

**ANALISIS PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk memenuhi sebagai syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Pada Prodi Studi Manajemen



OLEH :

RIZMA WAHYU ALTHOOFINA

NPM: 19.1.02.02.0216

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh :

RIZMA WAHYU ALTHOOFINA
NPM: 19.1.02.02.0216

Judul:

**ANALISIS PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES
MITRA SEJAHTERA
PERIODE 2022/2023**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/ Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 3 Juli 2023

Pembimbing I



Ismayantika Dyah P., M.B.A.
NIDN. 0706108902

Pembimbing II



Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.
NIDN. 0728068702

Skripsi oleh:

RIZMA WAHYU ALTHOOFINA
NPM: 19.1.02.02.0216

Judul:

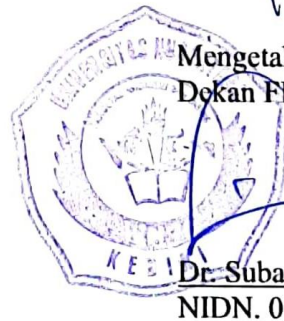
**ANALISIS PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIER
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA
PERIODE 2022/2023**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal : 17 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Pantia Penguji :

1. Ketua : Ismayantika Dyah P., M.B.A.
2. Penguji I : Dr. Ema Nurzainul Hakimah, M.M.
3. Penguji II : Dyah Ayu Paramitha, M.Ak.



Mengetahui,
Dekan FEB,
Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Rizma Wahyu Althooftina

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 13 Maret 2000

NPM : 19.1.02.02.0216

Fak : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 3 Juli 2023

Yang Menyatakan



Rizma Wahyu Althooftina

NPM: 19.1.02.02.0216

MOTTO

Jangan terlalu meninggi karena yang membuat mu menjadi high value women bukan karena kata-katamu yang selalu tinggi, Namun karaktermu yang akan mendefinisikan hal tersebut. Fokus pada hal yang positif dan buang yang toxic. Hidup itu adalah pilihan, jadi pilihlah yang terbaik agar hidup mu menjadi terbaik.

– Warm hug vatqians

Kupersembahkan karya ini buat:

Kedua orangtua yang selalu mendukung ku, dan mendoakan ku.

Orang tersayang yang selalu membuat ku semangat.

Semua keluarga yang tercinta.

ABSTRAK

Rizma Wahyu Althooftina: Analisis Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata kunci : Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier, Motivasi dan Kinerja Karyawan.

Permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah menurunnya tingkat kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera, untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Metode dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif kausalitas dimana meneliti sebab akibat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari faktor pengalaman kerja, pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera. Populasi pada penelitian ini berfokus pada karyawan harian tetap. Sampel yang terpilih sebanyak 86 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan cara penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert dan diolah secara statistik.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai koefisien 0,422, pengembangan karier (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,122 dan motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai koefisien 0,326.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya tugas penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi yang berjudul “Analisis Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera” ini ditulis guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bpk. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bpk. Dr.Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Ibu Ismayantika Dyah P., M.B.A. selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dyah Ayu Paramitha, M.Ak. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Kedua orang tua yang telah memberikan semangat, dukungan dan dorongan selama menyusun skripsi ini.

7. Bpk. Zainul Wahib selaku Manager HRD & GA PT. Sukses Mitra Sejahtera yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera yang bersedia membantu, memberikan pengarahan serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis.
9. Teman-teman saya yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan penelitian serta memberikan semangat dan motivasi.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam proses pembuatan penelitian ini sehingga dapat selesai tepat waktu.

Disadari bahwa skripsi ini banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri, 3 Juli 2023

Rizma Wahyu Althooftina

NPM: 19.1.02.02.0216

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Pengalaman Kerja.....	15
3. Pengembangan Karier	17
4. Motivasi.....	19
B. Penelitian Terdahulu.....	21
C. Kerangka Berpikir	23
1. Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23

2. Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan .	24
3. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	24
4. Hubungan Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	25
D. Kerangka Konseptual	25
E. Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian	28
1. Identifikasi Variabel Penelitian	28
2. Definisi Operasional Variabel	29
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	31
1. Pendekatan Penelitian	31
2. Teknik Penelitian	32
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32
1. Tempat	32
2. Waktu Penelitian	33
D. Populasi dan Sampel	33
1. Populasi	33
2. Sampel	33
E. Instrumen Penelitian	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	37
1. Wawancara.....	37
2. Kuesioner	37
3. Dokumentasi	38
G. Teknik Analisis Data.....	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	40
3. Uji Asumsi Klasik.....	41
a. Uji Normalitas.....	41
b. Uji Multikolinieritas.....	42

c. Uji Heteroskedastisitas.....	42
d. Uji Autokorelasi.....	43
4. Analisis Regresi Linier Berganda	44
5. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	44
6. Uji Hipotesis	45
a. Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)	45
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan.....	46
1. Profil Perusahaan	46
2. Visi dan Misi Perusahaan	46
3. Struktur Organisasi	47
4. Sejarah PT. Sukses Mitra Sejahtera	47
5. Lokasi dan Wilayah Perusahaan	48
6. Unit Usaha	49
7. Tugas.....	50
8. Ketenagakerjaan.....	52
9. Jam Kerja Karyawan.....	52
10. Kesejahteraan Karyawan	53
11. Karakteristik Responden.....	53
B. Deskripsi Data Variabel.....	55
1. Variabel Pengalaman Kerja (X_1)	55
2. Variabel Pengembangan Karier (X_2)	57
3. Variabel Motivasi (X_3).....	59
4. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	60
C. Analisis Data.....	62
1. Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Uji Normalitas	62
b. Uji Multikolonieritas	64
c. Uji Heterokedastisitas.....	64

d. Uji Autokorelasi	65
2. Analisis Regresi Linier Berganda	65
3. Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4. Uji Hipotesis	67
a. Uji – t (Parsial)	67
b. Uji – F (Simultan).....	68
D. Pembahasan.....	69
1. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69
2. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan	70
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4. Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	72
 BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	74
B. Implikasi	75
C. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	79
Lampiran-lampiran	82

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	21
3.1 Kisi-kisi Instrumen.....	36
3.2 Hasil Uji Validitas.....	39
3.3 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	41
3.5 Uji Autokorelasi.....	43
4.1 Jam Kerja	53
4.2 Jenis Kelamin Responden	54
4.3 Pendidikan Terakhir	54
4.4 Masa Kerja	55
4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Kerja (X_1).....	56
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pengembangan Karier (X_2).....	57
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (X_3).....	59
4.8 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi (Y)	61
4.9 Uji Normalitas <i>Kolomogorov-Smirnov</i>	63
4.10 Uji Asumsi Multikolonieritas.....	64
4.11 Uji Autokorelasi.....	65
4.12 Uji Regresi Linier Berganda	66
4.13 Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.14 Uji Statistik t	67
4.15 Hasil Uji F.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 Kerangka Konseptual	26
4.1 Struktur Organisasi	47
4.2 Uji Normalitas Grafik (P – Plot).....	63
4.3 Uji Asumsi Heterokedastisitas	64

LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1 : Kuesioner	83
2 : Tabulasi Data Responden.....	87
3 : Output SPSS 25	94
4 : Surat Pengajuan Judul.....	101
5 : Surat Pengantar/ Ijin Penelitian.....	102
6 : Surat Telah Melakukan Penelitian	103
7 : Berita acara Penulisan Karya Ilmiah.....	104

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu usaha yang dilakukan untuk menjalankan kehidupan dan semua tenaga kerja baik, pengusaha maupun karyawan, dibidang jasa, industri, pertanian dan bisnis memiliki tujuan yang ingin dicapai untuk kehidupan. Pencapaian tujuan memerlukan serangkaian kegiatan yang dikenal sebagai proses manajemen yang terdiri dari beberapa aspek yaitu : perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian melalui pemanfaatan sumber daya manusia, dengan adanya proses manajemen yang baik akan terwujudnya suatu tujuan. Tingkat pencapaian hasil dalam terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi merupakan tugas dari masing-masing individu atau kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kesediaan sumber daya manusia yang semakin hari berkembang sangat signifikan, pasalnya di dalam pengembangan sumber daya manusia terdapat pembentukan personal yang memiliki kualitas yang baik. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu organisasi atau perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik dan tidak akan bisa berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit organisasi itu untuk mencapai tujuan (Azhad, 2015). Karyawan sebagai elemen organisasi yang merupakan aset dalam mewujudkan visi melalui berbagai tujuan dan program yang telah ditentukan sebelumnya dan dituntut untuk selalu memotivasi dan mengembangkan diri meraih hasil kerja yang optimal (Adhari, 2021, p. 10).

Kinerja karyawan adalah sesuatu bentuk yang merupakan wujud yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya, salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai suatu target yang telah ditentukan (Silaen, 2021, p. 30).

Dalam hal kinerja karyawan sangat menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan. Pengalaman kerja, pengembangan karier dan motivasi mengambil peran di dalamnya. Selain itu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada perilaku seseorang yang ada di dalam. Besarnya peran sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan bisnis suatu perusahaan, maka diperlukan pengalaman kerja, pengembangan karier dan motivasi karyawan untuk menjaga mekanisme kerja yang baik.

Untuk menempatkan karyawan, manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang dimaksudkan yaitu pengalaman seberapa lama bekerja ditempat tersebut. Pengalaman kerja merupakan suatu hal yang mendasar atau sebagai acuan seseorang karyawan dapat menempati diri secara tepat kondisi, berani mengambil keputusan, mampu menghadapi tantangan dengan tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik dengan berbagai pihak untuk tetap menjaga kinerja dan menjadi kompeten dibidangnya, yang menjadi dasar atau acuan untuk membentuk kepribadian. Dapat dilihat bahwa pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja seseorang namun masa kerja sendiri bukan menjadi tolak ukur karyawan dalam meningkatkan kinerja. Pengalaman kerja merupakan pepaduan antara pengetahuan dan keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang dari suatu pekerjaan yang dilakukan beberapa waktu tertentu (Sinambela et al., 2020). Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang untuk dapat memahami dan bisa menjalankan tugas dari suatu pekerjaan (Issalillah, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu adanya pengembangan karier yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar bisa menjadi suatu dorongan untuk menjadi lebih baik. Pengembangan karier merupakan suatu proses dimana peningkatan kemampuan satu individu untuk dapat bekerja dan bisa mencapai karier yang diinginkan. Pengembangan

karier dilakukan dengan tujuan agar karyawan menjadi lebih mampu dari sebelumnya, maka dari itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan karier karyawan dengan baik untuk menjaga produktivitas karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan, suatu rencana karier dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Melalui pengembangan karier yang ada pada PT. Sukses Mitra Sejahtera seperti promosi dan mutasi, maka akan tumbuh keinginan dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih baik daripada sebelumnya. Pengembangan karier yang terjadi pada perusahaan belum jelas yang berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan merasa dirinya tetap berada pada posisi yang sama dan tidak mengalami perkembangan. Pengembangan karier ini merupakan kesempatan bagi karyawan untuk menunjukkan kemampuannya dalam bekerja dan mempertahankan posisi yang ada. Pengembangan karier merupakan suatu kegiatan pengembangan diri seseorang yang bisa dilakukan oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier yang diinginkan (Marwansyah, 2014).

Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan yang kurang baik juga disebabkan karena kurangnya pengembangan karier yang diberikan oleh perusahaan, sebab yang terjadi bahwa pengembangan karier didalam perusahaan yang belum jelas sehingga berdampak pada kinerja yang diberikan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, bagian sumber daya manusia harus memperhatikan motivasi kerja karyawan. Semua bidang

pekerjaan selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi dari luar diri karyawan, sehingga terciptanya suatu pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil secara baik. Tanpa adanya motivasi karyawan tidak dapat melakukan sesuatu dengan rasa nyaman dan tanggung jawab.

Setiap karyawan berhak mendapatkan suatu dorongan atau semangat yang membuat seseorang memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satu cara bisa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan agar lebih giat dalam menjalankan pekerjaannya dan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Wujud dari pemberian motivasi karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera rutin diadakan setiap apel pagi sebelum menjalan pekerjaan dan pada waktu tertentu juga diadakannya sosialisasi agar mendorong kinerja karyawan, namun motivasi tersebut tidak diikuti dengan pemberian *reward* yang diberikan kepada karyawan, maka karyawan akan sulit mendorong kinerja yang diberikan. Motivasi adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk menetapkan tujuan dan tindakan standar yang ingin dicapai (Suparyadi, 2015).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Suwarno, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau” hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja. Selanjutnya pada

penelitian yang dilakukan oleh (Islamiati, 2020) yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisc Indonesia” hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Munawirsyah, 2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan”, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan Perseroan Terbatas yang bergerak dalam bidang Industri Pengolahan Kayu Lapis (*Plywood*). Dalam proses pengembangan perusahaan terhadap pasar bebas MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), perusahaan yang berdiri tahun 2010 ini menerapkan kesadaran yang tinggi akan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi industri kayu lapis berskala global dengan produk yang bersaing di pasar domestik maupun luar negeri serta terjamin ketersediaan bahan baku yang berasal dari sumber yang legal.

Di balik berkembangnya suatu perusahaan tidak terpisahkan dari sumber daya manusia yang menjadi aspek terpenting di dalamnya. PT. Sukses Mitra Sejahtera sendiri memiliki karyawan yang berjumlah 1.361 yang terdiri dari karyawan bulanan 130, karyawan harian tetap 621, karyawan regular 266 dan karyawan borongan 344, dari banyaknya jumlah karyawan perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia yang berkualitas agar terciptanya

karyawan yang mampu memberikan kontribusi baik bagi perusahaan yang sesuai dengan kemampuan mereka.

Hasil dari wawancara peneliti dengan salah satu kasi personalia jika karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera yang kebanyakan merupakan karyawan harian tetap dimana karyawan tersebut sudah tidak terikat dengan kontrak kerja dan sudah tercatat di dinas ketenagakerjaan. Jika dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan sudah cukup banyak karena bisa dilihat dari data karyawan sudah ada yang bekerja sekitar 12 tahun. Namun dengan seiring berjalannya waktu karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama mereka bekerja dengan seenaknya dan semau hatinya sendiri karena mereka merasa bisa. Akibat dari hal tersebut bisa berdampak pada kinerja yang kurang baik dan bisa menimbulkan rasa iri antar karyawan.

Selanjutnya dapat dilihat jika kinerja karyawan kurang baik disebabkan oleh pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja meliputi kemampuan dan kecakapan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa kerja karyawan semakin baik kualitas kerja yang diberikan kepada perusahaan karena waktu kerja yang ditempuh karyawan sudah cukup lama dan membuat karyawan telah memahami tugas apa dan bagaimana cara penyelesaiannya agar pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan rentang waktu penyelesaian yang sudah ditetapkan. Namun hasil dari wawancara peneliti dengan kasi personalia menunjukkan bahwa di PT. Sukses Mitra Sejahtera jika pengalaman kerja dengan rentang waktu yang cukup lama berdampak pada

kinerja karyawan yang kurang baik.

Ditinjau dari faktor kinerja karyawan selain pengalaman kerja juga dipengaruhi oleh pengembangan karier dan motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan salah satu faktor pendorong kebutuhan serta keinginan dari orang. PT. Sukses Mitra Sejahtera telah memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dalam bentuk memberikan hak yang seharusnya dimiliki oleh karyawan seperti tunjangan. Dan ada juga bentuk-bentuk pengembangan karier itu sendiri tergantung dengan keputusan yang telah dirancang oleh perusahaan sendiri. Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera yang menjadi keputusan di dalam pengembangan karier karyawan sering dilakukan melalui promosi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengalaman Kerja, Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

Jika dilihat dari pengalaman kerja yang diberikan oleh PT. Sukses Mitra Sejahtera sudah cukup banyak, hal tersebut dapat dilihat dari masa kerja yang cukup lama namun semakin lama masa kerja yang diberikan kinerja

karyawan semakin menurun karena karyawan merasa dirinya tidak mengalami perkembangan tetap berada diposisi atau tidak mengalami perubahan jabatan, hal tersebut terjadi karena jenjang karir yang diberikan belum jelas. Di dalam suatu perusahaan pengembangan karier sangatlah penting, sebab dengan adanya pengembangan karier yang ada maka akan tumbuh keinginan dari dalam diri karyawan untuk memperoleh jabatan yang diinginkan. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk menetapkan sebuah tujuan dan tindakan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, peneliti memfokuskan pembahasan masalah yang terjadi, maka peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti adalah tingkat kinerja karyawan yang ditinjau dari hal sebagai berikut:

1. Ruang lingkup pembahasan meliputi pengalaman kerja, pengembangan karier dan motivasi pada periode 2023.
2. Subjek penelitian yaitu karyawan harian tetap PT. Sukses Mitra Sejahtera pada periode 2023.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam perusahaan ini diduga tingkat kinerja karyawan berpengaruh dalam pengalaman kerja, pengembangan karier dan motivasi. Berdasarkan batasan masalah diatas peneliti merumuskan permasalahan

penelitian sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
2. Apakah pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
3. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?
4. Apakah pengalaman kerja, pengembangan karier dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?

E. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.
4. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memiliki manfaat bagi pemandu penyusunan karya ilmiah. Dengan demikian dapat digunakan sebagai referensi dan sebagai bahan penelitian bagi pihak lain yang mengadakan penelitian mengenai analisis pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktik

a. Bagi Penulis

Penelitian ini dijadikan sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman bagi penulis tentang pengaruh pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan khususnya bagian HRD dapat mengetahui bahwa pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga bisa mengetahui apa yang dibutuhkan oleh karyawan.

c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan referensi bagi mahasiswa tingkat akhir yang sedang menyusun karya ilmiah dan semua pihak yang membutuhkan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2014). *Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singlaraja*. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Azhad, N. et. al. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara (pp. 1–112).
- Budiasa, K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas: Cv. Pena Persada.
- Delvin R.M.Resimery, Greis Sendow, J. S. (2018). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever. Tbk Di Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3963–3972.
- Foster, B. (2013). *Pembinaan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM Kansius.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi keempat). Yogyakarta: BPFPE.
- Hardani, H., Medica, P., Husada, F., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., & Fardani, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March). Yogyakarta: CV. usaka Ilmu Group.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku praktis mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Husain, B. A. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 44–53.

- Islamiati, A. R. ismail. S. puteri. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. WISC Indonesia*. Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 8(2), 1–9.
- Issalillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*. Surabaya: Metromedia
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM* (Edisi Kedelapan). Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung : CV. Alfabeta
- Munawirsyah, isnan. (2018). *Pengaruh Motivasi kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan*. Bisnis Administrasi, 07(02), 33–39.
- Poltak, S. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Saat Sulaiman, S. (2020). *Pengantar metodologi penelitian*. Sulawesi Selatan: Pusaka Almaida.
- Silaen. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung : CV. Widina Media Utama.
- Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., Arifin, S., & Ayu, H. D. (2020). *Development of Self Competence and Supervision to Achieve Professionalism*. Journal of Islamic Economics Perspectives, 1(2), 33–42.
- Siyoto, Sandu, M. A. S. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi media publishing.
- Sri, H. (2018). *Workload, work environment and employee performance of housekeeping*. International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR), 3(10).
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, Cetakan kedelapan*. Jakarta: Kencana.
- Suwarno. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera*. Jurnal Ilmiah Ekonomi

Bisnis, 24(1), 58–76.

Wariati, N. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. JWM (Jurnal Wawasan Manajemen), 3(3), 217–228.

Yusup, Amelia Yuniar; Saragih, R. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. POS Indonesia (Persero)*. Bandung. JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA), 4(1), 208–215.