



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25498-25504

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

Didhiet Ramadhani¹, Djoko Hananto²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹ramadhanididhiet@gmail.com, ²Joko.Hananto@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta (FEB UMJ). Penelitian dilatarbelakangi oleh capaian kinerja karyawan periode 2023–2025 yang berada pada kategori baik dengan rata-rata nilai 86,95, namun belum mencapai kategori sangat baik (≥ 91), serta adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif dan desain kausal komparatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi yang berjumlah 32 karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F menggunakan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan FEB UMJ. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan lebih efektif dilakukan melalui penguatan motivasi kerja, sedangkan pengalaman kerja perlu didukung dengan pelatihan, mentoring, dan pengembangan kompetensi agar memberikan kontribusi yang optimal terhadap peningkatan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

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

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk perguruan tinggi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompas.id pada 10 Desember 2024 melaporkan bahwa perguruan tinggi memiliki peran strategis sebagai penghasil sumber daya manusia unggul, pusat inovasi, riset, dan kolaborasi untuk mendukung pembangunan ekonomi nasional. Selain itu, Kompas.com pada 15 Juli 2024 juga memberitakan bahwa pemerintah terus memperkuat manajemen talenta, pengembangan karier, dan kesejahteraan dosen serta tenaga pendidik sebagai bagian dari transformasi pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di lingkungan perguruan tinggi. Sumber didapat dari web kompas.id. Menurut (Nasir et al., 2020), sumber daya manusia merupakan aset utama dalam perguruan tinggi. Keberhasilan perguruan tinggi sangat ditentukan oleh kualitas dosen dan tenaga kependidikan yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi dan mewujudkan tujuan perguruan tinggi. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya ditunjukkan melalui tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki, tetapi juga melalui sikap kerja, kemampuan beradaptasi, kreativitas, serta kemauan untuk terus mengembangkan kompetensi diri (Basyid, 2024). Pengembangan sumber daya manusia yang efektif akan berdampak pada meningkatnya produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta daya saing institusi pendidikan dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada (Basyid, 2024).

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2021), kinerja karyawan merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam lingkungan perguruan tinggi, karyawan memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan kegiatan akademik maupun administrasi sehingga tercipta pelayanan yang efektif dan efisien bagi seluruh civitas akademika. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh setiap institusi pendidikan, termasuk Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta (FEB UMJ). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja yang optimal akan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat efektivitas kerja dan kualitas pelayanan. Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi dan pengalaman kerja. Motivasi merupakan dorongan yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan pengalaman kerja mencerminkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang diperoleh melalui masa kerja.

Dalam lingkungan perguruan tinggi, kinerja karyawan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelayanan akademik dan administrasi kepada mahasiswa, dosen, serta seluruh civitas akademika (Sulfianna, 2025). Kinerja yang baik akan meningkatkan efektivitas pelayanan, produktivitas kerja, dan kualitas layanan institusi pendidikan (Basyid, 2024). Menurut (Mangasi & Hia, 2024), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan budaya organisasi.

Tabel 1. Data Kinerja Karyawan 2023-2025

Unit	Kinerja	Tahun Penilaian	Nilai Akhir	Kesimpulan
FEB	32	2023	86,496	Baik
FEB	32	2024	86,37	Baik
FEB	32	2025	87,97	Baik
TOTAL			260,84	
Rata-rata			86,95	

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata nilai kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta selama periode 2023–2025 sebesar 86,95, sehingga termasuk dalam kategori baik. Nilai kinerja mengalami fluktuasi, yaitu sebesar 86,49 pada tahun 2023, menurun menjadi 86,37 pada tahun 2024, kemudian meningkat menjadi 87,97 pada tahun 2025. Meskipun menunjukkan peningkatan pada tahun terakhir, capaian tersebut masih berada di bawah kategori sangat baik yang mensyaratkan nilai minimal 91 berdasarkan standar penilaian Sumber Daya Insani Universitas Muhammadiyah Jakarta. Selisih rata-rata sebesar 4,05 poin dari batas minimal kategori sangat baik menunjukkan bahwa masih terdapat peluang untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Fluktuasi nilai kinerja yang terjadi selama periode penelitian mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut (Hasibuan, 2019) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut (Handoko, 2020), motivasi kerja merupakan kekuatan atau faktor yang ada dalam diri seseorang yang mampu menimbulkan, menggerakkan, serta mengarahkan perilakunya. Menurut (Hendri Sembiring, 2020a), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian menurut (Basyid, 2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, bertanggung jawab, dan berusaha memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja juga menjadi faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan. Pengalaman kerja berkaitan dengan lamanya masa kerja, penguasaan tugas, serta kemampuan dalam menyelesaikan berbagai permasalahan pekerjaan. Menurut (Yunus & Widhi Ariestianti Rocdianingrum, 2020) Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Menurut (S. Nurfitriani Yasin, Gunawan, MUH. Nur Fattah, 2021) Pengalaman kerja didefinisikan sebagai Sesuatu atau

kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka disebut pengalaman kerja. Menurut Saifudin dan Pasiama (2022), pengalaman kerja menunjukkan tingkat penguasaan keterampilan dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan pengetahuan serta pengalaman yang diperoleh selama bekerja. Sementara itu, Hasibuan dan Silvy (2023) menyatakan bahwa pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang diperoleh melalui proses belajar dan praktik secara berkelanjutan. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang dimiliki dalam menghadapi berbagai situasi dan permasalahan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan efektivitas serta kualitas hasil kerja. Pengalaman kerja juga menjadi sarana pembelajaran yang memungkinkan karyawan mengembangkan kompetensi dan kemampuan pengambilan keputusan dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Pratiwi (2025) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Mahmud dan Nurrofi (2024) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta Wahyono (2023) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya ketidakkonsistenan. Mahmud dan Nurrofi (2024) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu, penelitian Wahyono (2023) juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai ketika dianalisis bersama kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan belum memberikan kesimpulan yang konsisten.

Perbedaan tingkat motivasi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan dapat menjadi salah satu penyebab belum tercapainya kategori kinerja sangat baik pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta. Selain adanya research gap dari sisi hasil penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor perusahaan dan organisasi bisnis, sedangkan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada institusi pendidikan tinggi, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sehingga dapat menjadi dasar bagi pihak fakultas dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Desain penelitian ini bersifat kausal komparatif, di mana peneliti berusaha menguji pengaruh langsung kedua variabel independen terhadap kinerja karyawan melalui pengumpulan data lapangan menggunakan kuesioner. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan menyebarkan kuesioner pada karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen fakultas, laporan tahunan, dan literatur terkait dengan waktu pelaksanaan dimulai bulan April hingga Juni 2026. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan dan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua populasi yang ada, sampel penelitian sebanyak 32 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah hasil karakteristik responden, menguji kualitas data, uji asumsi klasik, teknik analisis data, serta pengujian hipotesis dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini disajikan berdasarkan jenis kelamin, fakultas, pekerjaan, dan lama bekerja. Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian sebanyak 32 orang karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 32 responden terdapat 24 orang (75,0%) berjenis kelamin laki-laki dan 8 orang (25,0%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Berdasarkan fakultas, seluruh responden berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, yaitu sebanyak 32 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh data penelitian diperoleh dari karyawan yang bekerja di Fakultas Ekonomi dan Bisnis sesuai dengan objek penelitian.

Berdasarkan pekerjaan, diketahui bahwa responden yang berprofesi sebagai tenaga kependidikan (Tendik) berjumlah 17 orang (53,1%), sedangkan tenaga penunjang berjumlah 15 orang (46,9%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini merupakan tenaga kependidikan.

Berdasarkan lama bekerja, seluruh responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, yaitu sebanyak 32 orang (100%). Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga diharapkan mampu memberikan informasi yang relevan mengenai kondisi organisasi dan kinerja karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	8	0,408-0,849	0,3494	VALID
Motivasi Kerja (X1)	10	0,589-0,894	0,3494	VALID
Pengalaman Kerja (X2)	6	0,648-0,810	0,3494	VALID

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel yang diuji dinyatakan reliabel, sehingga seluruh item pernyataan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hal ini karena nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh lebih besar dari 0,600.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,917	RELIABEL
Pengalaman Kerja (X2)	0,857	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0,839	RELIABEL

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada variabel yang diuji dinyatakan reliabel, sehingga seluruh item pernyataan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.06102375
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.118
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.536

Berdasarkan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,536, yaitu lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Histogram, Normal *P-P Plot*, dan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, seluruh metode

menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.507	2.844		.178	.860		
1 A MOTIVASI_KERJ	.557	.119	.703	4.697	.000	.262	3.819
PENGALAMAN_KERJA	.325	.209	.233	1.556	.131	.262	3.819

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,262 dan VIF sebesar 3,819, sedangkan variabel pengalaman kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,262 dan VIF sebesar 3,819. Kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas berdasarkan grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, menyempit, atau melebar. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.507	2.844		.178	.860		
1 MOTIVASI KERJA	.557	.119	.703	4.697	.000	.262	3.819
PENGALAMAN_KE RJA	.325	.209	.233	1.556	.131	.262	3.819

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

$$Y = 0,507 + 0,557X_1 + 0,325X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda, diperoleh nilai konstanta sebesar 0,507 yang menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,507. Selanjutnya, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,557 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja, dengan asumsi pengalaman kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,557 satuan. Selain itu, koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,325 juga bernilai positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan pada pengalaman kerja, dengan asumsi motivasi kerja tetap, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,325 satuan. Dengan demikian, motivasi kerja dan pengalaman kerja sama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.911 ^a	.830	.818	2.131

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,830. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 83%, sedangkan sisanya sebesar 17% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji T

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	t hitung	Sig.
(Constant)	.178	.860
MOTIVASI KERJA	4.697	.000
PENGALAMAN KERJA	1.556	.131

Variabel motivasi kerja (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 4,697, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,042, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel pengalaman kerja (X₂) memiliki nilai t hitung sebesar 1,556, lebih kecil daripada t tabel sebesar 2,042 dengan nilai signifikansi 0,131 > 0,05. Dengan demikian, H₀ diterima dan H₂ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	642.286	2	321.143	70.724	.000 ^b
Residual	131.682	29	4.541		
Total	773.969	31			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, MOTIVASI_KERJA

Berdasarkan hasil uji F (simultan), diperoleh nilai F hitung sebesar 70,724 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,33, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Diskusi

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada uji T diketahui nilai t hitung sebesar 4.697 dimana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (df= 28, α= 0,05) sebesar 2.042, selain itu nilai sig. lebih kecil dari 0,05 atau 0,000 < 0,05. H₀ ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Secara teoritis, hal ini sejalan dengan teori Maslow bahwa individu atau seseorang akan termotivasi jika kebutuhan-kebutuhan dasarnya, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, social, penghargaan, sampai aktualisasi diri dapat terpenuhi. Pemenuhan tersebut akan meningkatkan semangat kerja yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Nurhalizah & Oktiani, 2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada uji T diketahui nilai t hitung sebesar 1,556 dimana nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel (df= 28, α= 0,05) sebesar 2,042 selain itu, nilai sig. lebih besar dari 0,05 atau 0,131 > 0,05.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12598>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

H0 diterima dan Ha ditolak artinya pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lamanya masa kerja dan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan belum tentu bisa meningkatkan kinerja karyawan. Secara teoritis, menurut teori Human capital yang di kemukakan oleh Gary S. Backer bahwa kerja dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas apabila disertai dengan proses pembelajaran yang berkelanjutan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kompetensi. Dengan demikian, lamanya masa kerja dan pengalaman kerja tidak secara otomatis meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja yang lebih baik akan tercapai apabila pengalaman yang dimiliki mampu diubah menjadi pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nessa Andhini, Tuahman Sipayung, Liharman Saragih, 2024) bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan. Meskipun demikian, secara simultan kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja, sementara pengalaman kerja akan memberikan kontribusi yang lebih optimal apabila didukung oleh peningkatan kompetensi, pelatihan, dan pengembangan kemampuan. Secara teoritis, penelitian ini memperkuat kajian Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan secara praktis hasil penelitian memberikan masukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta untuk lebih memprioritaskan upaya peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, komunikasi yang efektif, serta sistem apresiasi terhadap prestasi kerja. Selain itu, pengalaman kerja perlu dioptimalkan melalui program pengembangan kompetensi, coaching, mentoring, dan rotasi pekerjaan agar mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

Referensi

- [1] A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004. https://lib.ui.ac.id/detail.jsp?id=20151897&utm_source
- [2] Aflah, K. N., Suharnomo, S., Ud, F. M. A. S., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance : The Role of Islamic Motivation , Affective Commitment , and Job Satisfaction. 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [4] Basyid, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(1), 39–43.
- [5] Handoko, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT Bumi Aksara.
- [7] Hendri Sembiring. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13.
- [8] Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur*. XVIII(3), 383–394.
- [9] Nasir, Adam, Rahmawati, Arfin, Mujiati, & Rahmiati, T. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan dan Retensi SDM di Perguruan Tinggi Swasta (Teori dan Praktek)*. Alfabeta.
- [10] Nessa Andhini, Tuahman Sipayung, Liharman Saragih, E. O. P. D. (2024). *Sebagai Variabel Intervening Di Perumda Tirtauli Kota Pematang Siantar*. 6(3), 561–570.
- [11] Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(3), 197–207.
- [12] Pratiwi, D. (2025). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan terhadap Kepuasan Anggota pada Kopel Bulog Pusat di Jakarta Selatan. 56–69.
- [13] Puyod, J. V., & Charoensukmongkol, P. (2019). The contribution of cultural intelligence to the interaction involvement and performance of call center agents in cross-cultural communication: The moderating role of work experience. 42(12). <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/MRR-10-2018-0386>
- [14] Ratnadinigrum, N. A. A., & Takrim, M. (2023). Motivasi Kerja Menurut Teori Maslow Bagian Staf Manajemen Project Pada PT Putera Instrumenindo. 7(2), 169–178.
- [15] S. Nurfitriani Yasin, Gunawan, MUH. Nur Fattah, A. (2021). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (DIKLAT) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng*. 1(1), 17–28.
- [16] Wahyono, D. (2023). *Pengaruh Komunikasi Pemasaran , Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Marketplace Shopee*. 9(5), 1983–1990.
- [17] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.
- [18] Yunus, M., & Widhi Ariestianti Rocdianingrum. (2020). *Pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- [18] Zulkifli, Z. (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kepemimpinan , Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM)*. 3(1), 414–423