

## PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN DI MANADO

### THE INFLUENCE OF WORK EXPERIENCE AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF RESTAURANT IN MANADO

Oleh:

<sup>1</sup>Rattu Andrey R. H

<sup>2</sup>Adolfina

<sup>3</sup>Yantje Uhing

<sup>123</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

<sup>1</sup>[andrerattu@gmail.com](mailto:andrerattu@gmail.com)

<sup>2</sup>[adolfina\\_p@yahoo.com](mailto:adolfina_p@yahoo.com)

<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@yahoo.com](mailto:yantje_uhing@yahoo.com)

**Abstrak:** Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugasnya tanpa perlu menunggu perintah. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan motivasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah makan di Manado, yang berjumlah 154 orang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuantitatif untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado. Sebaiknya pengusaha rumah makan memperhatikan pengalaman kerja serta pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *pengalaman kerja, motivasi, kinerja karyawan*

**Abstract:** *Employee performance is the result of work achieved by someone in carrying out the tasks charged to achieve the work target. Employees can work well if they have high performance so they can produce good work. The lack of work experience possessed will affect employee performance. Work experience related to career development because having a lot of work experience will help someone in completing their work without having to wait for orders. One of the things that should be the company's main concern is how to maintain and manage the motivation of the workman in order to always focus on the company's goals. The purpose of this research was to determine influence of work experience and motivation simultaneously and partially on employee performance of restaurant in Manado. The population of this research is employee performance of restaurant in Manado, which numbered 154 people. The approach that used in this research is descriptive qualitative analysis approach to determine the extent of its effect toward employee performance. It is recommended that restaurant entrepreneurs pay attention to work experience and giving motivation to employees in improving employee performance.*

**Keywords:** *work experience, motivation, employee performance*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi, pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas (Sunnyoto, 2012:11).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib dipertahankan oleh perusahaan. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang usaha rumah makan yang mengandalkan tingkat kinerja karyawan diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin dan giat dalam bekerja.

### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Motivasi dan Pengalaman Kerja rumah makan terhadap Kinerja Karyawan rumah makan di Manado
2. Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan rumah makan di Manado
3. Motivasi terhadap Kinerja Karyawan rumah makan di Manado

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Marwansyah (2014:3) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian,

pengkoordinasian, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2012: 2).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2013: 260) 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 konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Wibowo (2013: 2) juga mengatakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

### **Pengalaman Kerja**

Manulang (2004: 15) mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Ranupandojo (2001: 71) juga mengungkapkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Dari kedua definisi dapat disimpulkan bahwa pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

### **Motivasi**

Motivasi menurut Sutrisno (2013: 109) adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi menurut Mangkunegara (2012: 61) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

### **Penelitian Terdahulu**

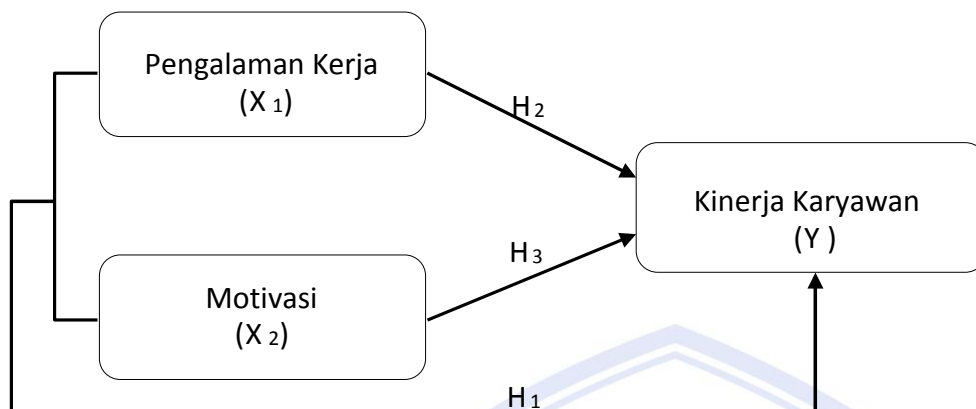
Zahro, Suyadi, dan Djaja (2018) judul penelitian pengaruh pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). Tujuan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan antara pengalaman kejadian curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan curahan jam kerja terhadap kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan besaran pengaruh sebesar 87,7% sedangkan sisanya yaitu 12,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu tingkat pendidikan, usia, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Kotur1 dan Anbazhagan (2014) judul penelitian *Education and Work-Experience-Influence on the Performance*. Tujuan penelitian untuk (1) Menyelidiki tingkat kinerja yang berbeda dari para pekerja di pabrik Gula Chittoor yang terletak di Kota Chittoor di India Selatan, (2) mempelajari bagaimana faktor pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja diperusahaan. Hasil penelitian Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pendidikan dan pengalaman kerja memiliki efek langsung pada kinerja pekerja dalam berbagai derajat.

Yunarifah dan Kustiani (2012,) dengan judul penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. kebon agung Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian F-test menunjukkan terdapat pengaruh simultan variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan terhadap kinerja karyawan yang diperkuat oleh nilai koefisien determinasi yang menyatakan bahwa variasi perubahan nilai kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan

eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan sebesar 62.8% dan sisanya sebesar 37.2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: *Kajian Teori*, 2018

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Pengalaman Kerja dan Motivasi diduga berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan rumah makan di Manado.

H<sub>2</sub> : Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan rumah makan di Manado.

H<sub>3</sub> : Motivasi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan rumah makan di Manado.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode asosiatif bertujuan untuk melihat keterhubungan antar variabel penelitian baik variabel *dependent* maupun *independent*. Menurut Sugiono (2014: 2) Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling* Penelitian

Menurut Riduwan (2012: 8) menyatakan bahwa populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah makan yang berjumlah 154 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau *total sampling* yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2012: 64). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*total sampling*).

### Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah melalui program SPSS versi 21.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Angket atau kuesioner dikatakan valid jika pada angket atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket atau kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid jika tingkat signifikansinya berada dibawah 0,05 (Ghozali, 2012: 52). Suatu angket atau kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### Uji Normalitas

Ghozali (2012: 160) mengemukakan uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik.

### Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2012: 139) mengemukakan uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

### Uji Multikolinearitas

Ghozali (2012: 105) mengemukakan uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolineritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*.

### Uji Hipotesis

#### Uji F (Simultan)

Ghozali (2012: 98) mengemukakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

1. Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
2. Jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### Uji t (Parsial)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel independen secara individu (partial) dalam menjelaskan perilaku variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Jika  $t_h \geq t_t$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima
2. Jika  $t_h < t_t$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pengalaman Kerja ( $X_1$ )	X <sub>1,1</sub>	0,000	Valid	0,890	Reliabel
	X <sub>1,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>1,5</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Motivasi ( $X_2$ )	X <sub>2,1</sub>	0,000	Valid	0,888	Reliabel
	X <sub>2,2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2,3</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	X <sub>2,4</sub>	0,000	Valid		Reliabel

	Y <sub>1.1</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.2</sub>	0,000	Valid		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1.3</sub>	0,000	Valid	0,897	Reliabel
	Y <sub>1.4</sub>	0,000	Valid		Reliabel
	Y <sub>1.5</sub>	0,000	Valid		Reliabel

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah  $< \alpha$  yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan valid. Nilai *Alpha Cronbach* untuk setiap pernyataan  $\geq 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

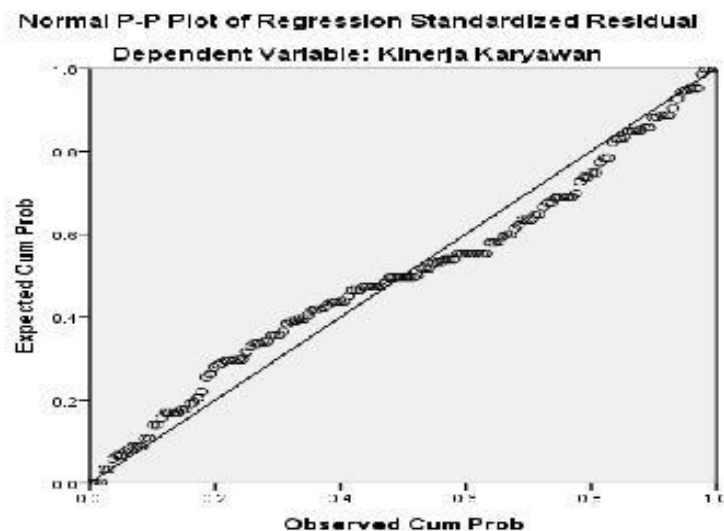
### Uji Asumsi Klasik Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji MultiKolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pengalaman Kerja	.807	1.239
	Motivasi	.807	1.239

Sumber: Output SPSS 21, 2018

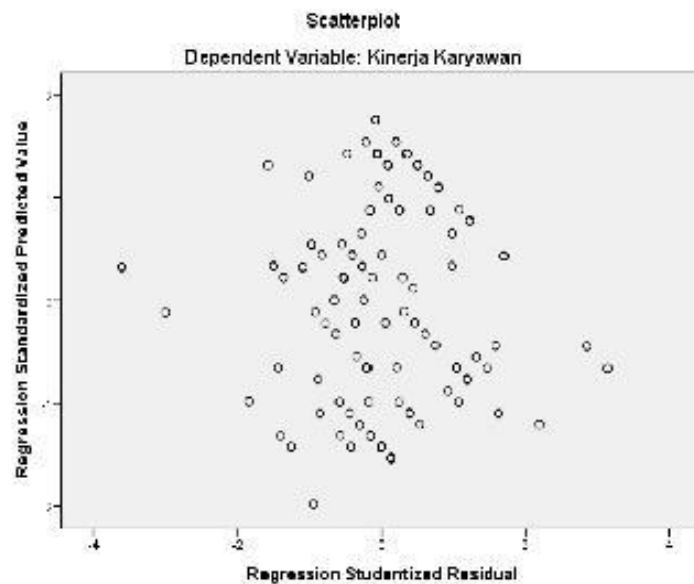
Tabel 2 ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF  $< 10$ . Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.



Gambar 2. Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Gambar 2 menunjukkan bahwa pernyataan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal. **Uji Asumsi Klasik**

**Heterokedastisitas****Gambar 3. Scatterplot***Sumber: Output SPSS 21, 2018*

Gambar 3 menunjukkan bahwa uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

**Uji Asumsi Klasik MultiKolinieritas****Tabel 3. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 <sup>a</sup>	.636	.632	.48591

*Sumber: Output SPSS 21, 2018*

Pada tabel 3 ini dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.677 artinya mempunyai hubungan yang cukup kuat. Nilai Koefisien Determinasi (adj R<sup>2</sup>) adalah 0,636 atau 63,6 %. Artinya pengaruh pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63,6 % dan sisanya sebesar 36,4 % di pengaruhi variabel lain.

**Tabel 4. Hasil Uji F ( Simultan )**

Model	Uji F	Sig.
Constant	F	
Pengalaman Kerja	132.152	.000 <sup>b</sup>
Motivasi		

*Sumber: Output SPSS 21, 2018*

Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti.

**Tabel 5. Hasil Uji t ( Parsial )**

Model	Uji t	Sig.
<i>Constant</i>		
Pengalaman Kerja	11.683	.000
Motivasi	5.030	.000

Sumber: Output SPSS 21, 2018

Pada tabel 5 ini dapat dilihat bahwa kecerdasan intelektual ( $X_1$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan pengalaman kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 154 responden, dengan indikatornya: (1) lama waktu atau masa kerja, (2) tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, dan (3) penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Motivasi ( $X_2$ ) memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima atau terbukti. Besarnya sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 154 responden, dengan indikatornya: (1) kebutuhan fisiologis, (2) kebutuhan akan rasa aman, (3) kebutuhan sosial, dan (4) kebutuhan akan penghargaan.

**Tabel 6. Koefisien Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	.123	.239
1		
Pengalaman Kerja	.700	.060
Motivasi	.284	.056

Sumber: Output SPSS 21,2018

Persamaan Regresi  $Y = 0,123 + 0,700 X_1 + 0,284 X_2 + e$  menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*), yaitu pengalaman kerja dan motivasi dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan adalah sebesar nilai koefisien ( $b$ ) dari nilai variabel *independent* tersebut. Konstanta ( $\square$ ) sebesar 0,123 memberikan pengertian bahwa jika pengalaman kerja dan motivasi secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan sebesar 0,123 satuan. Jika nilai  $b_1$  yang merupakan koefisien regresi dari pengalaman kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,700 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen mempunyai arti bahwa jika variabel pengalaman kerja ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,700 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai  $b_2$  yang merupakan koefisien regresi dari motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0,284 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen mempunyai arti bahwa jika variabel motivasi ( $X_1$ ) bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,284 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

## Pembahasan

### Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada instansi atau perusahaan di tempat kerjanya. Semakin lama pengalaman kerja yang mereka miliki maka semakin banyak pengetahuan yang mereka peroleh. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Ratu (2015), penelitian tersebut menggambarkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kapahang (2014), yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) wilayah Suluttengo.

### Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Motivasi adalah salah satu hal yang paling esensial dalam kehidupan kita.. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Halim dan Andreani, (2017), penelitian tersebut



menggambarkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleleng (2015), yang mengatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado
3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah makan di Manado

### Saran

Yang menjadi saran untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia, yang merupakan implikasi dari hasil penelitian ini adalah

1. Perlu memberikan pelatihan kepada karyawan dalam meningkatkan kualitas jasanya.
2. Bagi pengusaha rumah makan, disarankan harus memperhatikan pengalaman kerja serta pemberian motivasi kepada karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan menggunakan tambahan variabel independen lainnya yang potensial memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, diantaranya kompetensi dan pelatihan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP, Semarang.
- Halim dan Andreani. 2017. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera. *Jurnal Agora*, Vol. 5, No. 1. <https://media.neliti.commediapublications54209-ID-analisis-pengaruh-motivasi-dan-kompensas.pdf>. Diakses 05 September 2018.
- <https://media.neliti.commediapublications2746-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-motivasi-pelatihandan-kompensasi-terhadap-kinerja-peg.pdf>. Diakses 05 September 2018.
- Kapahang. 2014. Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, Vol. 2 No.4. <https://media.neliti.commedia.pdf>. Diakses 05 September 2018.
- Kotur1 dan Anbazhagan. 2014. Education and Work-Experience-Influence on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)* e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668, PP 104-110.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manulang. 2004. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*, Vol.3 No.3.
- Ranupanojo. 2001. *Manajemen Personalia*. BPFE, Yogyakarta.
- Ratu. 2018). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.6 No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.idindex.phpmembarticleviewFile1883218381>. Diakses 05 September 2018.
- Riduwan. 2012. *Dasar-Dasar Statistika*. Cetakan kesepuluh. Alfabeta, Bandung.
- Robbins dan Judge. 2013. *Organizational Behavior Edition 15* New Jersay: Pearson Education.
- Saleleng. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Grup, Jakarta.
- Usman. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Edisi ketiga. Bumi Aksara, Jakarta. Volume 16, Issue 5. Ver. III. <https://pdfs.semanticscholar.org/...88271c8bab70900deb73>. Diakses 10 Maret 2018.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers, Jakarta.

Yunarifah dan Kustiani. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung malang. *Jurnal Modernisasi*, Volume 8, Nomor 2. <https://epositori.uin-alauddin.ac.id>. Diakses 05 September 2018.

Zahro, Suyadi dan Djaja. 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir Di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, Volume 12 Nomor 1, ISSN: 1907-9990. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php>. Diakses 05 September 2018.

