

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUMDA
AIR MINUM KABUPATEN KUPANG**

Sumber daya manusia dalam suatu sistem operasional perusahaan merupakan salah satu aset utama yang memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang baik menjadi kunci keberhasilan dalam perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang penting pula. Manusia selalu berperan aktif dan utama dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka perusahaan harus melakukan manajemen sumber data manusia dengan baik. Hal ini dimaksudkan guna mencapai hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

112Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat di butuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang

harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, adalah Kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting yang harus dicapai oleh setiap instansi, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2016). Menurut Wibowo (2018) bahwa kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Kinerja merupakan peran sangat penting untuk strategi bagi perusahaan sehingga menjadi tolak ukur bagi perkembangan perusahaan. Menurut Hamali (2016) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan pengalaman kerja. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengerahkan kemampuan dalam mencapai tujuan organisasi. (Hakim 2017:99) Motivasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan karyawan atas dasar dorongan oleh kekuatan dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan mereka. Menurut Hasibuan (2016:92) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selain motivasi kerja, pengalaman kerja merupakan faktor yang tidak bisa di pisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya . Menurut Manullang dalam Erwin dan

Rosnaida (2020) Pengalaman kerja merupakan kondisi yang memberikan petunjuk bahwa seseorang memiliki kompetensi dan pengetahuan dalam bidang tertentu dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah pernah dilalui oleh karyawan tersebut. Pengalaman kerja merupakan penguasaan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang diukur dari lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan (Handoko, 2020:208). Menurut Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya dalam suatu perusahaan. Menurut Martoyo (2017:113) pengalaman kerja merupakan pengetahuan yang diperoleh selama karyawan tersebut bekerja pada perusahaan ditempat kerjanya. Pengalaman kerja adalah keseluruhan pelajaran yang dipetik oleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam perjalanan hidupnya (Siagian, 2018:60).

Berdasarkan Penjelasan diatas penelitian ini bertujuan untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perumda Air Minum Kabupaten Kupang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 194 orang, dan sampel ditentukan sebanyak 66 responden melalui teknik random sampling dengan rumus Slovin. Data dikumpulkan menggunakan kuisioner tertutup dengan skala interval 1-10 yang disusun berdasarkan indikator Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kinerja

Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (uji T), Uji Simultan (uji F) dan Koefisien Determinasi (R²), dengan

bantuan software SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 0,016 dan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,648 yang menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 64,8%. Sedangkan pengaruh sebesar 35,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil tersebut, penelitian ini merekomendasikan agar Perumda Air Minum Kabupaten Kupang dapat meningkatkan motivasi kerja dan pengalaman kerja yang lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat lebih optimal.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja , Kinerja Karyawan