
PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SULUH DWIPANTARA

Oleh

M. Iqbal Yusri¹, Yusri Ilyas², Muhaimin³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Universitas Islam Jakarta

Email: ikbalyusri@gmail.com

Article History:

Received: 15-09-2022

Revised: 20-09-2022

Accepted: 25-10-2022

Keywords:

Providing Motivation, Work
Experience, Employee
performance

Abstract: *The purpose of this study was to determine the effect of providing motivation and work experience on employee performance partially and simultaneously or together at PT Suluh Dwipantara. The sampling technique used is saturated sampling with a total sample of 33 respondents. The data used in this study were obtained using a research instrument, namely a questionnaire, then analyzed through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this study obtained the results of the regression equation $Y = 12.697 + 0.726X_1 + 0.250X_2$. In addition, based on the results of the F test, it is known that there is an effect between the variable Giving Motivation (X_1) and Work Experience (X_2) together on Employee Performance (Y) of 79,698 with sig. F $0.000 < 0.05$. Simultaneously it is known that the variable giving motivation (X_1) and work experience (X_2) has an effect on employee performance (Y) with an Adjusted $R - Square$ value of 0.938, meaning that the variable giving motivation and work experience has an influence of 93.8% on employee performance.*

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan sangat diperhatikan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memperoleh hasil maksimal dimana dalam pelaksanaannya, kinerja terletak pada belati manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Jadi belati manusia memegang peranan penting dalam mencapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya peralatan kerja tanpa adanya tenaga manusia tidak akan berhasil memproduksi barang atau jasa sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Afandi (2018:96) Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga

kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Sebab kinerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu

Untuk meningkatkan kinerja diperlukan pemberian motivasi dan pemanfaatan SDM sesuai keahliannya. Oleh karena itu diharapkan pimpinan perusahaan untuk memberikan upah yang layak, kesempatan berkarir, promosi jabatan, lingkungan kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, Pengakuan atas prestasi agar pegawai mampu termotivasi dalam hal melaksanakan tugasnya

Motivasi terdiri dari dua kebutuhan yaitu kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat.

Pengalaman kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relative tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan mengakibatkan rendahnya keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan.

Pada saat ini perkembangan bisnis hotel di Indonesia semakin berkembang. Hotel dapat berkembang dimana saja Pada saat ini hotel sudah berkembang menjadi sebuah bidang bisnis yang menjanjikan, dimana semua masyarakat modern yang datang ke luar kota untuk urusan pekerjaan atau hiburan sangat membutuhkan jasa penginapan atau hotel. Hotel pada dasarnya adalah salah satu bentuk perdagangan jasa. Sebagai industri jasa setiap pengusaha hotel akan berusaha memberikan pelayanan yang maksimal bagi para tamunya. Dengan kata lain kekuatan usaha ini adalah bagaimana para pelaku usaha menawarkan jasa yang terbaik kepada para tamunya. Setiap hotel akan berusaha memberikan nilai tambah yang berbeda terhadap produk dan jasa serta pelayanan yang diberikan kepada tamunya.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Batavia PT. Suluh Dwipantara
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja kerja karyawan PT. Suluh Dwipantara
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Suluh Dwipantara

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Menurut Muchdarsyah Sinungan, (2005:18) Kinerja mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:

126) mengemukakan bahwa kinerja adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika kinerja naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Menurut Mangkunegara (2011) dalam Jurnal Hayatul (2017:414) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Afandi (2018:96) Kuantitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ditetapkan perusahaan, kualitas berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh tenaga kerja sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu berkaitan dengan persepsi tenaga kerja terhadap aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Kinerja diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada kinerja adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Kinerja dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam kinerja perusahaan.

Faktor tenaga kerja meliputi:

a. Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya kinerja dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

b. Disiplin

Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

c. Motivasi

Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja.

d. Keterampilan dan Pengalaman

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu

tujuan perusahaan dapat dicapai.

2. Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan kinerja. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3. Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karenadengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagimanusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Muchdarsyah (2001:54) "Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung kinerja dapat meningkat"

Pemberian Motivasi

Motivasi yaitu dorongan yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. Motivasi menurut Rivai dalam Kadarisman (2012:276) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerjasama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena menurut Hasibuan (2005:142) motivasi adalah "hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal". Menurut Stoker dalam Kadarisman (2012:278) Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Manfaat Pemberian Motivasi

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Orang pun akan merasa dihargai/diakui, hal ini terjadi karena pekerjaannya itu betul-betul berharga bagi orang yang termotivasi, sehingga orang tersebut akan bekerja keras. Hal ini dimaklumi karena dorongan yang begitu tinggi menghasilkan sesuai target yang mereka tetapkan.

Pengalaman Kerja

Beberapa pendapat mengenai definisi pengalaman kerja adalah proses pembentukan

pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Trijoko (2008) Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu, 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.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pengalaman kerja seseorang sangat ditentukan oleh rentan waktu lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Lamanya pekerja tersebut dapat dilihat dari banyaknya tahun, yaitu sejak pertama kali diangkat menjadi karyawan atau staf pada suatu lapangan kerja tertentu.

Pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Faktor Pengalaman Kerja

Menurut Hani T. Handoko (2001:241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang
- 3) Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

H1 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pemberian Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pemberian Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 = Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODA PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal. Untuk meneliti data yang bersifat statistik serta menguji suatu hipotesis, dengan kuisioner berbentuk pertanyaan sebagai instrument yang dipakai.

Desain penelitian asosiatif kasual bertujuan untuk mengetahui kebenaran dari suatu masalah yang terjadi, dengan dilakukan perhitungan analisis data menggunakan teknik analisis yang sesuai dengan penelitian. adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. PT. Suluh Dwipantara yang berjumlah 33 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 33 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan sebar kuisioner secara offline kepada bagian back office yang berjumlah 33 karyawan. Untuk mengumpulkan jawaban dari para responden, peneliti ingin mendistribusikan kuisioner tersebut pada operator pada PT. Suluh Dwipantara. Angket yang digunakan yaitu dengan skala Likert yang terdapat 24 butir pernyataan.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen dalam penelitian ini diuji dengan cara menghitung korelasi Pearson dari skor tiap item pertanyaan dengan skor totalnya. Sedangkan untuk reliabilitas menggunakan Alpha Chronbach $>0,60$.

Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti mempergunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu SPSS versi 22

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

HASIL ANALISIS DATA

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden yang terlibat dalam penelitian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Dari seluruh sampel karyawan sejumlah 33 orang yang diteliti, semuanya dapat mengisi dan mengembalikan kuisioner yang diberikan. Karakteristik responden penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Mayoritas, yaitu 21 (63,64%) responden adalah laki - laki.
- 2) Mayoritas, yaitu 19 (57,58%) responden berusia antara 26-36 tahun.
- 3) Sebagian besar, yaitu 16 (48,49%) responden berpendidikan S1.
- 4) Masa kerja responden, yaitu :
 sebanyak 11 orang atau 33,33 %, antara 1-5 tahun
 sebanyak 18 orang atau 54,55 %, antara 6-10 tahun
 sebanyak 4 orang atau 12,12%, dan 11-15 tahun

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemberian Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Suluh Dwipantara

Dari hasil uji yang sudah dilakukan, diperoleh hasil bahwa pemberian motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $t_{hitung} = 2.450$ sedangkan nilai t_{tabel} pada kebebasan (dk) = $33 - 2 - 1 = 30$ dan taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,697, maka nilai $t_{hitung} 2.450 > t_{tabel} 1,697$. Dan juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0.020 dimana signifikan t lebih kecil dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05 artinya signifikan.

Pemberian motivasi bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan yang maksimal, seorang pemimpin harus mampu memberikan motivasi kerja yang tepat bagi karyawannya. Hal ini tentu saja tidaklah mudah untuk dilakukan karena setiap karyawan memiliki tingkat kebutuhan yang berbeda-beda. Seorang pemimpin diharapkan mampu memahami dan mengetahui bagaimana cara memenuhi kebutuhan setiap karyawan agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Pemberian motivasi kerja di PT Suluh Dwipantara sangat menarik dan mampu memelihara maupun memperhatikan karyawan untuk tetap berada dalam perusahaan, perusahaan memberikan imbalan atas jasa yang telah dikeluarkan oleh para tenaga kerja. Pemberian balas jasa kepada tenaga kerja yang langsung dapat berupa insentif dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan motivasi kerja, diharapkan para karyawan untuk meningkatkan kinerja dan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target penjualan perusahaan terpenuhi. Selain itu dengan adanya upah hubungan karyawan dan pihak perusahaan akan terjalin dengan baik, sehingga seluruh karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Suluh Dwipantara

Dari hasil uji yang sudah dilakukan, diperoleh bahwa pengalaman kerja (X2) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan bahwa nilai $t_{hitung} = 0,691$ dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan (dk) = $33 - 2 - 1 = 30$ taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,697. Maka $t_{hitung} 0,691 < t_{tabel} 1,697$, dilihat dari p-value sig < 0,05 atau $0,495 > 0,05$. Dan juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0.495 dimana signifikan t lebih besar dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu 0,05.

Pengaruh Pemberian Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Suluh Dwipantara

Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) adalah 0,938. Nilai tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variable pemberian motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan adalah sebanyak 93,8%. Adapun sisanya 6,2% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti. Selain itu, hasil uji F (simultan) juga membuktikan bahwa pemberian motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $79.698 > 3.32$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh antara pemberian motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pemberian motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Suluh Dwipantara, maka terdapat

beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variable Pemberian Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Suluh Dwipantara, dalam hal ini pemberian motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan sehingga memiliki arti bahwa ketika pemberian motivasi dan pengalaman kerja meningkat maka kinerja karyawan di PT Suluh Dwipantara akan meningkat. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil analisis regresi berganda dan hasil uji F yang menunjukkan hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$. Selain itu berdasarkan hasil koefisien determinasi dapat dilihat bahwa variable Pemberian Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara simultan memberikan kontribusi sebesar 93,8% terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Suluh Dwipantara, sedangkan sisanya 6,2% disebabkan oleh koefisien nondeterminasi. Dengan demikian hipotesis pertama dari peneliti diterima / terbukti.
2. Variabel Pemberian Motivasi (X1) secara parsial terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Suluh Dwipantara, artinya ketika motivasi yang dimiliki oleh karyawan di PT Suluh Dwipantara meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat dan begitupun sebaliknya apabila motivasi yang dimiliki oleh karyawan di PT Suluh Dwipantara menurun, maka kinerja dari karyawan akan menurun. Hasil analisis data membuktikan dengan hasil uji T dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang berarti hipotesis kedua dari peneliti diterima / terbukti.
3. Variable Pengalaman Kerja (X2) secara parsial terbukti tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Suluh Dwipantara, dikarenakan memiliki nilai yang kecil artinya ketika pengalaman yang dimiliki karyawan baik maka kinerja karyawan bisa jadi akan meningkat, begitu pula sebaliknya apabila karyawan pada PT Suluh Dwipantara kurang memiliki pengalaman kerja maka bias jadi kinerja karyawan akan menurun. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan berarti bahwa hipotesis ketiga dari peneliti tidak diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Arikunto, S. 2018. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Ghozali dan Ratmono. 2017. Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan EvIEWS 10. Semarang: UNDIP.
- [4] Ghozali, Imam. 2009. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS Versi 17.0. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: UNDIP.
- [6] Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Hamzah, B. Uno. 2009. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Handoko T. Hani, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- [9] Hani T. Handoko. (2001). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Hasibuan, Malayu S.P, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- [10] Hasibuan. 2010, Pengalaman Kerja. Bumi Aksara. Jakarta.

-
- [11] Hasibuan, Malayu.. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
 - [12] Henry Simamora. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE Hery. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
 - [13] Ika Sukriah, Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Pemeriksaan, Skripsi, Universitas Medan Area, tidak dipublikasikan, Medan.
 - [14] Kadarisman. (2012). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta.
 - [15] Malayu S.P. Hasibuan. (2005). Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Kinerja. Jakarta: PT Bumi Aksara.
 - [16] Mangkunegara Anwar Prabu, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
 - [17] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya
 - [18] Muchdarsyah Sinungan, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga, Jakarta
 - [19] Muchdarsyah Sinungan. 2001. Kinerja : Apa dan Bagaimana. Jakarta:PT Bumi Aksara
 - [20] Sedarmayanti, 2001, Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan, Bandung Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Ketiga,
 - [21] Cetakan Kedua. Yogyakarta : YKPN
 - [22] Tannady, Hendy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Expert YKPN. Yogyakarta: BPFE.
 - [23] Trijoko. (2008). "Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja". Jakarta

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN