;
  - d) Perlakuan adil dari pihak manajemen perusahaan.
- 5) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Pengukuran kepuasan terhadap pekerjaan terdiri dari:
- a) Senang dengan pekerjaan yang dilakukan;
  - b) Beban kerja yang ditanggung;
  - c) Menyukai pekerjaan/tidak ingin pindah pada pekerjaan lain;
  - d) Puas atas pekerjaan yang dilakukan

#### 4. Prestasi Kerja Karyawan

##### a. Definisi & Pentingnya Prestasi Kerja Karyawan

Agus Dharma (1985:1) menyatakan prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil dari koordinasi pekerjaan maupun sesuatu yang dikerjakan yang pencapaiannya berhasil melebihi standar. Jika manajer ingin karyawannya mencapai prestasi kerja karyawan, maka manajer perlu menyusun pekerjaan, memperjelas hal-hal yang perlu dikerjakan karyawan, dan menyesuaikan pekerjaan karyawan dengan keterampilan yang dimiliki. Rao (1996) menyatakan bahwa pada umumnya prestasi suatu perusahaan tentu tidak lepas dari prestasi kerja setiap individu pada perusahaan tersebut. Perusahaan perlu mengembangkan setiap karyawan yang ada karena mereka merupakan sumber daya yang memiliki nilai tinggi.

##### b. Mengukur Prestasi Kerja Karyawan

Pengukuran prestasi kerja karyawan menurut Dharma (1991:46) memiliki standar yang harus ditetapkan, diantaranya:

- 1) Kuantitas hasil kerja, yang berarti jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai dalam suatu pekerjaan. Pengukuran ini melibatkan

perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan, dan berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

- 2) Kualitas hasil kerja, yang berarti baik atau tidaknya mutu yang dihasilkan dalam pekerjaan. Pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.

Ketepatan waktu, yang berarti sesuai atau tidaknya hasil pekerjaan dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penggunaan jenis penelitian *explanatory research* ini adalah untuk menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Singarimbun dan Effendi (2006:5) mengemukakan bahwa “apabila untuk data yang sama peneliti menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa, maka penelitian tersebut tidak lagi dinamakan penelitian deskriptif melainkan penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory research*)”.

### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada pabrik CV. Megah Sejahtera didasarkan pada pertimbangan karena CV. Megah Sejahtera merupakan salah satu produsen rokok terbesar di Malang, Jawa Timur dan memiliki karyawan yang memerlukan pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja agar menghasilkan prestasi kerja karyawan seperti yang diharapkan.

## 3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

### a. Variabel Pengalaman Kerja

Variabel pengalaman kerja dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Indikator yang digunakan:

- a) Lama waktu/masa kerja.
- b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

### b. Variabel Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu suatu dorongan yang membuat seseorang

melakukan suatu perbuatan secara sadar dan untuk tujuan tertentu. Indikatornya meliputi:

- a) *existence needs*,
- b) *relatedness needs*,
- c) *growth needs*.

**c. Variabel Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional, perasaan senang yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaan orang tersebut. Indikatornya yaitu:

- a) Kepuasan terhadap gaji atau upah
- b) Kepuasan terhadap promosi di perusahaan
- c) Kepuasan terhadap rekan kerja
- d) Kepuasan terhadap supervisi
- e) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

**d. Variabel Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja karyawan merupakan suatu target atau hasil kerja yang berhasil diraih oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Indikatornya adalah:

- a) Kuantitas hasil kerja
- b) Kualitas hasil kerja
- c) Ketepatan waktu

**4. Skala Pengukuran**

Skala pengukuran dalam penelitian menggunakan skala likert interval. Menurut Sugiyono (2014:93) skala likert digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. skala *likert* variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Indikator tersebut dijadikan titik tolak dalam menyusun instrumen yang berupa pertanyaan. Responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban yang disediakan.

**D. Populasi dan Sampel**

Populasi penelitian ini adalah karyawan pada CV Megah Sejahtera. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh pada karyawan bagian produksi CV Megah Sejahtera yang berjumlah 82 orang.

**H. Teknik Analisis Data**

**1. Analisis Deskriptif**

Menurut Sugiyono (2013:207) analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

**2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Menurut Arikunto (2006:264) analisa ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari beberapa variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergangungnya. Regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Analisis Deskriptif**

Berikut presentase masing-masing item penelitian pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X<sub>1</sub>)**

Item/Indikator Variabel	Rata-rata
Waktu yang dihabiskan selama bekerja pada bidang yang sama dengan saat ini	4.05
Lama waktu yang dibutuhkan untuk membiasakan diri pada pekerjaan	3.96
Pengetahuan akan segala sesuatu yang menyangkut tugas kerjanya	3.95
Tanggung jawab terhadap pekerjaannya	3.91
Keterampilan dalam berkomunikasi dengan orang yang ditemui dalam pekerjaannya	3.96
Kesadaran atas prosedur kerja	3.98
Memahami pengoperasian alat kerja	3.95
<b>Total</b>	<b>3.97</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item/Indikator Variabel	Rata-rata
Pemberian gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup	4.06
Merasakan rasa aman dalam bekerja	4.15
Adanya hubungan baik dengan atasan	4.23
Adanya hubungan baik antar karyawan	4.34
Adanya kesempatan untuk bekerja lebih baik	3.67
Adanya kesempatan untuk pengembangan karir	3.80
<b>Total</b>	<b>4.04</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Item/Indikator Variabel	Rata-rata
Gaji yang memadai untuk memenuhi kebutuhan	3.84
Gaji yang layak/sesuai	3.67
Tunjangan dari perusahaan	3.68
Kebijakan promosi yang digunakan perusahaan	3.70
Promosi secara adil	3.79
Promosi berdasarkan prestasi kerja	3.82
Kemajuan prestasi di perusahaan	3.94
Dukungan dari rekan kerja	4.17
Kepercayaan terhadap rekan kerja	3.20
Merasa nyaman dengan rekan kerja di perusahaan	3.03
Rekan kerja yang bertanggung jawab	2.83
Dukungan dari atasan	4.11
Keyakinan atas kemampuan atasan	4.15
Kesediaan atasan untuk menerima masukan	4.04
Perlakuan adil dari pihak perusahaan	4.06
Senang melakukan pekerjaan tersebut	3.87
Bersedia menanggung beban kerja	3.85
Menyukai pekerjaan tersebut	4.01
Puas atas pekerjaan yang dilakukan	3.96
<b>Total</b>	<b>3.88</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Item/Indikator Variabel	Rata-rata
Perbandingan hasil kerja yang dicapai dengan target perusahaan	4.01
Perbandingan kuantitas kerja dengan waktu sebelumnya	4.06
Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	2.52
Mutu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar perusahaan	3.96
Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan sebelumnya	3.55
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	3.90
<b>Total</b>	<b>3.67</b>

Sumber: Data primer diolah, 2016

## 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

### Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

Variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
(konstan)	0.167					
X <sub>1</sub> .pengalaman	0.111	0.055	0.197	2.044	0.044	Signifikan
X <sub>2</sub> .motivasi	0.171	0.078	0.210	2.196	0.031	Signifikan
X <sub>3</sub> .kepuasan	0.198	0.040	0.448	4.889	0.000	Signifikan
R	= 0.629					
R Square	= 0.396					
F <sub>hitung</sub>	= 17.023					
Sig F	= 0.000					
α	= 0.05					

Sumber: Data primer diolah, 2016

Adapun persamaan regresi yang diperoleh dari koefisien regresi pada tabel di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,167 + 0,111X_1 + 0,171X_2 + 0,198X_3$$

Diketahui besarnya koefisien regresi ( $b_{x1}$ ) variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) = 0,111 bernilai positif. Setiap terjadi peningkatan variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,111 satuan, begitu pula sebaliknya.

Diketahui besarnya koefisien regresi ( $b_{x2}$ ) variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) = 0,171 bernilai positif. Setiap terjadi peningkatan variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,171 satuan, begitu pula sebaliknya.

Diketahui besarnya koefisien regresi ( $b_{x3}$ ) variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) = 0,198 bernilai. Setiap terjadi peningkatan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) satu satuan akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,198 satuan, begitu pula sebaliknya.

#### b. Koefisien Determinasi

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi ( $R\ square = 0,396$ ) yaitu 39.6% menunjukkan besarnya proporsi variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 39.6% sedangkan sisanya 60.4% dipengaruhi oleh variabel lain. Artinya pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja masih relatif rendah terhadap prestasi kerja karyawan, karena variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan masih cukup besar yaitu mencapai 60.4%.

#### a. Hasil Uji F

Diketahui nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 17.023 pada probabilitas F sebesar 0,000 yang berarti

signifikan  $F < 0,05$  hal ini menghasilkan keputusan  $H_0$  ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya, pengalaman kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap terhadap prestasi kerja karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian,  $H_1$  terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima

#### **b. Hasil Uji t**

Pengalaman kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t$  hitung 2.044 pada probabilitas  $t$  sebesar 0,044 yang menghasilkan keputusan terhadap  $H_0$  ditolak karena nilai signifikan  $t$  kurang dari 0,05. Hal ini berarti pengalaman kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga  $H_2$  yang terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t$  hitung 2.196 pada probabilitas  $t$  sebesar 0,031 yang menghasilkan keputusan terhadap  $H_0$  ditolak karena nilai signifikan  $t$  kurang dari 0,05. Hal ini berarti motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga  $H_3$  yang terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t$  hitung 4.889 pada probabilitas  $t$  sebesar 0,000 yang menghasilkan keputusan terhadap  $H_0$  ditolak karena nilai signifikan  $t$  kurang dari 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga  $H_4$  yang terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

#### **1. Pengaruh Simultan Pengalaman Kerja ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan, diketahui bahwa nilai Sig.  $F$  ketiga variabel bebas tersebut 0.000 lebih kecil dibandingkan nilai  $\alpha$  (0.05). Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 39,6% terhadap variabel  $Y$ , sementara sisanya sebesar 60,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Adapun variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berdasarkan pendapat Robbins dalam Moehariono

(2009:61) yaitu *performance* atau kinerja merupakan fungsi dari *ability* dan *opportunity*.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu milik Sherli Astri Puspitaningrum (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi terhadap Agen pada Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang, terdapat perbedaan pada kontribusi variabel bebas yang diberikan terhadap variabel terikat, yaitu sebesar 76,2%. Hal ini bisa terjadi karena perbedaan dalam jumlah sampel penelitian, perbedaan dalam indikator, serta perbedaan dalam pemilihan tempat. Jadi, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan bisa saja berbeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dikarenakan hal-hal yang telah disebutkan sebelumnya.

#### **2. Pengaruh Parsial Pengalaman Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Terdapat pengaruh secara parsial antara pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.197 bertanda positif. Selain itu, nilai Sig.  $t$  yang diperoleh lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ , yaitu  $0.044 < 0.05$ .

Didukung dengan teori Foster (2001) dalam Heidjrachman dan Suad Husnan (1990) bahwa pekerjaan yang dikerjakan secara rutin selama jangka waktu tertentu akan membuat orang tersebut paham dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan lebih mudah melaksanakan pekerjaannya karena sudah berpengalaman dan memiliki masa kerja yang cukup lama sehingga tugas-tugas pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, jika menemui kesulitan karyawan juga mengetahui solusinya. Berdasarkan pernyataan ini, karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera merasa telah menguasai pekerjaan yang dilakukan pada bagian SKT (Sigaret Kretek Tangan) dan SKM (Sigaret Kretek Mesin) setelah bekerja lebih dari 3 tahun, jika dibawah itu karyawan akan membutuhkan proses untuk beradaptasi dan membiasakan diri atas apa yang dikerjakannya.

#### **3. Pengaruh Parsial Motivasi Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.210 bertanda positif.

Selain itu, nilai Sig. t yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu  $0.031 < 0.05$ .

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Erlangga Kusuma Negara (2013) bahwa Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja, Darmastuti Ariani (2013) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan dan Sherli Astri Puspitaningrum (2014) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Mathis & Jackson (2006) dalam Wilson Bangun (2012:312) menyatakan motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu. Agar hasrat bekerja seorang karyawan tinggi, maka diperlukan motivasi kerja yang dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Wilson Bangun (2012:313) menjelaskan bahwa suatu upaya yang secara konsisten disalurkan dalam satu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Setiap karyawan tentu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Suatu kebutuhan yang tak terputuskan menciptakan tegangan yang merangsang seseorang untuk melakukannya. Seseorang yang merasa termotivasi akan terbawa dalam keadaan tegang, dan upaya yang dilakukan untuk melepaskan ketegangan ini yaitu dengan pemenuhan kebutuhan diantaranya adalah *existence needs, relatedness needs dan growth needs*. Jika kebutuhan keberadaan berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan hidup, memenuhi kebutuhan hidupnya secara fisik maupun psikologis dapat terpenuhi, maka karyawan akan bekerja lebih baik dan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang tinggi.

#### **4. Pengaruh Parsial Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan. Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0.448 bertanda positif. Selain itu, nilai Sig. t yang diperoleh lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu  $0.000 < 0.05$ . Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini menjadi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien regresi sebesar 0.198.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Darmastuti Ariani (2013) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Vecchio (1995:124) dalam Wibowo (2013:501) menyatakan kepuasan kerja sebagai

sikap individu terhadap pekerjaannya. Sikap ini dapat berupa pemikiran dan perasaan individu terhadap pekerjaannya dan kecenderungan tindakannya. Jika sikap ini baik, maka karyawan akan lebih bersemangat lagi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerjanya, seperti yang dikemukakan Gibson (2000:16) dalam Wibowo (2013:501) bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan nantinya juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan tersebut. Tingginya tingkat kepuasan kerja yang diperoleh karyawan akan diikuti dengan tingginya kemungkinan prestasi kerja karyawan tersebut, begitu juga sebaliknya.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

1. Variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai mean total 3.97, hal ini mendeskripsikan bahwa lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan sudah terpenuhi sehingga karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai mean total 4.04, hal ini mendeskripsikan bahwa *existence needs, relatedness needs dan growth needs* sudah terpenuhi sehingga karyawan bagian produksi CV. Megah Sejahtera memiliki motivasi kerja yang tinggi. Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai mean total 3.88, hal ini mendeskripsikan bahwa kepuasan terhadap gaji/upah, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri sudah terpenuhi sehingga karyawan memiliki kepuasan kerja tinggi. Variabel prestasi kerja (Y) memiliki nilai mean total sebesar 3.67, hal ini mendeskripsikan bahwa kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu sudah terpenuhi sehingga karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi.
2. Pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara simultan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini di dukung dalam hasil hitung koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.396, saat karyawan CV. Megah Sejahtera memiliki pengalaman dalam bekerja, disertai dengan motivasi kerja dan rasa puas terhadap pekerjaannya secara bersama-sama akan diikuti dengan meningkatnya pula prestasi kerja

karyawan yang ada dalam perusahaan. Menunjukkan bahwa karyawan CV. Megah Sejahtera sudah memiliki pengalaman kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

3. Pengalaman kerja juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini di dukung dengan hasil hitung nilai signifikan  $t$  lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ , yaitu  $0.044 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Megah Sejahtera dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya.
4. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini di dukung dengan hasil hitung nilai signifikan  $t$  lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ , yaitu  $0.031 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Megah Sejahtera dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawannya.
5. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan secara parsial dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini. Hal ini di dukung dengan hasil hitung nilai signifikan  $t$  lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai  $\alpha$ , yaitu  $0.000 < 0.05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan CV. Megah Sejahtera dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu juga. Variabel kepuasan kerja ini juga menjadi variabel yang memiliki pengaruh secara dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

## B. Saran

1. Diharapkan CV. Megah Sejahtera dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya dengan mempererat hubungan antar karyawan, menciptakan kondisi lingkungan pekerjaan yang menyenangkan dan memberikan pengawasan yang disertai dengan dukungan terhadap para karyawan sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.
2. Dilihat dari item *mean* X1.4 pada variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai terendah yaitu mengenai menjalin komunikasi dengan orang yang ditemui dalam pekerjaan ini. Dalam

hal ini CV. Megah Sejahtera dapat memberikan *employee gathering*, kegiatan ini merupakan suatu pendekatan efektif untuk menciptakan keakraban dan suasana kekeluargaan antar karyawan sehingga menciptakan hubungan yang lebih harmonis dalam perusahaan.

3. Dilihat dari item *mean* X2.5 pada variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai terendah yaitu mengenai kesempatan yang diberikan perusahaan untuk bekerja di bidang yang lebih baik nantinya. Dalam hal ini CV. Megah Sejahtera dapat memberikan pendidikan dan pelatihan kembali kepada karyawan yang memiliki prestasi selama waktu yang ditentukan sehingga dapat mendapatkan kesempatan untuk promosi jabatan.
4. Dilihat dari item *mean* X3.2 pada variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai terendah yaitu mengenai gaji yang diberikan perusahaan. Dalam hal ini CV. Megah Sejahtera dapat mempertimbangkan kembali apakah gaji yang diberikan pada karyawan sudah sesuai dengan UMR yang ditetapkan pemerintah untuk wilayah Kabupaten Malang.
5. Dilihat dari item *mean* pada variabel prestasi kerja karyawan ( $Y$ ) memiliki nilai terendah yaitu mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu sebelumnya. Sebaiknya perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan bagian produksi agar lebih menguasai pekerjaannya dan lebih terampil dalam melakukan pekerjaan sehingga produksi berjalan lebih lancar.

Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Adapun variabel lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan berdasarkan pendapat Robbins dalam Moehariono (2009:61) yaitu *performance* atau kinerja merupakan fungsidi *ability* dan *opportunity*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Revisi Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi : Yogyakarta.

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Dharma, Agus. 1985. *Manajemen Prestasi Kerja. Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta, CV. Rajawali.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Prabu Mangkunegara, Anwar, 2005, *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama
- Ranupandojo, Heidjrachman & Husnan, Suad. 1990. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 2006. *Metode Penelitian Survai, Edisi Revisi*, Jakarta : LP3S
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R da D*, Bandung : Alfa Beta.
- Teguh Sulistiyani, Ambar dan Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Triton PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership Dan Kolektivitas*. Yogyakarta, Penerbit Oryza.
- TV Rao. 1996. *Penilaian Prestasi Kerja. Teori dan Praktek*. Jakarta. PT Ikrar Mandiriabadi.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*, edisi 3 cetakan 6. Jakarta, Rajawali Pers.

### Skripsi

- Ariani, Darmastuti. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya
- Negara, Erlangga Kusuma. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Survey pada karyawan PT. PLN Persero APJ Malang)*. Malang: Skripsi Universitas Brawijaya
- Puspitaningrum, Sherli Astri. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi terhadap Agen pada PT. Asuransi Jiwasraya Branch Office Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya