

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN PADA PT. SWADHARMA SARANA INFORMATIKA GRESIK

¹⁾ Choirul Anwar, ²⁾ Pompong B. Setiadi, ³⁾ Ketut Witara
email: choirulanwar@gmail.com
pompong@stiemahardhika.ac.id
Mahasiswa Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

Abstrak

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja guna meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja, kemudian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik sebanyak 54 karyawan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Pengalaman Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan mutu dan kemampuan tenaga kerja guna meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja para karyawannya. (Hanggarini dalam Wijaya dan Suana, 2013:1312).

Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia

diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya (Wirawan, dkk, 2016:2)

Dalam meningkatkan kinerjanya, karyawan membutuhkan motivasi guna mencapai tujuan dari perusahaan. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya (Robbin dalam Fatmawati, dkk, 2013:2)

Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa yang dimaksud tujuan adalah sesuatu yang berada di dalam diri manusia sehingga kegiatan manusia lebih terarah karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu. Sedangkan yang dimaksud motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan dalam

mengerjakan keinginannya (Handoko dalam Fatmawati, dkk, 2013:2).

Selain motivasi kerja, sasaran penting dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja yang lebih lanjut akan meningkatkan kinerja anggota organisasi. Adanya kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan dengan melalui komitmen organisasi (Tsai *et al* dalam Wijaya dan Suana:1312). Dalam kaitannya dengan pekerjaan karyawan, kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap umum karyawan terhadap lingkungan kerja, kondisi kerja, penghargaan yang adil, dan komunikasi dengan kolega (Eslami *et al* dalam Wijaya dan Suana 2013:1313).

Pada peningkatan kinerja karyawan, pengalaman tinggi yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling *et al* dalam Wijaya dan Suana, 2013:1314). Banyaknya pengalaman maka kemungkinan untuk mewujudkan kinerja yang baik dan sebaliknya bila tidak cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya seseorang akan besar kemungkinan mengalami kegagalan (Hartini dalam Wijaya dan Suana, 2013:1314).

Karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi (Brown *et al* dalam Wijaya dan Suana, 2013:1314). Hal ini menunjukkan bahwa, kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Pentingnya peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan pengalaman kerja karyawan juga dialami oleh PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik yang merupakan perusahaan penyedia sarana Teknologi Informasi dan pengelolaan ATM yang handal. PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik beroperasi sejak tahun 1996. Munculnya berbagai pesaing dalam bidang sarana Teknologi Informasi menyebabkan perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan.

Namun dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang tinggi dan optimal, masih

terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Salah satu kendala dalam peningkatan kinerja karyawan adalah terdapat karyawan baru yang belum memiliki pengalaman kerja yang sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Kemudian, kepuasan karyawan yang rendah dan juga kurangnya motivasi yang diberikan atasan pada karyawan membuat kinerja karyawan menjadi rendah.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”**.

Tujuan penelitian ini (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik; (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik; dan (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Werther dan Davis dalam Sutrisno (2013:1) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai

yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pendapat lain mengenai definisi manajemen sumber daya manusia juga diungkapkan oleh Hasibuan (2013:10) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kemudian, Schuler, et al dalam Sutrisno (2013:6) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya alam adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah mengarahkan dalam memutuskan seberapa besar upaya untuk mengerahkan usaha dalam situasi tertentu (Vroom dalam Setiawan, 2015:48). Keitner & Kinicki dalam Setiawan (2015:38) juga mendefinisikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan tertentu.

Hasibuan dalam Khumaedi (2016) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Terdapat dua jenis motivasi yang dapat dilakukan pimpinan dalam rangka meningkatkan semangat kerja bawahan yaitu motivasi positif dan motivasi negative (Hasibuan, 2013:166).

1. Motivasi Positif

Dalam memberikan motivasi pada karyawan, pimpinan melakukan dengan cara memberikan hadiah, penghargaan, pujian kepada karyawan ataupun karyawan yang berprestasi di atas standar, dengan demikian kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sebab pada umumnya manusia akan senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif

Dalam memberikan motivasi pada karyawan, pimpinan memberikan hukuman kepada karyawan yang berbuat kesalahan, melanggar aturan atau karyawan yang berprestasi di bawah standar yang telah ditetapkan. Motivasi negatif ini diharapkan kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan takut menerima hukuman.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah lama waktu karyawan bekerja di tempat kerja mulai saat diterima di tempat kerja hingga sekarang (Martoyo dalam Wirawan, dkk, 2016:3). Menurut Manulang dalam Yunita dkk (2016:3) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran masa kerja seseorang mulai saat diterima kerja hingga sekarang yang merupakan bagian dari proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan. Menurut Ahmad dalam Muamarizal, dkk (2015:7) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi masa atau pengalaman kerja seseorang yaitu:

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak
2. Frekuensi
Semakin sering melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik
3. Jenis Tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik
4. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugas tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut
5. Hasil

Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

Manfaat pengalaman kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan, dan memperoleh penghasilan (Soekarno dalam Muamarizal, dkk, 2015:8). Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian di bidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan cepat tercapai.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Luthans dalam Fatmawati, dkk, 2013:2). Menurut Edy Sutrisno (2014:73) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Strauss dan Sayles dalam Sutrisno (2014:75) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak mencapai kepuasan (kematangan) psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan akhirnya menimbulkan frustrasi.

Ketidakpuasan dalam kerja dapat menimbulkan perilaku agresif atau sikap seseorang yang menunjukkan menarik diri dari kontak dengan lingkungan sosial. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan seiring dengan dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase, agresi yang pasif, sikap selalu menghindari aktivitas organisasi, menentang atasan, dan sengaja melakukan kesalahan. Apabila karyawan tercapai pada kepuasan, maka karyawan akan bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan berprestasi lebih baik daripada karyawan yang tidak mencapai pada tingkat ketidakpuasan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan seseorang yang positif maupun negatif yang mana merupakan suatu cara pandang seseorang tentang penilaian pekerjaan mereka.

Menurut Gilmer dalam Edy Sutrisno (2014:77), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Kesempatan untuk maju, Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
2. Kemauan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan
5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*
6. Faktor Intrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) (Mangkunegara, 2013:67).

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014:14), kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja dalam suatu organisasi baik secara kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2014:151) kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Adapun faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah senergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

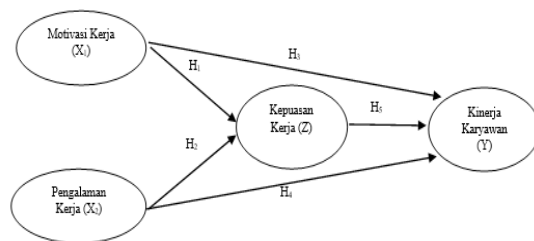
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas
3. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain itu, tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi.

Secara spesifik tujuan dari penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Sunyoto terdiri dari (Mangkunegara, 2013:45):

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka berkepemimpinan spiritual untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang di embannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan terkepemimpinan spiritual untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang ada di bab sebelumnya, maka telah ditetapkan rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H₁ = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik
- H₂ = Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik
- H₃ = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik
- H₄ = Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik
- H₅ = Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori. Eksplanatori merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2016:11). Pendekatan yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:8) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:119). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik sebanyak 54 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:120). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang diambil adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:126). Sampel dalam

penelitian ini adalah karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik sebanyak 54.

Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan latar belakang masalah yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka variabel yang diamati adalah variabel bebas (*independent variable*) dan variabel terikat (*dependent variable*).

Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Herzberg dalam Rante, *et al* (2017), yaitu: (a) Kemajuan; (b) Pengakuan; (c) Tanggung Jawab; (d) Pengawasan; (e) Gaji; (f) Kebijakan Perusahaan.

Pengalaman Kerja (X_2)

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengukuran pengalaman kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Foster dalam Yunita, dkk (2016:3), yaitu: (a) Lama waktu atau masa kerja; (b) Variasi pekerjaan; (c) Penguasaan terhadap pekerjaan; dan (d) Jenis Pekerjaan.

Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan sesuatu keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau sesuatu yang profesi alam suatu waktu tertentu. Pengukuran kinerja karyawan pada penelitian ini mengacu pada teori Mathis (2013:378) yaitu: (a) Kuantitas kerja; (b) Kualitas kerja; (c) Pemanfaatan waktu; dan (d) Kerjasama.

Variabel Intervening

Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif dan menyenangkan

yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori Luthans dalam Januari dkk (2015:3) yang menyebutkan ada 5 dimensi kepuasan kerja, yaitu: (a) *The work itself*; (b) *Supervision*; (c) *Coworkers*; (d) *Pay*; (e) *Opportunity of promotion*

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi. Kuesioner yang disebarkan kepada responden terbagi menjadi dua yaitu:

1. Kuesioner gambaran karakteristik responden
Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang meliputi, jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja.
2. Kuesioner variabel penelitian
Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif jawaban responden terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja, kepuasan karyawan, dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini, skala pengukuran variabel-variabel penelitian menggunakan skala Likert, untuk variabel Motivasi Kerja (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), Kepuasan Karyawan (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Pengukuran variabel dalam metodologi penelitian ini menggunakan skala Likert dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang atau kejadian yang biasanya skala diajukan terdiri atas 5 atau 7 titik.

Masing masing indikator dijadikan titik tolak untuk membuat item instrument berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden. Setiap jawaban pernyataan diberi nilai atau skor sebagai berikut :

Pernyataan	skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber dan Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2016:192).

Analisa Data

Analisis data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan *software smart PLS* versi 3.0. PLS adalah teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS memiliki 2 model *path modeling*, yaitu *outer model* dan *inner model* karena penelitian ini menggunakan teknik statistika multivarian dengan melakukan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen.

PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Menurut Ghazali (2013) menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100 sampel).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) menspesifikasi hubungan antara variabel yang diteliti dengan indikatornya.

Convergent Validity

Uji model pengukuran melalui *loading factor* dilakukan untuk mengetahui validitas

indikator dengan melihat nilai *convergent validity* indikator-indikator yang ada di dalam model. Setiap indikator dalam model harus memenuhi *convergent validity* yaitu memiliki nilai $> 0,5$. Apabila setiap indikator sudah memiliki nilai *loading factor* $> 0,5$, langkah evaluasi dapat dilanjutkan. Namun jika belum, harus dilakukan reduksi terhadap indikator-indikator yang memiliki nilai *Convergent validity* $< 0,5$ dengan melakukan iterasi lebih lanjut sampai diperoleh nilai *loading factor* untuk setiap indikator adalah $> 0,5$

Tabel 1 Uji Validitas (Convergent Validity)

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamples</i>	<i>Standard deviation</i>	<i>T-Statistic</i>
Motivasi Kerja (X₁)				
X1.1	0.710	0.715	0.112	6.364
X1.2	0.643	0.603	0.179	3.592
X1.3	0.523	0.546	0.148	3.543
X1.4	0.838	0.845	0.057	14.823
X1.5	0.752	0.738	0.107	7.034
X1.6	0.781	0.796	0.051	15.200
Pengalaman Kerja (X₂)				
X2.1	0.721	0.705	0.087	8.303
X2.2	0.619	0.566	0.172	3.606
X2.3	0.787	0.785	0.067	11.680
X2.4	0.880	0.874	0.042	21.151
Kepuasan Kerja (Z)				
Z.1	0.816	0.830	0.046	17.657
Z.2	0.626	0.569	0.155	4.050
Z.3	0.711	0.717	0.085	8.379
Z.4	0.771	0.749	0.074	10.393

	<i>original sample estimate</i>	<i>mean of subsamp les</i>	<i>Standar deviati on</i>	<i>T- Statist ic</i>
Z.5	0.779	0.783	0.039	19.859
Kinerja Karyawan (Y)				
Y.1	0.700	0.650	0.196	3.577
Y.2	0.857	0.834	0.046	18.736
Y.3	0.679	0.612	0.231	2.940
Y.4	0.810	0.804	0.092	8.841

Sumber: Lampiran 4, diolah peneliti

Berdasarkan Tabel diatas Variabel Motivasi Kerja (X_1) yang diukur dengan 6 item dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut, karena nilai convergent validity diatas 0,5. Variabel Pengalaman Kerja (X_2) yang diukur dengan 4 item pengukuran keseluruhannya mempunyai nilai convergent validity diatas 0,5, maka 4 item pengukuran yang mengukur Pengalaman Kerja (X_2) dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut. Variabel Kepuasan Kerja (Z) yang diukur dengan 5 item dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut, karena nilai convergent validity diatas 0,5. Variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diukur dengan 4 item pengukuran keseluruhannya mempunyai nilai convergent validity diatas 0,5, maka 4 item pengukuran yang mengukur Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan sah sebagai alat ukur konstruk tersebut.

Discriminant Validity

Uji *Discriminant validity* bertujuan menguji validitas blok indikator. Uji *Discriminant validity* terhadap indikator dapat dilihat pada *cross loadings* antara indikator dengan konstraknya sebagaimana nampak pada Tabel 2. Blok indikator disebut valid jika nilai masing-masing indikator didalam mengukur variabel konstraknya (= blok indikator) secara dominan lebih tinggi jika dibandingkan dengan nilai masing-masing indikator tersebut didalam mengukur variabel konstruk yang lain.

Tabel 2 Cross Loadings

	Motivasi Kerja (X_1)	Pengalaman Kerja (X_2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0.710	0.266	0.478	0.256
X1.2	0.643	0.243	0.327	0.253
X1.3	0.523	0.108	0.231	-0.007
X1.4	0.838	0.418	0.567	0.275
X1.5	0.752	0.355	0.506	0.191
X1.6	0.781	0.375	0.705	0.135
X2.1	0.205	0.721	0.229	0.335
X2.2	0.107	0.619	0.159	0.310
X2.3	0.266	0.787	0.302	0.428
X2.4	0.417	0.880	0.451	0.511
Z.1	0.523	0.384	0.816	0.471
Z.2	0.300	0.183	0.626	0.404
Z.3	0.471	0.292	0.711	0.296
Z.4	0.535	0.555	0.771	0.489
Z.5	0.630	0.378	0.779	0.698
Y.1	0.162	0.322	0.327	0.700
Y.2	0.218	0.599	0.434	0.857
Y.3	0.113	0.327	0.231	0.679
Y.4	0.310	0.598	0.765	0.810

Sumber: Lampiran 4, data di olah

Nilai *cross loadings* pada Tabel 2 didapatkan keseluruhan dari konstruk pembentuk dinyatakan memiliki diskriminan yang baik. Dimana nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya.

Average Variance Extracted (AVE)

AVE bertujuan untuk menguji reliabilitas variabel konstruk. AVE bertujuan untuk menetapkan bahwa variabel konstruk memiliki nilai *Discriminant validity* yang baik. Nilai AVE dinyatakan memuaskan jika $> 0,5$. Hasil uji AVE nampak pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3 Nilai AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Motivasi Kerja (X₁)	0.512
Pengalaman Kerja (X₂)	0.574
Kepuasan Kerja (Z)	0.553
Kinerja Karyawan (Y)	0.586

Sumber: Lampiran 4, data diolah

Hasil nilai AVE untuk blok indikator yang mengukur konstruk dapat dinyatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik karena nilai $AVE > 0,5$. Hal ini berarti bahwa semua variabel konstruk dinyatakan reliabel.

Composite Reliability

Uji lainnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk (Ghozali, 2013). Hasil *composite reliability* untuk Motivasi Kerja (X₁) sebesar 0.860, *composite reliability* Pengalaman Kerja (X₂) sebesar 0.841, *composite reliability* Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.860 dan *composite reliability* Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.849. Ketentuannya jika nilai *composite reliability* $> 0,60$ ditafsirkan sangat memuaskan (Ghozali, 2013).

Tabel 4 Composite Reliability

	Composite Reliability
Motivasi Kerja (X₁)	0.860
Pengalaman	0.841

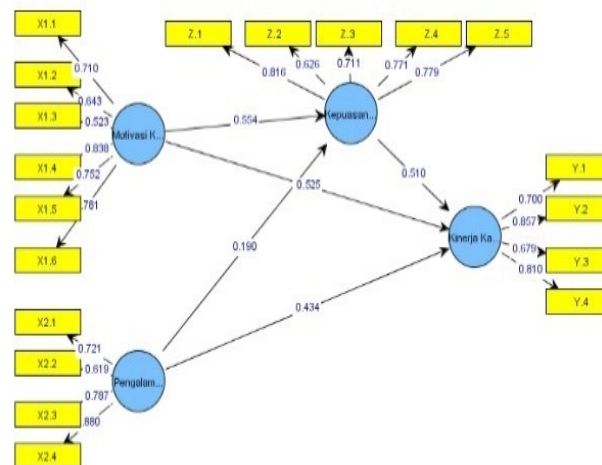
Kerja (X₂)	
Kepuasan Kerja (Z)	0.860
Kinerja Karyawan (Y)	0.849

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4 bisa dijelaskan bahwa dari ketentuan *composite reliability* maka bisa dinyatakan keseluruhan konstruk yang diteliti memenuhi kriteria *composite reliability*, sehingga setiap konstruk mampu diposisikan sebagai variabel penelitian. Hal tersebut mengindikasikan bahwa secara komposit seluruh variabel memiliki konsistensi internal yang memadai dalam mengukur variabel laten/konstruk yang diukur sehingga dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Inner Model

Uji ini digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian, berdasarkan *output* PLS, didapatkan gambar sebagai berikut:



Gambar 2 Model Penelitian PLS

Sumber: Lampiran 4

Hasil nilai *inner weight* Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Motivasi Kerja Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Motivasi Kerja dan

Pengalaman Kerja yang ditunjukkan pada persamaan berikut ini.

$$Y = 0,525 X_1 + 0,434 X_2 + 0,510 Z$$

$$Z = 0,554 X_1 + 0,190 X_2$$

Pengujian Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat *t-statistic* pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
Motivasi Kerja (X1) - > Kepuasan Kerja (Z)	0.554	0.550	0.106	5.228
Pengalaman Kerja (X2) - > Kepuasan Kerja (Z)	0.190	0.185	0.128	1.482
Motivasi Kerja (X1) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.525	0.507	0.199	4.133
Pengalaman Kerja (X2) - > Kinerja Karyawan (Y)	0.434	0.439	0.132	3.281
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.510	0.486	0.173	2.949

Sumber: Lampiran 4

Hasil uji menunjukan bahwa : (a) Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai T statistik sebesar 5,228 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_1 yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan

Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima; (b) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai T statistik sebesar 1,482 yang berarti lebih kecil dari 1,96, sehingga hipotesis H_2 yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan tidak diterima; (c) Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 4,133 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_3 yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima; (d) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 3,281 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_4 yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima; dan (e) Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 2,949 yang berarti lebih besar dari 1,96, sehingga hipotesis H_5 yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Untuk variabel laten endogen dalam *model structural* yang memiliki hasil R^2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model “baik”, R^2 sebesar 0,33 mengindikasikan bahwa model “moderet”, R^2 sebesar 0,19 mengindikasikan bahwa model “lemah” (Ghozali, 2013). Adapun output PLS sebagaimana dijelaskan berikut:

Tabel 6 Nilai *R-Square*

	R-square
Motivasi Kerja (X₁)	
Pengalaman Kerja (X₂)	
Kepuasan Kerja (Z)	0.427
Kinerja Karyawan (Y)	0.459

Sumber: Lampiran 4

Untuk variabel bebas Motivasi Kerja (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) yang mempengaruhi variabel Kepuasan Kerja (Z) dalam model struktural memiliki nilai R² sebesar 0,427 yang mengindikasikan bahwa model “Moderet”, sedangkan Motivasi Kerja (X₁), Pengalaman Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (Z) yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam model struktural memiliki nilai R² sebesar 0,459 yang mengindikasikan bahwa model “Moderet”.

Kesesuaian *model struktural* dapat dilihat dari Q², sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - [(1 - R_1) * (1 - R_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,427) * (1 - 0,459)] \\
 &= 1 - [(0,573) * (0,541)] \\
 &= 1 - [0,310] \\
 &= 0,690
 \end{aligned}$$

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013:23). Sedangkan menurut Hasibuan dalam Khumaedi (2016:46) menjelaskan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai T statistik sebesar 5,228 yang berarti lebih besar dari 1,96. Pengaruh yang terjadi antara kedua variabel tersebut adalah pengaruh yang positif. Dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima

Hasil dalam penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Jusmin *et al* (2016:56) dengan judul Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers yang menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, Hidayat, & Dewi (2013:7) yang meneliti Pengaruh Motivasi, Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dimana hasilnya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Pelindo III Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dibentuk melalui pemberian motivasi kerja terhadap karyawan yang bersifat mendorong diri seorang karyawan.

Menurut uraian diatas, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan apabila motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan kuat, maka kepuasan kerja karyawan yang dirasakan kuat pula. Apabila motivasi kerja yang diberikan lemah, maka kepuasan kerja tidak akan tercipta di dalam diri karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2014:24). Sedangkan menurut Manulang dalam Yunita dkk (2016:3) pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, karena nilai T statistik sebesar 1,482 yang berarti lebih kecil dari 1,96. Dengan demikian hipotesis kedua

pada penelitian ini yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan tidak diterima

Hasil dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wijaya dan Suana I Wayan (2013:1326) dengan judul “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan” yang membuktikan bahwa pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal demikian menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi maka semakin puas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2013:23). Sedangkan menurut Robescu (2016:72) Motivasi didefinisikan sebagai semua proses penggerak internal dan eksternal yang membuat individu melakukan suatu aktivitas, apa yang menentukan batasan dan bentuk aktivitas dan yang memberikannya kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 4,133 yang berarti lebih besar dari 1,96. Dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, Hidayat, & Dewi (2013:7) yang meneliti Pengaruh Motivasi, Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yang mana hasilnya membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan

oleh Jusmin, et al (2016:56) dengan judul *Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sugiyanto (2014:128) dengan judul *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Soerjo Ngawi* dapat membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen pada Universitas Soerjo Ngawi. Seperti yang diungkapkan oleh Zameer, Nisar, & Amir (2014:298) dalam penelitiannya yang berjudul *The Impact Of The Motivation On The Employee's Performance In Beverage Industry Of Pakistan* diperoleh bahwa motivasi kerja benar-benar memainkan peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut uraian diatas, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja yang diberikan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan dan dapat berdampak pada produktivitas kerja karyawan menurun.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ranupandojo mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksana-kan dengan baik. (Yunita, dkk., 2016:3)

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 3,281 yang berarti lebih besar dari 1,96. Dengan demikian hipotesis keempat pada penelitian ini yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, & Wayan (2013:1326) yang berjudul Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan, membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yunita dkk (2016:7) dengan judul Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan yang berhasil membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian dengan penelitian Wirawan, dkk (2016:6) dengan judul Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal demikian menunjukkan bahwa karyawan dengan pengalaman kerja yang tinggi maka semakin puas karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya

Berdasarkan uraian diatas, maka pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin banyak dan tinggi pengalaman karyawan, maka karyawan memiliki kinerja produktivitas kerja yang baik dan tinggi pula. Sedangkan karyawan memiliki pengalaman kerja yang minim, maka karyawan tersebut memiliki kinerja karyawan yang minim minim juga.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2012:133). Sedangkan kepuasan kerja menurut Luthans adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif dan menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Fatmawati, dkk, 2013:2).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, karena nilai T statistik sebesar 2,949 yang berarti lebih besar

dari 1,96. Dengan demikian hipotesis kelima pada penelitian ini yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jusmin, et al. (2016:56) dengan judul Specific Determinants of Work Motivation, Competence, Organizational Climate, Job Satisfaction and Individual Performance: A Study among Lecturers yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Wayan (2013:1326) yang berjudul “Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan” diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati, Hidayat, & Dewi. (2013:7) yang meneliti Pengaruh Motivasi, Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang sama yakni kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja yang dirasakan rendah, maka kinerja karyawan dalam suatu perusahaan menurun pula.

PENUTUP Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis pertama pada penelitian ini yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima; (2) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian ini yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh

signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan tidak diterima; (3) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis ketiga pada penelitian ini yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima; (4) Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis keempat pada penelitian ini yang berbunyi “Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima; dan (5) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan demikian hipotesis kelima pada penelitian ini yang berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik”, dapat dinyatakan diterima.

Saran

Setelah melakukan penelitian ini, peneliti ingin memberikan beberapa saran sebagai berikut : (1) Diharapkan pihak PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik lebih memberikan motivasi kepada karyawan, hal ini perlu dilakukan guna lebih mendorong karyawan untuk meningkatkan kebersediaan karyawan dalam menjaga nama baik PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik; (2) Diharapkan pihak PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik memberikan kesempatan promosi kepada karyawan guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan; dan (3) Diharapkan karyawan PT. Swadharma Sarana Informatika Gresik lebih meningkatkan kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan agar dapat mencapai bahkan melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Fatmawati, A. P. F., Hidayat, W., dan Dewi, R. S. 2013. Pengaruh Motivasi,

Kompensasi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan (studi kasus PT. Pelindo III Semarang). *Diponegoro Journal Of Social and Politic*, hal 1-10. Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Januari, C. I., H. N. Utami., dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 24 No. 2

Khumaedi, Evawati. 2016. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* Volume 2, Nomor 1

Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2013. *Human Resources Management*, Thomson Learning.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta

_____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Wijaya, I Made B. G., dan I Wayan Suana. 2013. Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.

Wirawan, K. E., I Wayan Bagia., dan G. P. A. J. Susila. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*: Volume 4

Yunita, K. E., Ni Nyoman Yulianthini, dan I Wayan Bagia. 2016. “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* Volume 4