

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI INTRINSIK DAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DEPO PELITA PT PELITA SATRIA PERKASA SOKARAJA**

**Chalimatus Sa'diyah<sup>1)</sup>**

**Hermin Endratno<sup>2)</sup>**

<sup>1)</sup> Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

<sup>2)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

***Abstract***

*This study aims to determine the effect of work experience, intrinsic motivation and job satisfaction on performance, either partially or simultaneously. The methods used in sampling is purposive sampling, the sampling is based on the consideration to fit the study criteria in order to improve the accuracy of the sample. With the criteria of permanent employees who work a minimum of 1 year. The analytical method used was multiple linear regression test with a significant level ( $\alpha$ ) 0.05.*

*The results of this study concluded that the partial work experience influence the performance of employees, with a significant value of 0.000 is less than 0.05. Partially intrinsic motivation does not affect the performance of employees, with a significant value of 0.098 is more than 0.05. Job satisfaction is partially not affect the performance of employees, with a significant value of 0.059 is more than 0.05. Work experience, intrinsic motivation and job satisfaction simultaneously affect the performance of employees, with a significant value of 0.000 is less than 0.05.*

*Suggestions for Leadership Depo Pelita should further enhance the intrinsic motivation of employees by conducting trainings such as motivation training and rewards for employees who excel. In addition to the leadership of Depo Pelita can also further enhance job satisfaction by giving employees a raise or benefits. For employees Depo Pelita should further improve their performance by learning from other employees who have good performance so that all employees can master their main job.*

**Keywords:** *work experience, intrinsic motivation, job satisfaction and performance.*

**PENDAHULUAN**

Kekuatan suatu organisasi terletak pada manusianya, bukan pada sistemnya, teknologinya, prosedurnya atau sumber dananya (Uchana, 1998). Pernyataan ini didukung oleh Robert E Wood yang menyatakan bahwa sistem memang penting, tetapi kepercayaan yang utama harus selalu diletakkan pada manusianya dari pada sistemnya. Dengan adanya kepercayaan yang diberikan penuh oleh perusahaan kepada manusia

maka terwujudlah suatu sikap yang positif terhadap manusia dalam menjalankan dan mengatur pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

Keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada peran aktif karyawan, dimana setiap karyawan dalam perusahaan harus mampu berkinerja dengan cara mempunyai motivasi tinggi, mempunyai pengalaman dan dapat memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga mengatur tenaga kerja manusia untuk menghasilkan kepuasan kerja karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada batasan periode waktu tertentu (As'ad dalam Samsudin, 2004). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja seseorang yang banyak memberikan kontribusi kepada perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, lingkungan kerja, sistem kompensasi, komunikasi, pengalaman kerja, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknik dan perilaku-perilaku lainnya (Martoyo, 2000).

Pengalaman kerja merupakan faktor yang mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang lama, cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kenyataan menunjukkan semakin lama seorang karyawan bekerja maka, semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sebaliknya, semakin singkat masa kerja seseorang biasanya semakin sedikit pula pengalaman yang diperolehnya. Pengalaman bekerja memberikan keahlian dan keterampilan dalam kerja, sedangkan keterbatasan pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin rendah (Purnamasari, 2005).

Selain pengalaman kerja, motivasi intrinsik juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi-motivasi yang ada pada diri setiap individu keluar dengan sendirinya tanpa adanya pengaruh dari luar dan setiap individu tersebut sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang bisa mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah minat, sikap positif, dan kebutuhan. Menurut Herzberg, sebagian besar karyawan termotivasi bekerja bersumber dari dalam diri seseorang (motivasi intrinsik) seperti untuk keberhasilan mencapai sesuatu, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir serta pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami. Dengan demikian, terciptalah suatu kepuasan dalam bekerja yang dapat dirasakan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor penting terhadap produktivitas karyawan tersebut serta pengaruhnya terhadap kinerja organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Definisi mengenai kepuasan kerja dikemukakan oleh As'ad (2000), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Perasaan positif atau menyenangkan muncul dari pengalaman orang dalam bekerja. Kepuasan kerja berorientasi terhadap pengalaman masa lalu dibandingkan dengan harapan di masa yang akan datang. Winardi (1986) dalam Muhaimin (2004) mengemukakan bahwa seseorang bekerja dengan penuh semangat bila kepuasan yang diperolehnya dari pekerjaan tinggi dan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan hal ini tampak dalam sikap positif pegawai terhadap peningkatankinerjanya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Supriyati (2006), yang berjudul ‘Pengaruh Pengalaman dan Motivasi Berprestasi Terhadap Professionalisme serta Pengaruh Professionalisme Terhadap Hasil Kerja (*Outcomes*)’ adalah terletak pada obyek dan penambahan variabel. Penelitian terdahulu dilakukan terhadap karyawan pemeriksa pajak dengan menggunakan variabel pengalaman, motivasi berprestasi dan professionalisme, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja dengan mengambil variabel pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja.

Variabel pengalaman kerja dipertimbangkan dalam penelitian ini karena pada wawancara yang telah dilakukan terhadap Manajer Sumber Daya Manusia Depo Pelita terdapat 40% karyawan yang memiliki pengalaman kerja di luar Depo Pelita sebelum mereka bekerja di Depo Pelita dan 60% karyawan yang sama sekali belum mempunyai pengalaman kerja sebelum mereka bekerja di Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja.

Fakta lain menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kinerja bagus secara umum adalah karyawan yang sudah lama bekerja pada bidangnya atau dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja pada bidangnya. Alasan lain dalam penambahan variabel kepuasan kerja adalah 1) memperluas variabel independen sebagai faktor penentu kinerja, 2) pada kenyataan yang ada bahwa karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja banyak yang bertahan bekerja (lebih dari satu tahun bekerja) dengan alasan mereka merasa puas dengan apa yang mereka dapatkan dari perusahaan, sehingga variabel motivasi intrinsik layak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil judul Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja, pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dan pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

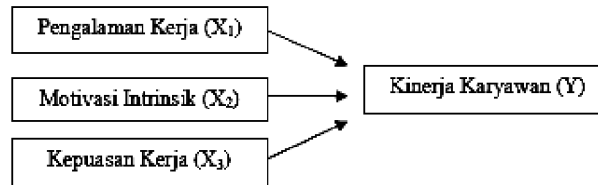
Menurut Mangkunegara (2001), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Knoers & Haditono (1999), pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau dapat diartikan sebagai proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek.

Menurut Robbins (2002), motivasi didefinisikan sebagai salah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan kekuatan individual dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Menurut As’ad (2000), kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sebagai orientasi emosional individu untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka.

### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>2</sub> : Motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.  
 H<sub>4</sub> : Pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Hipotesis Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan metode survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja Jalan Menteri Supeno No. 10 Kalikidang.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja yang berjumlah 164 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan untuk menyesuaikan dengan kriteria penelitian agar dapat meningkatkan ketepatan sampel (Sugiyono, 1999). Dengan kriteria karyawan tetap yang bekerja minimal 1 tahun.

Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dalam Ridwan (2005):

$$N = n/N(d)^2 + 1$$

Keterangan:

n = sampel;

N = populasi;

d = nilai presisi 90% atau sig. = 0,1.

Jumlah populasi adalah 164 orang dan tingkat kesalahan yang dikehendaki adalah 10%, maka jumlah sampel yang digunakan adalah  $N = 164/164 (0,1)^2 + 1 = 100$ . Untuk mengantisipasi tidak kembali dan rusaknya kuisioner, peneliti membagikan kuisioner sebanyak 130 eksemplar.

### Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah bagaimana menemukan dan mengukur variabel-variabel tersebut dipandang dengan merumuskan secara singkat dan jelas, serta tidak menimbulkan berbagai tafsiran.

#### 1. Variabel Bebas (X)

Batasan operasional dan variabel yang dianalisis

##### a. Pengalaman kerja (X<sub>1</sub>)

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja pada Depo Pelita belum tentu karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sebelum mereka bekerja di Depo Pelita. Pada dasarnya apa yang mereka kerjakan di

Depo Pelita dan yang mereka kerjakan di tempat kerja sebelum mereka kerja di Depo Pelita berbeda jenis pekerjaannya. Karyawan dapat dikatakan memiliki pengalaman kerja jika sudah melakukan pekerjaan tersebut berulang-ulang. Indikator-indikator pengalaman kerja menurut Foster (2001):

1. Lama waktu atau masa kerja.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

b. Motivasi intrinsik ( $X_2$ )

Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang bersumber dari dalam diri karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya. Indikator-indikator motivasi intrinsik menurut Ganesan dan Weitz (1996) dalam hal ini mencakup:

1. Adanya sikap yang mencerminkan peduli terhadap pekerjaan.
2. Menunjukkan sikap suka terhadap pekerjaan yang menantang.
3. Merasa senang terhadap pekerjaannya.
4. Menunjukkan sikap setia terhadap pekerjaannya walaupun menantang.
5. Menunjukkan sikap ketertarikan terhadap pekerjaan.
6. Adanya kesempatan untuk belajar sesuatu yang berbeda dari pekerjaannya.

c. Kepuasan kerja ( $X_3$ )

Kepuasan kerja adalah perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa diartikan bahwa kepuasan kerja sebagai penyesuaian emosional karyawan untuk menjalankan peran dan karakteristik pekerjaan mereka. Indikator-indikator kepuasan kerja menurut Yuwono (2005) sebagai berikut:

1. Upah: jumlah dan rasa keadilannya
2. Promosi: peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi: keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
4. Benefit: asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent rewards*: rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures*: kebijakan, prosedur, dan aturan
7. *Coworkers*: rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
8. *Nature of work*: tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication*: berbagai informasi di dalam organisasi (verbal maupun non verbal).

2. Variabel Dependen (Y) adalah kinerja

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator kinerja menurut Tsui, Pearce, dan Porter (1997) sebagai berikut:

- a. Melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan.
- b. Melaksanakan pekerjaan tepat waktu.
- c. Menguasai pengetahuan pekerjaan utama.
- d. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.
- e. Mampu melaksanakan pekerjaan utama.

## HASIL DAN ANALISIS

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Dengan demikian model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.696	.352		4.823	.000
Pengalaman Kerja	.297	.063	.401	4.692	.000
Motivasi Intrinsik	.134	.080	.158	1.668	.098
Kepuasan Kerja	.159	.083	.174	1.912	.059

Keterangan:

<sup>a</sup>) *Dependent variable*: kinerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,696 + 0,297 X_1 + 0,134 X_2 + 0,159 X_3$$

Adapun interpretasi dari persamaan regresi tersebut adalah:

1.  $\alpha = 1,696$  artinya kinerja karyawan sebesar 1,696 satuan jika pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja bernilai nol.
2.  $\beta_1 = 0,297$  artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,297 satuan apabila pengalaman kerja naik satu satuan dengan asumsi motivasi intrinsik dan kepuasan kerja bernilai tetap.
3.  $\beta_2 = 0,134$  artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,134 satuan apabila motivasi intrinsik naik satu satuan dengan asumsi pengalaman kerja, dan kepuasan kerja bernilai tetap.
4.  $\beta_3 = 0,159$  artinya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,159 satuan apabila kepuasan kerja naik satu satuan dengan asumsi pengalaman kerja, dan motivasi intrinsik bernilai tetap.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, menggunakan uji t. Hasil uji t dapat dilihat dalam Tabel 4.8. Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,692 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9840, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,692 > 1,9840$  serta nilai signifikansi sebesar 0,000, kurang dari 0,05. Hal ini berarti pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama **diterima**.

Variabel motivasi intrinsik diketahui memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,668 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9840, dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,668 < 1,9840$  serta nilai signifikansi sebesar 0,098 lebih dari 0,05. Hal ini berarti motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua **ditolak**.

Variabel kepuasan kerja diketahui memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,912 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,9840, dengan demikian  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,912 < 1,9840$  serta nilai signifikansi sebesar 0,059 lebih dari 0,05. Hal ini berarti kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga **ditolak**.

Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, menggunakan uji F. Hasil uji F dapat dilihat dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.098	3	1.699	18.059	.000 <sup>a</sup>
Residual	10.256	109	.094		
Total	15.354	112			

Keterangan:

<sup>a</sup>) *Predictors*: (Constant), kepuasan kerja, pengalaman kerja, motivasi intrinsik

<sup>b</sup>) *Dependent variable*: kinerja

Berdasarkan tabel tersebut diketahui besarnya  $F_{hitung}$  adalah sebesar 18,059, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,70. Sehingga diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $18,059 > 2,70$  serta dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, kurang dari 0,05. Dengan demikian pengalaman kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat **diterima**.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui nilai *Adjusted R*<sup>2</sup>. Hasil uji *Adjusted R*<sup>2</sup> dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji *Adjusted R*<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.314	.3067

Keterangan:

<sup>a</sup>) *Predictors*: (Constant), kepuasan kerja, pengalaman kerja, motivasi intrinsik

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai *Adjusted R*<sup>2</sup> sebesar 0,314, hal ini berarti variabel pengalaman kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 31,4%, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya komunikasi antar pribadi, disiplin, dan lain-lain.

## Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengujian asumsi klasik model regresi sudah terbebas dari permasalahan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sehingga model regresi sudah tepat digunakan dalam pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan Depo Pelita yang memiliki pengalaman kerja yang banyak pada posisi tertentu akan lebih menguasai pekerjaan sehingga akan bekerja dengan baik atau dengan kata lain kinerja mereka akan baik.

Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Skor variabel pengalaman kerja termasuk tinggi yaitu 4,12 berarti responden memiliki pengalaman kerja banyak yang dapat menunjang pekerjaan mereka melaksanakan pekerjaan sekarang ini. Di Depo Pelita mayoritas karyawan yang berpengalaman memiliki kinerja yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai jawaban responden pada *case summaries* jawaban responden pada pengalaman kerja tinggi (3,6 sampai 5) dan kinerja juga tinggi (5) artinya dengan pengalaman kerja yang banyak, maka karyawan mudah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja mereka juga akan meningkat. Berdasarkan frekuensi data diketahui bahwa responden yang menjawab pada skor tinggi ( $\geq 4$ ) sebanyak 78 orang atau 69,03%. Hal ini juga berarti bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Berdasarkan uji korelasi antara pengalaman kerja dengan kinerja hanya sebesar 0,511 pada *range* 0,40 sampai dengan  $< 0,70$  (nilai absolut) dan menunjukkan adanya tingkat hubungan yang substansial.

Data koefisien nilai korelasi menurut Young (1982) dalam tim penyusun PAS (2011) adalah sebagai berikut:

1. 0,70 sampai dengan 1,00 (nilai absolut) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang tinggi.
2. 0,40 sampai dengan  $< 0,70$  (nilai absolut) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang substansial.
3. 0,20 sampai dengan  $< 0,40$  (nilai absolut) menunjukkan adanya tingkat hubungan yang rendah.
4. Kurang dari 0,20 (nilai absolut) menunjukkan tidak adanya hubungan.

Menurut Asri (1986), pengalaman kerja diukur dari gerakannya yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya dan bekerja dengan tenang.

Menurut Knoers dan Haditono (1999), pengalaman kerja merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman, dan praktek.

Untuk dapat meningkatkan kinerja diharapkan manajer semakin sering mengadakan *training* produk semakin paham, atau semakin ahli karyawan menangani produk tertentu sehingga terciptalah kinerja yang lebih bagus dari kondisi saat ini. Karyawan diharapkan terus belajar dari karyawan yang lebih mempunyai kemampuan mengajari karyawan yang belum mempunyai kemampuan agar semakin berpengalaman sehingga kinerja semakin meningkat.

Variabel selanjutnya adalah motivasi intrinsik terhadap kinerja berpengaruh positif tidak signifikan. Hal ini dikarenakan motivasi intrinsik karyawan tidak terlalu tinggi sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Selain hal tersebut juga dimungkinkan ketika karyawan masuk Depo Pelita merasa senang tetapi ketika mereka sudah menjalankan pekerjaan, mereka mempunyai kendala yaitu kemampuan karyawan belum sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan pada saat ini. Hal ini didukung dengan nilai korelasi antara motivasi intrinsik dengan kinerja hanya sebesar 0,399 pada *range*



0,20 sampai dengan  $< 0,40$  (nilai absolut) dan menunjukkan adanya tingkat hubungan yang rendah. Dengan nilai *mean* sebesar 4,29 yang berarti kategori tinggi, dengan jawaban responden pada skor tinggi sebesar 84,07%.

Menurut Robbins (2002), motivasi didefinisikan sebagai salah satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan kekuatan individual dalam usahanya untuk mencapai tujuan. Motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Stanton dalam Mangkunegara (2002), mendefinisikan bahwa motif adalah kebutuhan yang distimulasi, berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Sedangkan menurut Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (1997), berpendapat bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Hal tersebut dirumuskan sebagai berikut:

$$Performance = Motivation \times Ability$$

Dari ketentuan di atas, tampak bahwa kinerja adalah hasil perkalian antara motivasi dan kemampuan. Jika ditelaah secara sistematis, kinerja mempunyai nilai nol jika motivasi dan kemampuan tidak ada dan akan semakin tinggi jika nilai dari salah satu unsur tersebut bertambah. Akhirnya disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang dalam bekerja, maka akan semakin tinggi pula nilai kinerja orang tersebut. Berdasarkan teori tersebut, dimungkinkan karena kemampuan karyawan Depo Pelita masih kurang.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2001) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi.

Untuk dapat meningkatkan motivasi intrinsik, diharapkan manajer meningkatkan frekuensi *training-training* motivasi agar karyawan mencintai pekerjaan mereka. Di samping itu, pada saat wawancara pekerjaan, sebaiknya manajer menanyakan tentang apakah calon karyawan menyenangi pekerjaan yang ditawarkan. Pada dasarnya jika karyawan menyenangi posisi pekerjaan saat ini, maka motivasi intrinsik karyawan akan lebih baik. Sebaiknya jika karyawan merasa kurang menyenangi pekerjaan, disarankan untuk mencari pekerjaan lain.

Variabel selanjutnya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja, dikarenakan masih ada keinginan-keinginan karyawan dari perusahaan yang belum terpenuhi seperti, kenaikan gaji, kenaikan tunjangan, penambahan fasilitas, dan penghargaan terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan uji korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja hanya sebesar 0,369 pada *range* 0,20 sampai dengan  $< 0,40$  (nilai absolut) dan menunjukkan adanya tingkat hubungan yang rendah dengan nilai *mean* sebesar 3,98 yang berarti kategori sedang, dengan jawaban responden pada skor tinggi sebesar 55,75%.

Menurut Robbins (1996), kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Sedangkan menurut Hasibuan (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang

pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja sebaiknya manajer memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu karyawan hendaknya mensyukuri apa yang sudah ada, karena tanpa adanya rasa syukur karyawan akan selalu merasa kurang terhadap hal-hal apapun dalam pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengalaman kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik, motivasi intrinsik yang tinggi dan puas dalam bekerja akan meningkatkan kinerja mereka.

Untuk meningkatkan kinerja, manajer hendaknya memberikan fasilitas untuk meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti karyawan dibebaskan menerapkan idenya dalam pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya meningkatkan kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari hasil pembahasan di atas, hal-hal yang dapat menjadi pendukung adalah kelebihan penelitian ini yaitu responden sebanyak 130 orang, *response rate* sebesar 86,92%, dan nilai reliabilitas tinggi.

Sedangkan kelemahan penelitian ini yang perlu dipertimbangkan adalah dimungkinkan terjadi bias respon karena peneliti tidak mendampingi secara langsung ketika menyebarkan kuisioner sehingga responden mempunyai kesulitan atau tidak paham terhadap pertanyaan. Nilai *adjusted R<sup>2</sup>* rendah hanya sebesar 31,4% perusahaan harus memperhatikan faktor lain misalnya komunikasi antar pribadi dan disiplin.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka ditarik beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,692 > 1,9840$  serta nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05.
2. Motivasi intrinsik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,668 < 1,9840$  serta nilai signifikansi sebesar 0,098 lebih dari 0,05.
3. Kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,912 < 1,9840$  serta nilai signifikansi sebesar 0,059 lebih dari 0,05.
4. Pengalaman kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu  $18,059 > 2,70$  serta dengan nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05.

### Saran

1. Bagi pimpinan Depo Pelita, sebaiknya lebih meningkatkan motivasi intrinsik karyawan dengan cara mengadakan *training-training* seperti *training* motivasi dan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Selain hal tersebut pimpinan Depo Pelita juga dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan cara memberi kenaikan gaji atau tunjangan.
2. Bagi karyawan Depo Pelita sebaiknya lebih meningkatkan kinerja mereka dengan cara belajar dari karyawan lain yang memiliki kinerja baik sehingga semua karyawan dapat menguasai pekerjaan utama mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. (2004). *Perfomance management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. (2002). *Psikologi industri, seri ilmu sumber daya manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Asri, Marwan. (1986). *Pengelolaan karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Awat, N. J. (1995). *Manajemen keuangan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Garry. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ganesan, Shankar, & Barton, A. W. (1996). Impact of staffing policies on retail buyer job attitudes and behavior. *Journal of Retailing*.
- Gibson, et al. (1997). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F. C. (1997). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Ghozali, Imam. (2001). *Generalized structured component analysis (GSCA) model persamaan struktural berbasis komponen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2007). *Model persamaan struktural konsep dan aplikasi dengan program AMOS Ver. 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (1984). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Jakarta: BPFPE.
- Hasibuan, Malayu. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Monks, F. J., Knoers, & Haditono, S. R. (1999). *Psikologi perkembangan: Pengantar dalam berbagai bagiannya*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2001). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, Duwi. (2010). *Teknik mudah dan cepat melakukan analisis data penelitian dengan SPSS dan tanya jawab ujian pendadaran*. Yogyakarta: Gava Media.

- Puspaningsih, Abriyani. (2004). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja manajer perusahaan manufaktur. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*, 8 (1).
- Purnamasari, D. I. (2005). Pengaruh pengalaman kerja terhadap hubungan partisipasi dengan efektifitas sistem informasi. *Jurnal Riset Akuntansi Keuangan*.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi-konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2002). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Samsudin. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Kepala Desa dalam pelaksanaan tugas pemerintahan desa di Kabupaten Katigan Propinsi Kalimantan Tengah*. <http://www.damandiri.or.id/file/samsudin>.
- Siagian, S. P. (2003). *Teori pemberian insentif dan aplikasinya*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen & evaluasi kinerja*. Yogyakarta: Penerbit FE UII.
- Supriyati. (2006). Pengaruh pengalaman dan motivasi berprestasi terhadap profesionalisme serta pengaruh profesionalisme terhadap hasil kerja (*outcomes*). *Jurnal Ventura*.
- Sugiyono. (1999). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujiono. (2004). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja individual. *Jurnal Beta*, 2 (2).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tampubolon, B. D. (2007). *Analisis faktor gaya kepemimpinan dan faktor etos kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi yang telah menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jakarta: Puslitbang BSN.
- Triatmanto, B., & Sunardi. (2001). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan pada hotel berbintang di Kabupaten dan Kodya Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7 (2).
- Tsui, A. S., Jone, L. P., & Lyman, W. P. (1997). Alternative approaches to the employee-organization relationship: Does investment in employee pay off?. *Academy of Management Journal*.
- Uchana, Onong. (1998). *Public relation dalam teori dan praktik*. Jakarta: Gramedia Presindo.
- Wardana, L. W. (2008). Analisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EMAS)*, 11 (1).