

PERAN MOTIVASI SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN KESIMAN

Ni Ketut Buda Pramesti Pandita¹, Anak Agung Dwi Widyani², Ni Putu Ayu Sintya Saraswati³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati, Bali, Indonesia

Email : pramestipandita@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja terhadap motivasi karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai pemediasi pada LPD Desa Pakraman Kesiman. Penelitian ini mengambil 35 responden pada LPD Desa Pakraman Kesiman untuk memperoleh pengaruh langsung dan tidak langsung. Data dianalisis dengan menggunakan teknik analisis Partial Least Square (PLS) untuk menjawab rumusan masalah dengan bantuan program Smart PLS 3. Hasil pengujian terhadap hipotesis, menunjukkan bahwa variabel: 1). Pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2). Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, 3). Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan 4). Variabel motivasi mampu memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk atau jasa). Pesaing dapat meniru sumber

lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh

perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44), Sumber Daya Manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sehingga memerlukan upaya – upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015).

Berdasarkan pengamatan peneliti dilapangan, terdapat beberapa masalah yang ditemui pada LPD Desa Pakraman Kesiman yaitu: menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh pengalaman kerja dan motivasi yang kurang baik. Penurunan ini memiliki berbagai dampak bagi perusahaan atau organisasi, hal ini dapat dilihat dengan adanya masalah dalam pengalaman kerja yaitu karyawan kurang menguasai pekerjaan yang diembannya. Masalah yang dimiliki dalam motivasi yaitu

karyawan kurang memiliki motivasi dalam mengerjakan tugasnya. Kondisi seperti ini menyebabkan kinerja karyawan mengalami penurunan dan berdampak pada keberlangsungan hidup perusahaan.

Penelitian ini menghubungkan kinerja karyawan dengan pengalaman kerja serta motivasi yang diberikan. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja (Handoko, 2014:24).

Hasibuan (2015:55) mendefinisikan pengalaman bekerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Rattu, dkk (2019); Febrio, dkk

(2019); Hendrayani (2020). Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Natanael, dkk (2019); Elsa, dkk (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja, pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Heru, dkk (2019); Utaminingsih (2020) dikatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja dan hasil penelitiannya diketahui bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia (Aditya, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad & Yuniadi (2018); Deni, dkk (2018); Sri, dkk (2018); Primajaya (2017); Widayani (2020); Saraswati

(2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Motivasi dapat memediasi pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dimana motivasi adalah proses mempengaruhi atau suatu bentuk dorongan agar kita menjadi semangat dalam melakukan segala sesuatu atau tegas dalam mengambil tindakan seperti di dalam pekerjaan yang kita kerjakan misalnya, kita berambisi ingin menjadi karyawan yang berprestasi dan dibanggakan oleh perusahaan, sehingga karyawan bisa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kariernya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan teori *Goal Setting Theory* ini mula-mula dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Pengalaman hanya bisa didapatkan melalui tempat kerja (Handoko, 2014:24).

Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Hasibuan, 2013:92).

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 : Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Pakraman Kesiman

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap motivasi pada LPD Desa Pakraman Kesiman

H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H4 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel pemediasi pada LPD Desa Pekraman Kesiman.

METODE PENELITIAN

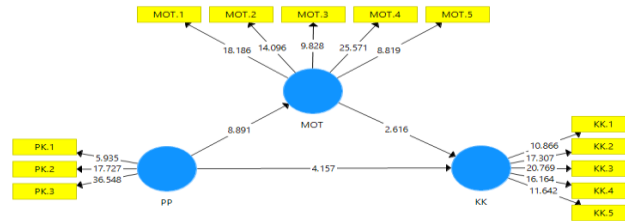
Penelitian ini menggunakan rancangan deskriptif dan dianalisis secara kuantitatif. Lokasi penelitian berada di Denpasar Timur, Bali. Data primer yang akan digunakan dalam penelitian diperoleh melalui

penyebaran kuisioner berskala likert kepada seluruh karyawan LPD Desa Pakraman Kesiman. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa permasalahan-permasalahan yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada LPD Desa Pakramana Kesiman yaitu berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang maka dari jumlah tersebut semua populasi akan digunakan sebagai sampel responden. Teknik analisis data menggunakan analisis metode *partial least square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan dengan metode partial least square (PLS) (Latan dan Ghazali, 2015: 5) dengan mempergunakan program *Smart PLS 3.0*. Adapun hasil penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 5.1
Diagram path Hubungan Antara Kepuasan Kerja Karyawan, Motivasi dan Kinerja Karyawan



Berdasarkan hasil *processing* data yang dilakukan dengan program *SmartPLS 3.0* seperti yang ditunjukkan dalam Gambar 5.2, maka dapat buat

tabel mengenai hubungan antar variabel, seperti ditunjukkan dalam Tabel 5.19.

Tabel 5.19
Hubungan langsung Antara Variabel Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P values	Keterangan
Pengalaman Kerja (X) → Kinerja karyawan (Z)	4,157	4.157	0.000	Significance
Pengalaman Kerja(X) → Motivasi(Y)	8,891	8.891	0,000	Significance
Motivasi (Z) → Kinerja karyawan (Y)	2,616	2.616	0.009	Significance

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.19, maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut :

- 1) Pengujian Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan Gambar 5.2 dan tabel Tabel 5.19 koefisien *path* dari variabel Pengalaman Kerja ke

kinerja karyawan sebesar 4,157; dengan koefisien t-statistik sebesar $4,157 > t\text{-tabel } 1,96$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi.

Berdasarkan Gambar 5.2 yang dirangkum di Tabel 5.19. Menunjukkan koefisien jalur antara Pengalaman Kerja ke Motivasi sebesar 8,891 dengan koefisien t-statistik sebesar $8,891 > t\text{-tabel } 1,96$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi

3) Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan Gambar 5.2 yang dirangkum dalam Tabel 5.19, ditunjukkan melalui koefisien *path* dari Motivasi ke kinerja karyawan sebesar 2,616; dengan koefisien t-statistik sebesar $2,616 > t\text{-tabel } 1,96$, dan nilai signifikansi sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengujian Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.

Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien t-statistik sebesar $2,595 > t\text{-tabel } 1,96$. dan nilai signifikansi adalah sebesar $0,010 < 0,05$. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 4 (H_4), yang menyatakan Motivasi mampu memediasi pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Kesimpulan Dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab V, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh pada Pengalaman Kerja terhadap kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada LPD Desa Pakraman Kesiman penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa

peningkatan Pengalaman Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Kesiman.

2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa peningkatan Pengalaman Kerja dapat meningkatkan Motivasi karyawan LPD Desa Pakraman Kesiman.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa meningkatnya Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Kesiman.
4. Motivasi sebagai variabel mediasi pada hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa motivasi menjadi perhatian sebagai hal yang meningkatkan pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Pakraman Kesiman.

Saran

Sesuai dengan hasil kesimpulan yang diuraikan di atas, maka dapat disampaikan beberapa saran, yaitu :

1. Bagi Manajemen LPD Desa Pakraman Kesiman
 1. Sebaiknya pimpinan LPD Desa Pakraman Kesiman perlu memastikan bahwa rutinitas yang dikerjakan karyawan saat di kantor adalah rutinitas yang mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, demi meningkatkan kinerja karyawan.
 2. Alangkah baiknya pimpinan LPD Desa Pakraman Kesiman perlu memberikan apresiasi terhadap hasil kerja karyawannya, sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja setiap karyawan yang berprestasi.
 3. Pimpinan LPD Desa Pakraman Kesiman perlu menegaskan kembali kepada karyawannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat

waktu, sehingga tidak terjadi penumpukan pekerjaan.

2. Bagi peneliti Selanjutnya

Sesuai dengan keterbatasan penelitian, dimana penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada jenis usaha perbankan, maka kepada penelitian yang akan datang disarankan untuk memperluas ruang lingkup penelitian, tidak hanya pada jenis usaha perbankan tetapi juga dilakukan pada jenis usaha selain perbankan. Disarankan pula kepada penelitian selanjutnya agar memasukkan variabel-variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel motivasi dan pengalaman kerja, seperti misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan variabel-variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashirin, A. I. (2019). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman, Pelatihan Dan Disiplin Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Di Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40-47.
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen Edisi 2*. BPFE: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hendrayani, H. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pasar Makassar Raya Kota Makassar. *Economix*, 8(1).
- Kelejan, R. A., Lengkong, V. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Kereh, Elsa M.; Lengkong, V. Prumukoy, Farlane S. (2018). Pengaruh Masa Kerja Pengalaman Kerja Pendidikan Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6.4.
- Krisnawati, N. M., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. S. (2019).

- December). Peran Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nusantara Surya Sakti Bangli In *Seminar Nasional Inovasi dalam Penelitian Sains, Teknologi dan Humaniora-InoBali* (pp. 531-540)
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Maryani, N. L. K. S., Widyani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur. *VALUES*, 1(2), 53-67.
- Pepah, N., Koleangan, R., & Sepang, J. L. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Primajaya, D. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(2), 67-81.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ratu, R., Koleangan, R., & Kojo, C. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Dabu-Dabu Lemong Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1).
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sekolah Tinggi. Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIMS*, 7(2).
- Siswanto, Heru, et al. (2019). Pengaruh Lingkungan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Majene. *MALA'BI: Jurnal Manajemen Ekonomi STIE Yapman Majene*, 2.1: 9-26.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.

- Utaminingsih, A. (2019). Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Pengalaman Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kemampuan, Motivasi Dan Kinerja Dosen Tetap Fisip Universitas Brawijaya Malang. *Adbis: Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 12(2), 93-103.
- Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandangan). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(2), 197-208.