

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEALER HONDA DINAMIK LEMABANG PALEMBANG

Miswarinda Ismail¹, Hilda², Fakhrina³

miswarinda.ismail1218@gmail.com¹, hildahilda_uin@radenfatah.ac.id²,
fakhrina_uin@radenfatah.ac.id³

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja sebagai variabel independent dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Sampel pada penelitian ini sebanyak 40 responden dengan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolonierita, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan pengolahan data menggunakan spss versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X1) thitung > ttabel (3,937>1,6680) dengan sign. 0,000<0,05 berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengembangan karir (X2) thitung > ttabel (2,445>1,6680) dengan sign. 0,020<0,05 berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja (X3) thitung > ttabel (2,284>1,6680) dengan sign. 0,030<0,05 berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengujian secara bersama-sama (simultan) pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja Fhitung>Ftabel (49,516>2,866) dengan sign. 0,000<0,05 berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangat ketat. Terlepas dari semua keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus dapat bersaing dengan perusahaan lain untuk merebut pangsa pasar yang ada. Dalam menghadapi tantangan tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya yang memadai, salah satu sumber daya yang diperlukan yaitu sumber daya manusia yang memiliki keahlian, kemampuan, etos kerja, serta tanggung jawab yang tinggi. Sumber daya manusia yang memadai pada suatu perusahaan menjadikan aktivitas dapat berjalan dengan baik dan efektif. Sumber daya manusia pada perusahaan harus dikelola secara profesional, dan perusahaan harus menentukan arah kedepan demi mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawannya dengan tujuan organisasi. (Anggraini & Susanto, 2018)

Pada dasarnya, kinerja dapat dikatakan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang pada suatu perusahaan, yang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. (Suwarno & Aprianto, 2019)

PT Dinamik Putra Perkasa sebagai salah satu Perusahaan yang memasarkan produk-produk dari Honda untuk menghadirkan solusi mobilitas bagi Masyarakat dengan memberikan produk serta pelayanan yang terbaik kepada Masyarakat di Palembang khususnya. Terdapat beberapa tingkatan karyawan di Dealer Motor Honda seperti, Supervisor, Pemasaran, Mekanik, Customer Service dan Administrasi. Kesuksesan yang diperoleh Perusahaan PT Dinamik Putra Perkasa tidak lepas dari dedikasi karyawan serta

komitmen untuk bekerja secara bertanggung jawab dan benar dalam pengelolaan manajemen risiko. Berdasarkan survei awal di dealer Honda Dinamik Lemabang, sebanyak 23 karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang memilih setuju, hal ini menunjukkan bahwa karyawan seringkali mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan masih banyak yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya.

Pernyataan	S	N	TS	Total
Saya merasa kesulitan melakukan pekerjaan karena kurangnya pengalaman kerja.	23	7	10	40

Kinerja Karyawan sendiri memiliki beberapa hal yang dapat mempengaruhi pada suatu perusahaan, diantaranya pengalaman kerja. Karyawan dapat lebih produktif apabila mereka memiliki pengalaman dalam bekerja. Dengan adanya pengalaman kerja, karyawan diharapkan dapat bekerja dengan lebih cepat dan baik, sehingga tingkat Kinerja Karyawan dapat terpenuhi.

Pengembangan karir merupakan salah satu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat, tersedia pada saat dibutuhkan. Dalam usaha menentukan tujuan, rencana dan pengembangan karirnya seorang karyawan mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan dan kepentingan pribadinya dapat terpenuhi, tidak semata-mata karena kepentingan perusahaan. (Priyono & Marnis, 2008) dengan adanya pengembangan karir perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta kinerja karyawannya. Dealer Honda Dinamik sendiri menetapkan target penjualan terutama pada bagian sales marketing sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi, hal inilah yang menjadi kesulitan pada karyawan dalam mengembangkan karirnya. Yang mana diketahui bahwasannya untuk mendapatkan promosi jabatan atau diangkatnya menjadi karyawan tetap di Dealer Honda Dinamik terdapat target penjualan yang harus dicapai. Dan Dealer Honda Dinamik sendiri kurang memberikan karyawan seminar sebagai salah satu bentuk pengembangan karir karyawan tersebut.

Sama halnya dengan pengembangan karir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, factor individu seperti motivasi kerja juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi membahas mengenai cara mendorong gairah kerja agar dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2007) Pada dealer honda, karyawan cenderung kurang memiliki semangat dalam hal motivasi, hal ini menunjukkan di Dealer Honda Dinamik masih sedikit memberikan maupun yang memiliki motivasi kerja terhadap karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan cenderung tidak maksimal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan data primer sebagai alat uji coba pada penelitian ini, data primer pada penelitian didapat dengan menggunakan metode survey dimana informasi dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada objek penelitian di lapangan. Variabel pada penelitian ini dibedakan menjadi dua bagian yaitu, Variabel Independen (Bebas) yang dibagi lagi menjadi 3 yaitu Pengalaman Kerja (X1), Pengembangan Karir (X2), dan Motivasi Kerja (X3). Sedangkan untuk Variabel Dependen (Terikat) yaitu Kinerja Karyawan

Populasi merupakan daerah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti yang kemudian ditarik suatu kesimpulan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang terdiri dari beberapa anggota yang terdapat di populasi. (Sugiono, 2022) Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 40 Orang merupakan seluruh karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang.

Penelitian ini menggunakan sampel dengan Teknik Jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang. Teknik sampel jenuh ini digunakan karena populasi relatif kecil yaitu kurang dari 100 dan untuk meminimalisir kesalahan pada pengujian. (Sugiono, 2022)

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu Data Primer yang didapat berdasarkan survey dilapangan dari responden terhadap kuesioner yang diberikan, sedangkan untuk data pendukung yaitu Data Sekunder diperoleh dari buku, jurnal, internet dan literatur lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang tengah diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Dinamik Putra Perkasa yang didirikan pada tahun 2005 merupakan salah satu Perusahaan yang berada dibawah naungan PT Astra Honda Motor yang khusus menjual semua produk motor honda serta perawatan yang dibutuhkan Masyarakat. Kantor pertama PT Dinamik Putra Perkasa berlokasi di Jalan R.E. Martadinata 220 – 221, 3 Ilir, Ilir Timur II Kota Palembang, Sumatera Selatan dengan jumlah karyawan sebanyak 40 Orang, yang dipimpin oleh Direktur dan Manajer Umum.

PT Dinamik Putra Perkasa sebagai salah satu Perusahaan yang memasarkan produk-produk dari Honda untuk menghadirkan solusi mobilitas bagi Masyarakat dengan memberikan produk serta pelayanan yang terbaik kepada Masyarakat di Palembang khususnya. Sejak hadir pertama kali di Indonesia, sepeda motor honda telah dicintai dan dipercayai Masyarakat sebagai pendamping dalam kehidupan sehari-hari. Dari kepercayaan Masyarakat inilah PT Dinamik Putra Perkasa secara konsisten memberikan tidak hanya pelayanan terbaik yang dimiliki namun juga kualitas perawatan yang mumpuni.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS 26. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 40 Responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai rhitung > rtabel sebesar 0,264, untuk $df = 40-2 = 38$; $\alpha = 0,05$ maka item atau pernyataan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya.

Tabel 1 Uji Validitas variabel X1

Butir	Rhitung	Rtabel	Kriteria
X1.1	0,539	0,264	Valid
X1.2	0,506	0,264	Valid
X1.3	0,863	0,264	Valid
X1.4	0,816	0,264	Valid
X1.5	0,841	0,264	Valid
X1.6	0,575	0,264	Valid
X1.7	0,717	0,264	Valid
X1.8	0,809	0,264	Valid
X1.9	0,754	0,264	Valid
X1.10	0,842	0,264	Valid

Sumber : Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1 hasil uji validitas variabel Kepercayaan (X1) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0, 264) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas variabel X2

Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
X2.1	0,691	0, 264	Valid
X2.2	0,873	0, 264	Valid
X2.3	0,832	0, 264	Valid
X2.4	0,787	0, 264	Valid
X2.5	0,834	0, 264	Valid
X2.6	0,816	0, 264	Valid
X2.7	0,827	0, 264	Valid
X2.8	0,784	0, 264	Valid
X2.9	0,816	0, 264	Valid

Sumber : Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil uji validitas variabel Pengembangan Karir (X2) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0, 264) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas variabel X3

Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
X3.1	0,656	0, 264	Valid
X3.2	0,823	0, 264	Valid
X3.3	0,853	0, 264	Valid
X3.4	0,798	0, 264	Valid
X3.5	0,811	0, 264	Valid
X3.6	0,895	0, 264	Valid
X3.7	0,876	0, 264	Valid
X3.8	0,672	0, 264	Valid
X3.9	0,841	0, 264	Valid

Sumber : Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X3) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,264) sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas variabel Y

Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Kriteria
Y1.1	0,667	0, 264	Valid
Y1.2	0,720	0, 264	Valid
Y1.3	0,826	0, 264	Valid
Y1.4	0,659	0, 264	Valid
Y1.5	0,857	0, 264	Valid
Y1.6	0,882	0, 264	Valid
Y1.7	0,595	0, 264	Valid
Y1.8	0,604	0, 264	Valid
Y1.9	0,731	0, 264	Valid
Y1.10	0,737	0, 264	Valid

Sumber : Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,264) sehingga dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini menggunakan koefisien alpha (α) dari *Cronbach Alpha*. Semua pernyataan di kuesioner dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini:

Table 5 Uji Reliabilitas variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	10

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Hasil uji reliabilitas pada variabel Pengalaman Kerja (X1) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu $0,895 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Pengalaman Kerja (X1) dinyatakan reliabel atau konsisten.

Table 6 Uji Reliabilitas variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.931	9

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Hasil uji reliabilitas pada variabel Pengembangan Karir (X2) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu $0,931 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Pengembangan Karir (X2) dinyatakan reliabel atau konsisten.

Table 7 Uji Reliabilitas variabel X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.925	9

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Hasil uji reliabilitas pada variabel Motivasi Kerja (X3) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu $0,925 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Motivasi Kerja (X3) dinyatakan reliabel atau konsisten.

Table 8 Uji Reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.898	10

Sumber : data primer diolah menggunakan SPSS 26, 2023

Hasil uji reliabilitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* pada variabel ini lebih besar dari pada nilai dasar yaitu $0,898 > 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau konsisten.

c. Uji Normalitas

Tabel 9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.15991011
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.089
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Diolah SPSS 26, 2023

Pada tabel 9 hasil uji normalitas menggunakan Teknik *One Sample Kolmogorov Smirnov Tes* dimana diketahui bahwa nilai Kolmogorov Smirnov = 0,098 dengan nilai probability 0,200. Diketahui bahwa nilai P lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 > 0,05, maka disimpulkan bahwa tingkat kenormalan residual terdistribusi secara normal.

d. Uji Multikolonieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolonieritas yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada setiap variabel independent, jika nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak terjadinya multikolonieritas.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

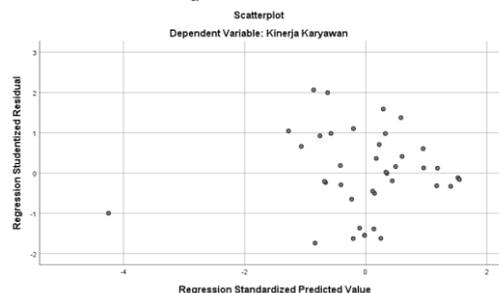
Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa VIF (*Variance Inflation Factor*) pada seluruh variabel independent < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,10, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa antar variabel independent tidak terjadinya multikolonieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik harus terbebas dari heteroskedastisitas, yang artinya apabila pada Scatterplot titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi tersebut tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.

Table 11 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan Grafik, diketahui bahwa titik-titik pada Scatterplot tidak terlihat suatu pola atau menyebar secara acak, maka dapat dikatakan bahwa persamaan regresi pada data ini tidak terjadinya masalah heterokedastisitas.

f. Analisis Regresi Line11ar Berganda

Tabel 12 Analisis Regresi Line11ar Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 12 dapat dilihat konstanta (nilai α) yaitu sebesar 6,971 untuk pengalaman kerja (nilai β) sebesar 0,443, untuk pengembangan karir (nilai β) sebesar 0,292 dan untuk motivasi kerja (nilai β) sebesar 0,187. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$(Y = 6,971 + 0,443 X1 + 0,292 X2 + 0,187 X3 + e)$$

Persamaan model regresi linear berganda diatas sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu sebesar 6,971 artinya jika pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja dijalankan maka akan mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja karyawan mengalami kenaikan 6,971
- 2) Koefisien X1 bernilai positif sebesar 0,443 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel X1 (Pengalaman Kerja) sebesar 1, sementara pengembangan karir dan motivasi dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,443. Jika semakin besar Tingkat pengalaman maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.
- 3) Koefisien X2 sebesar 0,292 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel X2 (Pengembangan Karir) sebesar 1, sementara pengalaman kerja dan motivasi kerja dianggap konstan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,292.
- 4) Koefisien X3 sebesar 0,187 yang artinya setiap terjadi peningkatan variabel X3 (Motivasi Kerja) sebesar 1, sementara pengalaman kerja dan pengembangan karir dianggap konstan maka kinerja karyawan sebesar 0,187.

g. Uji Hipotesis

Uji T

Dengan kriteria kinerja karyawan adalah apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $T_{hitung} < T_{tabel}$ nilai $Sig \leq 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan apabila $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ atau $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ nilai $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima. Adapun hasil dari uji parsial yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.971	3.143		2.218	.033		
	Pengalaman Kerja	.443	.112	.489	3.937	.000	.353	2.837
	Pengembangan Karir	.292	.119	.318	2.445	.020	.322	3.106
	Motivasi Kerja	.187	.083	.205	2.264	.030	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 26, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa T_{hitung} sebesar 3,937 dengan ketentuan T_{tabel} adalah tingkat signifikan sebesar 0,05 dan $df (n-k)$ atau $(40-4) = 36$. Sehingga diperoleh

nilai T_{tabel} sebesar 1,6880.

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh angka T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu $3,937 > 1,6880$ dan nilai signifikan yang dihasilkan dalam uji T tersebut adalah $0,000 < 0,05$ sehingga **secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh angka T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} yaitu $2,445 > 1,6880$ dan nilai signifikan yang dihasilkan dalam uji T tersebut adalah $0,020 < 0,05$ sehingga **secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan hasil hitungan diperoleh angka T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} yaitu $2,264 > 1,6880$ nilai signifikan yang dihasilkan dalam uji T tersebut adalah $0,030 < 0,05$ sehingga **secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Uji F

Dengan kriteria pengambilan keputusan adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi ($Sig. \leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dengan signifikansi ($Sig. > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji simultan yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Table 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	752.414	3	250.805	49.516	.000 ^b
	Residual	177.278	35	5.065		
	Total	929.692	38			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

Sumber : Data diolah SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa apabila dilakukan pengujian secara simultan pengalaman kerja, pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F diatas dapat diperoleh F_{hitung} sebesar 49,516. Untuk nilai $df_1 = k-1$ yaitu $df_1 = 4-1 = 3$, sedangkan untuk nilai $df_2 = n-k$ yaitu $df_2 = 40-4 = 36$ dengan tingkat signifikan 0,05 maka diperoleh nilai F_{tabel} yaitu sebesar 2,866. Sehingga diperoleh keputusan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $49,516 > 2,866$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ hal ini menyebabkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa dilakukan pengujian secara Bersama-sama atau simultan variabel pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Apabila nilai R^2 kecil artinya kemampuan variabel terikat sangat terbatas daripada variabel bebas. Namun apabila R^2 mendekati satu artinya variabel bebas memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi variasi variabel terikat.

Tabel 15 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 ^a	.809	.793	2.251

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS 26, 2023

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai R square adalah sebesar 0,809. Yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan atau dipengaruhi secara serentak oleh variabel pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja adalah secara 80,9%. Sedangkan untuk sisanya yaitu 19,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1) Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang

Pengalaman kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kemampuan pengetahuan serta keterampilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dapat diukur berdasarkan masa kerja yang telah dijalani dan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan dalam jangka waktu tertentu. (Aristarini, Kirya, & Yulianthini, 2014)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,937 > 1,6880$) dan nilai signifikansi 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila pengalaman kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang juga akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Knowledge Based Theory*, dimana pengetahuan dan kemampuan merupakan hal yang paling penting yang dibutuhkan dalam suatu Perusahaan. Karena Tingkat produktivitas maupun efisiensi kinerja karyawan bergantung pada pengetahuan serta semua teknologi merupakan perwujudan dari adanya keterampilan dan pengetahuan karyawan dalam menggunakannya. Dengan adanya pengalaman kerja ini karyawan akan lebih efektif dan efisien dalam menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan oleh Perusahaan demi mewujudkan visi dan misi Perusahaan tersebut.

2) Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang

Pengembangan karir merupakan proses dalam meningkatkan jenjang karir seorang karyawan dengan adanya program yang dirancang dan diterapkan oleh perusahaan. (Afiyati, 2018)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,445 > 1,6880$) dan nilai signifikansi 0,020. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila pengembangan karir mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang juga akan mengalami peningkatan yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Goal Setting Theory*, dimana seseorang yang melakukan suatu pekerjaan akan menetapkan tujuan untuk meningkatkan baik potensi diri maupun jenjang karir kedepannya, hal ini yang menunjukkan bahwa kinerja seseorang akan lebih baik apabila seseorang memiliki komitmen untuk mencapai suatu tujuan lebih baik untuk masa mendatang, tidak hanya untuk perusahaannya namun juga untuk

mengembangkan kemampuan diri sendiri. Dengan adanya pengembangan karir dapat membantu tercapainya tujuan baik individu maupun Perusahaan, serta dapat membantu karyawan dalam menggali potensi yang ada pada dirinya untuk dapat menempati jabatan yang sesuai dengan potensi yang dimiliki, serta dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap Perusahaan.

3) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang

Motivasi Kerja merupakan faktor yang mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan usaha yang kuat atau lemah. (Tampubolon, 2021)

Berdasarkan hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) dari hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,264 > 1,6880$) dan nilai signifikansi 0,030. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang akan mengalami peningkatan dan signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan *Planned Behavior Theory*, dimana motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja sendiri merupakan faktor internal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan maupun tanggung jawab yang telah diberikan dengan tujuan agar tercapainya hasil yang maksimal, tanpa adanya motivasi sangat menyulitkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Motivasi sendiri tidak hanya berasal dari dalam diri namun juga lingkungan turut berperan dalam memberikan motivasi agar dapat tercapainya visi dan misi dari Perusahaan.

4) Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini yang menunjukkan variabel pengalaman kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) bahwa dari hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $49,516 > 2,866$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dikarenakan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja (X1), pengembangan karir (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bila pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja mengalami peningkatan maka akan terjadi peningkatan juga pada kinerja karyawan Dealer Honda Dinamik Palembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan dari bab sebelumnya mengenai Pengaruh Pengalaman Kerja, Pengembangan Karir, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dealer Honda Dinamik Lemabang Palembang, maka dapat ditarik beberapa

kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pengalaman kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang artinya semakin tinggi pengalaman kerja seseorang maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
2. Variabel pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang artinya semakin banyak pengembangan karir yang dilakukan oleh seorang karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Variabel motivasi kerja secara parsial secara parsial memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Yang artinya semakin banyak motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Variabel pengalaman kerja, pengembangan karir, dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiyati, E. M. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Anggraini, V., & Susanto. (2018, Oktober). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca-Cola Bottling Indonesia TBK (Studi Kasus Bagian Penjualan). *Makalah Ilmiah Solusi*, 16(4).
- Aristarini, Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 2(4).
- Cahyadi, B. (2019, Januari). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1).
- Dr. Ir. Edy Supriyadi, M. (2014). *SPSS+AMOS Statistical Daya Analysis*. Jakarta: IN MEDIA.
- Erina, R. (2019, Desember). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 16(2).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jabani, M., & Andri, D. L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Islam (Studi Pada PT. Bosowa Berlian Motor Kota Palopo). *Journal Of Institution And Sharia Finance*, 3(1).
- Lukito, M. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan PT. Suminsurya Mesindolestari Medan). *Jurnal Bisnis Kolega*.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatame Publisher.
- Santika, P., Yusuf, M. Y., & Amri, A. (2018, Desember). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Banda Aceh Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Syariah*, 2(2).
- Saputri, E. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Keputusan Kerja Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Konveksi Barokah Putra Kudus). Skripsi IAIN Kudus.
- Sugiono, P. D. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (27 ed.)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suwarno, & Aprianto, R. (2019, April). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuk Linggau. *Jurnal*

Ilmiah Ekonomi Bisnis, 24(1).
Tampubolon, R. I. (2021). Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan, 4(2).