



**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SATRIA MATRANINDO
KARGO TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SATRIA MATRANINDO KARGO
TANGERANG***

Suci Wulandari Setiawan¹, Novia Susanti²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : suci.wulandari2012@gmail.com^{1*}, dosen00768@unpam.ac.id²

Article history :

Received : 16-02-2025

Revised : 18-02-2025

Accepted : 20-02-2025

Published: 23-02-2025

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work experience and work motivation on employee performance at PT Satria Matranindo Kargo Tangerang partially and simultaneously. Type of associative research method with a quantitative approach. The population is 70 people. Data analysis used data instrument tests, classical assumption tests, quantitative tests and hypothesis tests with SPSS 25. Based on the results of the analysis, the regression equation value $Y = 5.442 + 1.502 X_1$ The coefficient of determination value is 64.5%, while the remaining 34.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing ($6.305 \geq 1.668$), thus H_{01} is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a partial influence between work experience on employee performance. Meanwhile, based on the results of the analysis, the regression equation value $Y = 20.504 + 0.673 X_2$ The coefficient of determination value is 48%, while the remaining 42% is influenced by other factors. Hypothesis testing ($2.449 \geq 1.668$), thus H_{02} is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is a partial influence between work motivation on employee performance. And based on the research results, it shows that work experience (X_1) and work motivation (X_2) have a significant effect on employee performance (Y) with the regression equation value $Y = 5.940 + 1.174 X_1 + 0.236 X_2$. The coefficient of determination value is 66.9%, while the remaining 33.1% is influenced by other factors. Hypothesis testing ($76.743 \geq 3.130$), thus H_{01} is rejected and H_{03} is accepted, meaning that there is a significant simultaneous influence between work experience and work motivation on the performance of PT employees. Satria Matranindo Kargo Tangerang

Keywords: *Work Experience, Work Motivation and Employee Performance*

Abstrak

Tujuan dari Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Satria Matranindo Kargo Tangerang secara parsial dan simultan. Jenis metode penelitian assositaif dengan pendekatan kuantitaif. Populasi berjumlah 70 orang. Analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, uji kuantitatif dan uji hipotesis dengan SPSS 25. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,442 + 1,502 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,806 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang sangat kuat, nilai koefisien



determinasi sebesar sebesar sebesar 64,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis ($(6,305 \geq 1,668)$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang secara parsial antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,504 + 0,673 X_2$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,699 artinya kedua variabel mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 48%, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis ($(2,449 \geq 1,668)$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,940 + 1,174 X_1 + 0,236 X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 66,9%, sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis ($(76,743 \geq 3,130)$), dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Matranindo Kargo Tangerang

Kata Kunci : Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Satria Matranindo Kargo Berdiri pada tanggal 27 September Akta Notaris 139 dan Akta perubahan Tanggal 14 Juli 2008 No. 19 yang beralamat di Jl. Setia budi Cluster Pasera L12, Parung Serab, Ciledug-Tangerang 15153 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang bisnis usaha jasa Transportasi Pengangkutan alat-alat berat dengan motto melayani mewakili kepentingan pemilik barang-barang terutama pada perusahaan BUMN, Pemerintah dan Swasta dalam penyelenggaraan usaha kami dibidang Transportasi yang aman, efektif, efisien, cepat tepat waktu dan terjangkau.

PT Satria Matranindo Kargo akan selalu berupaya agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan mereka supaya mampu mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang akan membuat kinerja karyawannya meningkat. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, kemampuan, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja.

Seperti yang diketahui menurut Kasmir (2016:182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan pada PT Satria Matranindo Kargo masih kurang baik dikarenakan kurangnya semangat karyawan dalam meningkatkan disiplin kinerjanya, Kesadaran pemimpin dan karyawan terhadap kedisiplinan sehingga banyak karyawan yang tidak memperdulikan peraturan yang ada, seperti banyaknya karyawan yang datang terlambat dan adanya karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan. Sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang di tentukan. Berikut merupakan data kinerja karyawan PT Satria Mtranindo Kargo:

**Tabel 1.1****Prasurvey Kinerja Karyawan Pada Karyawan PT Satria Mtranindo Kargo**

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak	Total Responden	Presentase
1	Kuantitas Kerja	Banyaknya beban kerja mempengaruhi hasil kinerja karyawan.	24	6	30	80%
2	Kualitas Kerja	Karyawan bekerja sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan	15	15	30	50%
3	Pengetahuan tentang pekerjaan	Karyawan paham tentang pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan	16	14	30	53%
4	Kualitas personal	Karyawan memiliki sikap yang baik, integritas dan memiliki jiwa kepemimpinan	12	18	30	40%
5	Kerjasama	Karyawan mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan maupun bawahan.	11	19	30	37%

Sumber: Hasil Prasurvey PT. PT Satria Mtranindo Kargo (2023)

Berdasarkan table 1.1 dapat dilihat bawah hasil presurvey kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada indikator kuantitas kerja terdapat 21 orang karyawan yang setuju bahwa beban kerja mempengaruhi hasil kinerja karyawan, pada indikator kualitas kerja terdapat 15 orang karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan standar mutu yang diberlakukan, pada indikator pengetahuan tentang pekerjaan terdapat 16 orang karyawan yang masih kurang paham tentang pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selanjutnya pada indikator kualitas personal terdapat 12 orang karyawan yang memiliki sikap yang kurang baik, integritas dan kurang memiliki jiwa kepemimpinan, pada indikator kerjasama terdapat 11 orang karyawan yang belum mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan maupun bawahan

Alangkah baiknya, jika perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan. Berikut data jumlah karyawan berdasarkan pengalaman kerja:



Tabel 1.2
Pengalaman Kerja Karyawan PT Satria Matranindo Kargo Tahun 2022

No	Divisi	Masa Kerja			Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan
		0-3 Tahun	3-6 Tahun	Diatas 6 Tahun	
1	Administrasi	2 Orang	-	-	Lumayan
2	Administrasi	-	2 Orang	-	Baik
3	Administrasi	-	-	1 orang	Sangat Baik
4	Finance	2 Orang	-	-	Lumayan
5	Finance	-	2 Orang	-	Baik
6	Finance	-	-	2 Orang	Sangat Baik
7	K3 umum	2 Orang	-	-	Kurang
8	K3 umum	-	2 Orang	-	Baik
No	Divisi	Masa Kerja			Tingkat Pengetahuan Dan Keterampilan
		0-3 Tahun	3-6 Tahun	Diatas 6 Tahun	
9	K3 umum	-	-	2 Orang	Sangat baik
10	Operasional	10 Orang	-	-	Lumayan
11	Operasional	-	15 Orang	-	Baik
12	Operasional	-	-	28 Orang	Sangat Baik

Sumber : PT. Satria Matranindo Kargo tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat data signifikan tingkat pengetahuan dan keterampilan pada pengalaman kerja serta kineerja karyawan yang berada pada PT Satria Matranindo Kargo Tangerang, Dimana pada dasarnya memang indikator pengalaman kerja yaitu masa kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang ada dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari data tersebut diats juga dapat dilihat bahwa masih ada beberapa kekurangan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, terutama karyawan yang masa kerja nya diantara 0-3 tahun.

Tabel 1.3
Data Motivasi Kerja karyawan dari beberapa aspek PT Satria Matranindo Kargo

No	Pemberian Motivasi Kerja	Keterangan
1	BPJS Ketenagakerjaan Dan Kesehatan	Ada
2	Pensiun/Pesangon	Ada
3	Jaminan Kecelakaan Kerja	Ada
4	Penghargaan atas loyalits kerja	Tidak ada
5	Bonus tahunan	Tidak ada

Sumber : PT. Satria Matranindo Kargo tahun 2022

Berdasarkan data pada tabel 1.2 , didapatkan informasi mengenai aspek- aspek pemberian motivasi para karyawan PT Satria Matranindo Kargo dalam menyelesaikan pekerjaannya, dari data yang di dapatkan bahwa indikator kebutuhan akan penghargaan belum dapat dipenuhi oleh perusahaan. Sedangkan indikator Kebutuhan rasa aman memberikan respon baik terhadap indikator tersebut



METODE PENELITIAN

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125) menunjukkan derajat ketepatan antar data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:161) berpendapat bahwa uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah pada variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah antar variabel independen terdapat korelasi

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi berfungsi untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya atau periode $t-1$

4) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2019:139) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”.

d. Uji Regresi Linier

Uji hipotesis digunakan untuk membuktikan hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini maka metode analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Tujuannya yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Satria Matranindo Kargo

e. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

f. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2019), koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuannya sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen

g. Uji Hipotesis

Uji t atau uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendirisendiri terhadap variabel terikatnya. Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi.



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X1)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X1.1	0,784	0,235	Valid
2	X1.2	0,621	0,235	Valid
3	X1.3	0,861	0,235	Valid
4	X1.4	0,720	0,235	Valid
5	X1.5	0,764	0,235	Valid
6	X1.6	0,563	0,235	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X1 atau pengalaman kerja memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel X1 atau pengalaman kerja adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	X2.1	0,855	0,235	Valid
2	X2.2	0,861	0,235	Valid
3	X2.3	0,862	0,235	Valid
4	X2.4	0,901	0,235	Valid
5	X2.5	0,827	0,235	Valid
6	X2.6	0,830	0,235	Valid
7	X2.7	0,834	0,235	Valid
8	X2.8	0,841	0,235	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024.

Dari hasil pengujian pada tabel 4.9 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel X2 atau motivasi memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel X2 atau motivasi adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,749	0,235	Valid
2	Y.2	0,881	0,235	Valid
3	Y.3	0,777	0,235	Valid
4	Y.4	0,859	0,235	Valid
5	Y.5	0,799	0,235	Valid
6	Y.6	0,822	0,235	Valid
7	Y.7	0,814	0,235	Valid
8	Y.8	0,802	0,235	Valid
9	Y.9	0,774	0,235	Valid
10	Y.10	0,663	0,235	Valid

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024.



Dari hasil pengujian pada tabel 4.10 dapat dilihat bahwa item pernyataan pada variabel Y atau kinerja karyawan memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sehingga dapat dikatakan bahwa item pada variabel Y atau kinerja karyawan adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pernyataan-pernyataan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

b. Hasil Uji Reliabilitas

▲ Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standart Cornbach Alpha</i>	Keterangan
1	Pengalaman Kerja	0,817	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,945	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan	0,935	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil output SPSS 25 yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji reliabilitas variabel pengalaman kerja diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,817, kemudian variabel motivasi diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,945 dan variabel kinerja karyawan diperoleh dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,935 karena nilai semua variabel melebihi dari kriteria nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.47873781
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.090
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi 0,078 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji multikolineritas antara variabel pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan diketahui bahwa nilai *Varians Inflation Factors* atau VIF nya kurang dari 10 yaitu sebesar 2,080 dan nilai *Tolerance Value* atau TOL lebih besar



dari 0,1 yaitu sebesar 0,481 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam penelitian ini

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pengalaman_Kerja	.481	2.080
	Motivasi	.481	2.080

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Olah data SPSS 25.0

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson (DW test)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.824 ^a	.679	.669	4.545	2.303

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.14 di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,303 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460

d. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.864	1.985		4.969	.000
	Pengalaman_Kerja	-.202	.116	-.280	-1.736	.087
	Motivasi	-.055	.060	-.147	-.908	.367

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas dalam penelitian ini



3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengalaman Kerja (X₁)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.442	3.281		1.658	.102
	Pengalaman_Kerja	1.502	.134	.806	11.234	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5,442 + 1,502 X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 5,442 diartikan bahwa jika variabel gaya pengalaman kerja (X_1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5,442 *point*.
- Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X_1) sebesar 1,502 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pengalaman kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 1,502 *point*.

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Motivasi (X₂)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.504	2.726		7.520	.000
	Motivasi	.673	.084	.699	8.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,504 + 0,673 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,504 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,673 *point*.
- Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,673 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pengalaman kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,673 *point*.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.940	3.173		1.872	.066
	Pengalaman_Kerja	1.174	.186	.630	6.305	.000
	Motivasi	.236	.096	.245	2.449	.017

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024



Berdasarkan tabel 4.18 hasil uji regresi linier berganda, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficients* pada kolom *unstandardized* dalam kolom B. Dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta) sebesar 5,940, untuk nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X1) sebesar 1,174 dan nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,236. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model regresi nya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,940 + 1,174 X_1 + 0,236 X_2$$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 5,940 menyatakan bahwa jika variabel pengalaman kerja dan motivasi memiliki nilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 5,940.
- Pada saat variabel pengalaman kerja terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 1,174.
- Pada saat variabel motivasi terjadi peningkatan atau penurunan sebesar 1 persen maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,236

4. Analisis Koefisien Korelasi (r).

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Pengalaman_Kerja	Kinerja_Karyawan
Pengalaman_Kerja	Pearson Correlation	1	.806**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.806**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.19 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang kuat, dibuktikan dengan nilai pearson korelasinya sebesar 0,806 termasuk pada rentang interval 0,800 – 1,000 kategori sangat kuat

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations			
		Motivasi	Kinerja_Karyawan
Motivasi	Pearson Correlation	1	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS 25.0

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.20 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan $< 0,05$, yaitu sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan serta memiliki hubungan yang kuat, dibuktikan dengan



nilai pearson korelasinya sebesar 0,699 termasuk pada rentang interval 0,600 – 0,799 kategori kuat

5. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.21
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pengalaman Kerja (X1) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.645	4.709

a. Predictors: (Constant), Pengalaman_Kerja

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,645 atau 64,5%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen pengalaman kerja secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 64,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.22
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.488	.480	5.695

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.22 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,480 atau 48%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen motivasi secara parsial mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 48%, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain

Tabel 4.23
Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Pengalman Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.669	4.545

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman_Kerja

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4.23 dapat dilihat pada output SPSS hasil *R Square* bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,669 atau 66,9%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen pengalaman kerja dan motivasi secara simultan mampu mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja pegawai sebesar 66,9%, sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain.



6. Uji hipotesis

Tabel 4.24
Hasil Uji Parsial (Uji-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.940	3.173		1.872	.066
	Pengalaman_Kerja	1.174	.186	.630	6.305	.000
	Motivasi	.236	.096	.245	2.449	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2024

Hasil uji parsial dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji T diatas dengan membandingkan T_{hitung} dengan T_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka harus mencari nilai T_{tabel} nya dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $70-2-1 = 67$. Berikut ini interpretasi uji parsial antara pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Martanindo Kargo Tangerang. Hasil statistik uji t untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 6,305 dengan T_{tabel} 1,668 (df=67) dengan tingkat signifikan 0,002. Karena $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($6,305 \geq 1,668$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 1,174 maka hipotesis menyatakan H_{01} ditolak dan H_{a1} terima sehingga dapat disimpulkan bahwa “Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan” **terbukti**. Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 2,449 dengan T_{tabel} 1,668 (df= 67) dengan tingkat signifikan 0,05. Karena $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ ($2,449 \geq 1,668$) dengan nilai signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,236 maka hipotesis menyatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa “Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan” **terbukti**.

Tabel 4.25
Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2922.794	2	1461.397	70.743	.000 ^b
	Residual	1384.077	67	20.658		
	Total	4306.871	69			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman_Kerja

Sumber: Hasil output SPSS 25, 2024

Hasil uji simultan di atas dapat diketahui dengan melihat output SPSS hasil ANOVA pada uji F diatas dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Sebelum menyimpulkan hipotesis yang diterima, maka nilai F_{tabel} diperoleh nilai dari df1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$ dan df2 (n-k-1) atau $70-2-1 = 67$ pada tabel F menghasilkan nilai F_{tabel} sebesar 3,130. Maka di peroleh nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($76,743 \geq 3,130$) dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,000$), sehingga dapat disimpulkan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Satria Matranindo Kargo Tangerang



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Martanindo Kargo Tangerang” maka penulis akan menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Pengalaman Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 5,442 + 1,502 X_1$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($6,305 \geq 1,668$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 34,5% sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima yang artinya variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Matranindo Kargo Tangeang sebesar 64,5%, sedangkan sisanya 34,5% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier sederhana $Y = 20,504 + 0,673 X_2$ dan nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,449 \geq 1,668$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dan nilai koefisien determinasinya sebesar 48% sehingga H_02 ditolak dan H_{a3} diterima yang artinya variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Matranindo Kargo Tangerang sebesar 448%, sedangkan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Penglaman Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dari hasil persamaan regresi linier berganda $Y = 5,940 + 1,174 X_1 + 0,236 X_2$ dan nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ($76,743 \geq 3,130$) dengan nilai signifikan $\leq 0,05$ ($0,000 \leq 0,05$) dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,669, dengan demikian H_03 ditolak dan H_{a3} diterima artinya pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Satria Matranindo Kargo Tangerang 66,9%, sedangkan sisanya 33,1% dipengaruhi oleh variabel lain

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja dengan etos kerja sebagai variabel mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33–46.
- Alias, D. S. (2018). Pengaruh pengetahuan, sikap kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol 1. e-ISSN: 2622-6383.
- Amalia, et al. (2021). Analisis perbandingan kinerja keuangan sebelum dan saat pandemi Covid-19 (Studi kasus pada perusahaan transportasi yang terdaftar di BEI). *Jurnal JIMEK*, 4(1).
- Arini. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Budiarti, I. (2013). Analisis kompetensi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *JIPSI - Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM*, 1. ISSN 2086-1109.
- Edy, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan: Motivasi dan disiplin kerja pada PT Asahi Indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137.
- Estiningsih, E. (2018). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Mbia*, 17(2), 47–58. <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.344>.
- Firmansyah, A. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: DEEPPUBLISH.



- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haeruddin, M. I. M., & Natsir, U. D. (2016). The cat's in the cradle: 5 personality types influence on work-family conflict of nurses. *Economics and Sociology*, 9(3), 99–110.
- Hafidzi. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*.
- Hamali, A. Y. (2022, April 13). Pengertian manajemen menurut para ahli. Creator Media. Retrieved June 1, 2022, from <https://creatormedia.my.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2022, April 13). Manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli. Creator Media. Retrieved June 1, 2022, from <https://creatormedia.my.id/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Martalena, & Malinda, M. (2019). *Pengantar pasar modal*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Nurhayati, E., & Supomo, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-1). Bandung: Yrama Widya.
- Octavianus. (2018). *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. *Jurnal Emba*, 6(3).
- Prasadj, R. (2020). *Human capital management*. Bogor: In Media.
- Putri, M., Trang, I., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5802–5811. ISSN 2303-1174.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2005). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen karyawan negeri sipil* (Cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, 13(1).
- Siagian, S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2019). *Pengantar manajemen* (Cetakan ke-11). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Prananda Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Utaminingsih, A. (2018). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan pengalaman kerja: Pengaruhnya terhadap kemampuan, motivasi, dan kinerja. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(2), 93–103.