

PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MITRA TIMUR MEDIKA GIANYAR

Ni Made Septiantari¹, Nengah Landra², Ary Wira Andika³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : nimadeseptyantari@gmail.com

Abstrak

Kinerja Karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam perusahaan PT Mitra Timur Medika Gianyar yang berjumlah 32 orang dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 32 orang berdasarkan metode sampling jenuh.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is a result of work achieved by an employee in accordance with predetermined standards and criteria within a certain period of time. This study aims to determine and analyze the effect of motivation, work experience and morale on employee performance at PT Mitra Timur Medika Gianyar. The population in this study were all employees in the company PT Mitra Timur Medika Gianyar, which amounted to 32 people with the sampling used of 32 people based on the saturated sampling method.

Data was collected through observation, interviews, documentation studies and questionnaires. The analytical tools used to test the hypothesis were multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis, analysis of determination and t test. The results showed that motivation, work experience, and work spirit had a positive and significant effect on employee performance at PT Mitra Timur Medika Gianyar.

Keywords: Motivation, Work Experience, Work Spirit, Employee Performance.

I PENDAHULUAN

Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu faktor penting yang menentukan kemajuan atau tidaknya suatu organisasi terletak pada kualitas sumber daya manusianya (Arisanti,dkk,2019). Menurut Hasibuan (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memiliki tugas dan fungsi untuk menggali dan mengelola segala potensi yang dimiliki karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik, maka tujuan perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

Kinerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Sutrisno (2016) menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menyadari betapa pentingnya peranan tenaga manusia dalam organisasi/perusahaan dan agar dapat dimanfaatkan seefektif mungkin untuk meningkatkan kinerja diperlukan cara-cara untuk menggerakkan agar manusia mau bekerja menggunakan skill atau keahliannya secara maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki

motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut (Rozalia,2015:2). Menurut Halik (2021) Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Penelitian Rachmadan dan Dudija (2020) menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Usman (2013:276) Motivasi ialah dorongan yang dimiliki seseorang untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (*need*), keinginan(*wish*), dorongan(*desire*) atau impuls.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Ratulangi dan Soegoto (2016:323) menyatakan dalam upaya meningkatkan kinerja, pengalaman kerja sangat diperlukan karena pengalaman kerja karyawan mencerminkan tingkat atau penguasaan serta keterampilan yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan. Apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Aristarini,dkk (2014) menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syukur (2001:74), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas yang sesuai dengan kemampuannya.

Selain kedua faktor tersebut, semangat kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bulgis,dkk,(2021) menyatakan dengan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat karena para karyawan akan dapat bekerja sama dengan individu lainya secara maksimal

sehingga pekerjaan lebih cepat, kerusakan berkurang, absensi dapat diperkecil, perpindahan karyawan dapat diperkecil dan sebagainya. Hasil penelitian Werang,dkk (2019:101) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut Moekijat (2009:130) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Perusahaan yang menjadi tempat dari penelitian ini adalah PT Mitra Timur Medika Gianyar. PT Mitra Timur Medika Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyalur alat kesehatan, kedokteran dan alat laboratorium. PT Mitra Timur Medika Gianyar yang bertempat di Jalan Ken Dedes No.11 Gianyar, Bali berdiri pada tahun 2015. Kegiatan pokok perusahaan yaitu menyediakan produk alat kesehatan dan laboratorium bagi konsumen. Target pasar/konsumennya meliputi rumah sakit, puskesmas, laboratorium, sekolah yang memerlukan alat peraga/praktikum, masyarakat umum, dinas kesehatan provinsi Bali, kabupaten dan kota di Bali.

Berdasarkan hasil observasi peneliti serta wawancara dengan pimpinan PT.Mitra Timur Medika Gianyar, peneliti menemukan masalah yang terjadi di dalam perusahaan yaitu kinerja karyawan yang menurun, akibat kurangnya komitmen kerja dari karyawan dan rasa tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya. Karyawan juga belum dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bahkan cenderung senang menunda pekerjaan. Tingkat kehadiran karyawan yang menurun juga menyebabkan adanya masalah pada kinerja karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar. Fenomena lain yang peneliti temukan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendorong karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar, kurangnya motivasi dari perusahaan kepada karyawannya seperti perusahaan tidak memberikan penghargaan/reward kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya. Hal ini sangat diperlukan oleh karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya. Permasalahan lainnya yaitu pengalaman kerja karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar yang masih kurang. Banyak karyawan belum menguasai pekerjaan dan kurang inisiatif dalam bekerja, karena tidak mengetahui dengan benar apa yang harus dilakukan. Hal ini menyebabkan keterlambatan dalam bekerja yang menghambat kinerja karyawan.

Fenomena lain yang peneliti temukan adalah semangat kerja karyawan yang menurun terlihat dari tingkat absensi karyawan PT.Mitra Timur Medika Gianyar yang berfluktuasi setiap bulannya. Rata- rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,46%. Tingkat absensi wajar berada dibawah 3%. Tingkat absensi karyawan sebesar 3,46% adalah tinggi sehingga masih perlu perhatian dari pihak perusahaan. Semangat kerja yang menurun akan berpengaruh terhadap absensi kerja karyawan dimana tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menjadi indikator kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi pada PT Mitra Timur Medika Gianyar, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar ?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penulisan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar

II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1.Goal-Setting Theory

Penelitian ini menggunakan Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:32). Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). indikator-indikator dari kinerja karyawan yaitu : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2.3 Motivasi

Menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Indikator dari motivasi antara lain: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri,

2.4 Pengalaman Kerja

Menurut Aristarini (2014:208) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu. Indikator dari pengalaman kerja yaitu : lama waktu /masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

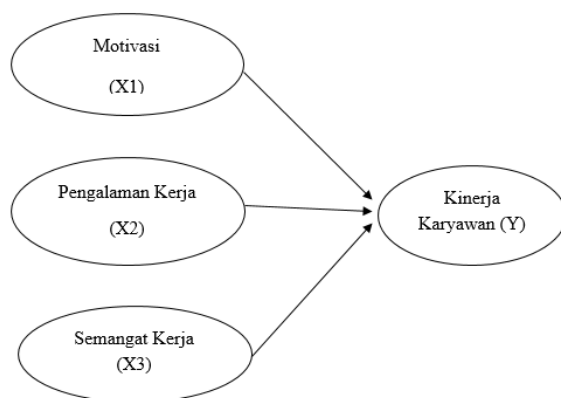
2.5 Semangat Kerja

Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal Hasibuan (2008). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Tohardi (2008) Indikator semangat kerja yaitu : absensi, kerjasama, kepuasan, dan disiplin

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel tersebut yang selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis Sugiyono (2014). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel indepen motivasi, pengalaman kerja, semangat kerja serta variabel dependen yaitu kinerja ditunjukkan model penelitian dengan gambar 1 berikut :

Gambar 1
Model Penelitian



2.7 Hipotesis

Sugiyono (2017:95) berpendapat bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,

dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

- 1.H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 2.H2: Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- 3.H3: Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Mitra Timur Medika Gianyar yang beralamat di JL. Ken Dedes No.11 Gianyar. Alasan peneliti memilih lokasi ini adalah untuk mengetahui masalah motivasi, pengalaman kerja, semangat kerja pada PT Mitra Timur Medika Gianyar, belum bisa meningkatkan kinerja karyawan

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel bebas / *independen* (X) yang digunakan dalam penelitian ini antara lain motivasi (X1), pengalaman kerja (X2) dan semangat kerja (X3). Sedangkan variabel terikat / *dependen* (Y) adalah kinerja karyawan (Y).

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut, dalam penulisan ini definisi operasional variabel yang dimaksud yaitu :

1. Motivasi (X1) adalah dorongan yang menggerakkan seseorang baik karena faktor dari dalam dirinya maupun faktor luar, dapat berupa imbalan atas hasil kerjanya, serta situasi dan kondisi yang dihadapi yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.
2. Pengalaman kerja (X2) adalah apa yang dapat ditunjukkan seseorang mengenai keahliannya pada pekerjaan dalam suatu bidang tertentu atau masa kerja (lamanya seseorang bekerja pada bidang tertentu berkaitan dengan usia).
3. Semangat kerja (X3) adalah sikap mental dari individu maupun kelompok yang menunjukkan kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja lebih giat dan lebih baik, dengan tepat waktu dan tanggung jawab.
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam jangka waktu tertentu..

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data dalam penelitian ini ada dua yaitu data kualitatif (data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka) dan data kuantitatif (data yang berupa angka atau dapat dihitung).
2. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer (data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya) dan data sekunder (data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada)

3.5 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Berdasarkan pemahaman mengenai pengertian populasi maka Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT Mitra Timur Medika Gianyar yang berjumlah 32 orang karyawan

2) Sampel

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto (2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang maka digunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010) yaitu 100% jumlah populasi yang ada pada PT Mitra Timur Medika Gianyar sebanyak 32 orang responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode studi kasus, metode wawancara, dan metode angket/kuisisioner

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrument. Dan uji hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial yang meliputi analisis regresi linier berganda,

analisis korelasi berganda, uji asumsi klasik (Uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas), dan pengujian hipotesis (uji t).

IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Data

1. Hasil Analisis Deskriptif

Karakteristik responden PT Mitra Timur Medika Gianyar yaitu jumlah Karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar yang dijadikan sampel sebanyak 32 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin, jenis kelamin Laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan persentase 65,6 persen. Jika dilihat dari usia, yang memiliki usia 17-25 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 43,8 persen. Jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir Diploma yang mendominasi dengan persentase sebesar 56,3 persen.

Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden pada skala pengukuran yang telah ditetapkan lima.

Tabel 1

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Kualitas	9,4	12,5	21,9	28,1	28,1	3,53	Baik
2	Kuantitas	0,0	21,9	34,4	21,9	21,9	3,44	Baik
3	Ketepatan Waktu	3,1	18,8	40,6	31,3	6,3	3,19	Kurang Baik
4	Efektif	9,4	9,4	25,0	37,5	18,8	3,47	Baik
5	Kemandirian	3,1	18,8	31,3	40,6	6,3	3,28	Kurang Baik
Rata-rata skor variabel kinerja karyawan							3,38	Kurang Baik

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai rata-rata skor variabel kinerja sebesar 3,38 yang masuk kriteria kurang baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar memiliki kinerja karyawan yang kurang baik.

Tabel 2

Deskripsi Variabel Motivasi

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Kebutuhan Fisik	3,1	18,8	9,4	43,8	25,0	3,69	Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	3,1	18,8	9,4	53,1	15,6	3,59	Baik
3	Kebutuhan Sosial	6,3	15,6	28,1	34,4	15,6	3,38	Kurang Baik
4	Kebutuhan Penghargaan	9,4	12,5	28,1	37,5	12,5	3,31	Kurang Baik
5	Kebutuhan Perwujudan diri	0,0	18,8	12,5	25,0	43,8	3,94	Baik
Rata-rata							3,58	Baik

Tabel 2 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel motivasi sebesar 3,58 yang masuk kriteria baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar memiliki motivasi yang baik dalam meningkatkan kinerja karyawan,

Tabel 3

Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Lama waktu /masa kerja	6,3	6,3	9,4	56,3	21,9	3,81	Baik
2	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	6,3	12,5	25,0	34,4	21,9	3,53	Baik
3	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	3,1	18,8	25,0	43,8	9,4	3,38	Kurang Baik
Rata-rata skor variabel pengalaman kerja							3,57	Baik

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel pengalaman kerja sebesar 3,57 yang masuk kriteria baik hal ini mengindikasikan bahwa karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar memiliki pengalaman kerja yang baik,

Tabel 4

Deskripsi Variabel Semangat Kerja

No	Indikator	Respon (%)					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Absensi	9,4	28,1	15,6	28,1	18,8	3,19	Cukup Baik
2	Kerjasama	3,1	18,8	25,0	31,3	21,9	3,50	Baik
3	Kepuasan	12,5	15,6	18,8	40,6	12,5	3,25	Kurang Baik
4	Disiplin	9,4	12,5	25,0	43,8	9,4	3,31	Kurang Baik
Rata-rata							3,31	Kurang Baik

Tabel 4 menunjukkan bahwa rata-rata skor variabel semangat kerja sebesar 3,31 yang masuk kriteria kurang baik hal ini

mengindikasikan bahwa karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar memiliki semangat kerja yang kurang baik.

2. Hasil Analisis Inferensial

- Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi		Standardized Coefficients Beta	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	-0,244	0,383		-0,601	0,553
Motivasi	0,353	0,090	0,396	3,899	0,001
Pengalaman Kerja	0,306	0,100	0,298	3,051	0,005
Semangat Kerja	0,383	0,090	0,453	4,250	0,000
F Statistik : 31,751					
Sig F : 0,000					
R : 0,879					
R ² : 0,773					
Adjusted R ² : 0,748					

Berdasarkan Tabel 5.9 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = -0,244 + 0,353 X_1 + 0,306 X_2 + 0,383 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Pengalaman Kerja

X₃ = Semangat Kerja

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

b₁ = +0,353 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar, apabila motivasi meningkat sedangkan variabel pengalaman kerja dan semangat kerja tetap/konstan maka kinerja

karyawan akan mengalami peningkatan.

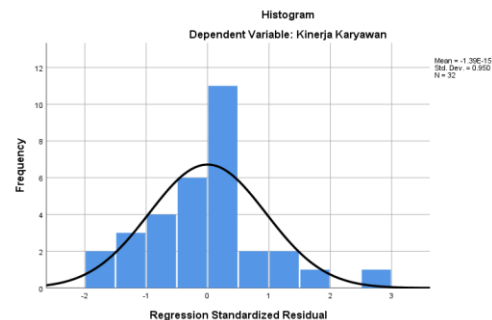
b₂ = +0,306, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar, apabila pengalaman kerja karyawan meningkat sedangkan variabel motivasi dan semangat kerja konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

b₃ = +0,383, menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar, apabila semangat kerja karyawan meningkat sedangkan variabel motivasi dan pengalaman kerja tetap/konstan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

-Hasil Uji Asumsi Klasik

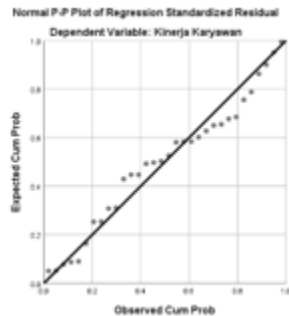
a) Hasil Uji Normalitas

Gambar 1
Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)



Grafik histogram yang ditunjukkan pada Gambar 1 menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal sebab memperlihatkan grafik yang mengikuti sebaran kurva normal yang ditunjukkan dengan kurva yang berbentuk lonceng menghadap ke atas.

Gambar 2
Hasil Uji Normalitas (*Normal Probability Plot*)



Grafik *normal probability plot* yang ditunjukkan pada Gambar 2, menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal dimana data berupa plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45963405
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.113
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang ditampilkan pada Tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200. Nilai sig. *Kolmogorov-Smirnov* tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka

mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas (*Tolerance dan Variance Inflation Factor*)
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0.788	1.269
	Pengalaman Kerja	0.850	1.177
	Semangat Kerja	0.714	1.401

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7 menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Uji Glejser*)

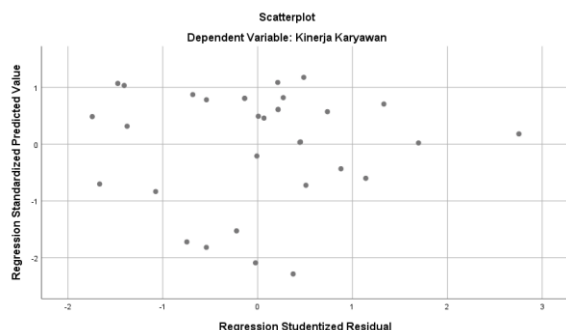
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.136	0.263		0.517	0.610
	Motivasi	-0.028	0.059	-0.100	-0.484	0.632
	Pengalaman Kerja	0.077	0.065	0.236	1.186	0.246
	Semangat Kerja	0.008	0.058	0.031	0.143	0.887

a. Dependent Variable: ABS_RES

Tabel 8 menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,632, 0,246 dan 0,887. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu

absolute residual, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Grafik Scatterplot)



Gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

- Hasil Analisis Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda digunakan mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi, pengalaman kerja dan semangat kerja, terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. (Sugiyono, 2014) Kriteria yang digunakan untuk menentukan derajat hubungan yang terjadi antar variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Interprestasi Terhadap Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,21 – 0,40	Lemah
0,41 – 0,70	Sedang
0,71 – 0,90	Kuat
0,91 – 1,00	Sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,879. Nilai korelasi berganda pada hasil penelitian ini terletak diantara 0,71 – 0,90 ini berada pada tingkatan yang t kuat,

berarti variabel motivasi (X1), pengalaman kerja (X2), dan semangat kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). memiliki korelasi (hubungan) yang kuat.

- Hasil Analisis Determinasi

Analisis determinasi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana variasi variabel bebas yaitu X1 (motivasi), X2 (pengalaman kerja) dan X3 (semangat kerja) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil analisis pada Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai adjusted R square= 74.8 persen, yang berarti bahwa sebesar 74.8 persen kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1), pengalaman kerja (X2), dan semangat kerja (X3) dan sisanya sebesar 25.2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

-Hasil Uji t

1. Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel Motivasi) sebesar 0,353, menunjukkan bahwa meningkatnya motivasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar..

2. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel pengalaman kerja) sebesar 0,306, menunjukkan bahwa meningkatnya pengalaman kerja maka

akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar.

3. Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel semangat kerja) sebesar 0,383, menunjukkan bahwa meningkatnya semangat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar .

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya motivasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Menurut Munandar (2001) ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Penelitian ini mendukung penelitian dari Wijaya dan Andreani (2015), Rozalia, dkk (2015),

Rachmadan dan Dudija (2020), Sutrischastini dan Riyanto (2015), dan Irkhani, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu apabila pengalaman kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kenyataan menunjukkan bahwa semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan memberikan keahlian dan keterampilan kerja yang relatif lebih tinggi. Sebaliknya terbatasnya pengalaman kerja akan mengakibatkan rendahnya keahlian dan keterampilan kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu pengalaman kerja yang di dapat seseorang akan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Halik (2021), Ratulangi dan Soegoto (2016), Aristarini, dkk (2014) dan Yunita (2019) menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Mitra Timur Medika Gianyar

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Hasil penelitian ini memiliki makna yaitu semakin meningkatnya motivasi maka akan semakin

meningkat pula kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014) yang menyatakan bahwa semangat kerja merupakan keadaan yang terlihat bila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugas serta ramah tamah satu sama lainnya dan melakukan pekerjaannya dengan sukarela tanpa paksaan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini sesuai dan didukung oleh Hasil penelitian Rahman (2013) Werang, dkk (2019) Sofian dan Julkarnain (2019) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

V PENUTUP

5.1 Simpulan

Simpulan dari hasil penelitian diatas yaitu :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya Motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya pengalaman kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Hal ini berarti semakin tingginya semangat kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang sekiranya dapat

dipertimbangkan oleh PT Mitra Timur Medika Gianyar adalah sebagai berikut:

1. PT Mitra Timur Medika Gianyar diharapkan dapat meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu kebutuhan penghargaan dengan cara memberi penghargaan/reward kepada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT Mitra Timur Medika Gianyar disarankan mampu meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu penguasaan karyawan terhadap pekerjaan dan peralatan kerja yang ada di perusahaan, dengan memberikan pelatihan dan di bimbing terus menerus maka karyawan akan menguasai pekerjaannya sendiri sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan
3. PT Mitra Timur Medika Gianyar diharapkan dapat meningkatkan indikator yang memiliki skor terendah yaitu absensi atau kehadiran karyawan di saat hari kerja, dengan memberikan sanksi berupa teguran terhadap karyawan yang tidak bekerja tanpa adanya alasan sehingga menimbulkan efek jera maka karyawan tidak akan mengulangnya yang akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance

- Singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Bulgis, B., Djaelani, A. K., & Khalikussabir, K. 2021. Pengaruh Inovasi, Kreativitas Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Uptd Peternakan Kec. Woja Dompu. *Jurnal Ilmiah Riset*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Irkhami, A. L., Djaelani, A. K., & Wahono, B. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Putra Nusantara Sejahtera Kabupaten Madiun). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(03).
- Hasibuan S.P Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- Mathis, R.L dan Jackson JH. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat
- Moekijat. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Rachmadan, D. T., & Dudija, N. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (persero), Tbk. Kcu Bandung. *eProceedings of Management*, 7(3).
- Rahman, A. 2013. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Trend*, 1(2), 10-20.
- Ratulangi, R. S., & Soegoto, A. S. 2016. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasrat Abadi Tendea Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3).
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rozalia, N. A. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sartika, Amwiarni. 2015. Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah e-Jurnal *Katalogis*, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 54-65
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi

dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama.

Bandung: Universitas Tanjungpura, Mandar Maju

Sofian, E. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dutagriya Sarana Medan. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 4(2).

Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Usman Husaini. 2013. *Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Werang, B. R., Irianto, O., & Asmaningrum, H. P. 2019. Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Distrik Mindiptana, Papua. *Musamus Journal of Primary Education*, 093-103.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cet. Ke 15. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Wijaya, T. 2015. *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama*. *Agora*, 3(2), 37-45.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Yunita, R. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. New Pelangi Service Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Sutrischastini, A., & Riyanto, A. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha*, 23(2), 121-137.

Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedelapan. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Syukur. 2001. *Metode Penelitian Dan Penyajian Data Pendidikan*. Semarang: Medya Wiyata.

Tohardi, Ahmad. 2008. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.