

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT PLN (Persero) ULP RIMBO BUJANG

Syaiful Okky Bachri Batubara^{1)*}, Lusiana²⁾, Silvia Sari³⁾
^{123)*} Manajemen, Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Indonesia
1) okkysyaiful@gmail.com 2) lusiana@upiypk.ac.id 3) silviasari@upiypk.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada 70 orang karyawan sebagai responden yaitu pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi berpengaruh Negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan negatif dan tidak signifikan, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kontribusi variabel Motivasi, Pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar sebesar 0,141 atau sebesar 14,1% dan sisanya sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dan kontribusi Motivasi, Pengalaman kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0,759 atau sebesar 75,9% dan sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: *motivasi, pengalaman kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja*

Abstract

This research aims to examine the influence of motivation and work experience on employee performance through job satisfaction as an intervening variable using primary data obtained by distributing questionnaires to 70 employees as respondents, namely at PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. In this research, Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS). The results of this study show that Motivation has a positive and not significant effect on job satisfaction, Work experience has a positive and significant effect on employee performance, Motivation has a negative and not significant effect on employee performance, Job satisfaction on employee performance is negative and not significant, there is a positive and no effect Motivation is significant on employee performance through job satisfaction, there is a negative and insignificant influence. Work experience on employee performance through job satisfaction. The contribution of the variables Motivation, Work Experience to employee performance is 0.141 or 14.1% and the remaining 85.9% is influenced by other variables not examined in this research. And the contribution of motivation, work experience to job satisfaction is 0.759 or 75.9% and the remaining 24.1% is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *motivation, work experience, employee performance, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh. Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan perusahaan (Anon n.d. 2022).

Motivasi kerja adalah yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya ingin bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, itulah kenapa motivasi kerja itu penting (Tamrin, 2021). Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja juga merupakan sikap atau mental yang tercipta baik dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang antusias, takun, dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. seorang pemimpin harus mampu mendorong, dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan., sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Orang yang memiliki motivasi yang tinggi saat bekerjapun tidak akan merasakan kesulitan saat mengerjakan tugas-tugasnya. Ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang baik. Serta akan selalu berusaha untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan.

Motivasi juga dapat mendorong karyawan agar lebih terlibat dalam pekerjaan atau kegiatan perusahaannya. Antusiasme tersebut ditunjukkan melalui rendahnya angka pengunduran diri, kehadiran mereka yang selalu sempurna, dan hubungan baik antar rekan kerjanya. Sebagai bentuk alasan kenapa motivasi itu sangat penting (Caissar et al., 2022). Sedangkan menurut (Rozi & Sunarsi, 2020) motivasi karyawan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam bekerja mencapai tujuannya dan memberikan dorongan untuk meningkatkan kinerja yang akan mempengaruhi kemajuan perusahaan.

Menurut (Fanulene, et all 2022) dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang baik. Pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin besar pengalaman kerja karyawan maka akan

semakin besar kinerja yang ditampilkan. Pengalaman kerja berkaitan dengan karir seorang karyawan karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah. Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang karyawan dalam meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya.

Permasalahan yang terjadi antara karyawan ialah pengalaman kerja pada salah seorang karyawan sedangkan karyawan lainnya tidak mengalaminya. pengalaman kerja yang dialami karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang yaitu kurangnya waktu yang diberikan serta pelatihan untuk menyelesaikan pekerjaan, fasilitas yang diberikan juga kurang memadai salah satunya pengadaan alat pelindung diri yang kurang, faktor seperti ini yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rimbo Bujang. Menurut (S. Arifin & Darmawan, 2021) pengalaman kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan pendidikan tambahan dan pelatihan kerja terutama berkaitan dengan hal teknis yang dilakukan oleh para operator. Adanya proses pembelajaran tambahan tersebut diharapkan meningkatkan kualitas keterampilan kerja karyawan.

Menurut (Sausan et al., 2021) keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari peranan karyawan, karena karyawan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peranan karyawan, karena bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai subjek atau pelaku. Dalam upaya menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Tidak hanya itu komunikasi karyawan adalah kunci dalam menjalankan perusahaan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi. Komunikasi karyawan harus efektif, artinya kedua pihak yang berkomunikasi harus memiliki arti yang sama atau informasi yang disampaikan serta membuat proses pertukaran pesan untuk menghasilkan masukan yang jelas.

Menurut (Aguayo Torrez, 2021) karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara yang dapat dilakukan, seperti dengan mengikuti program pelatihan yang ada sesuai bidang para karyawan, meningkatkan kemampuan dalam memahami dan melaksanakan pekerjaan agar dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, dan memperbanyak komunikasi guna bertukar pendapat antara seluruh karyawan ataupun dengan atasan. Kenyamanan dalam organisasi membuat karyawan merasa tenang dan suka dalam bekerja. Hal itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri di dalam organisasi. Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan 3 kinerja karyawannya agar apa yang menjadi tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Kinerja merupakan penilaian penting bagi perusahaan agar keberlangsungan perusahaan dapat terjaga terjamin Menurut Zhang Kinerja karyawan mencakup perilaku yang terkendali tetapi memberikan batasan untuk perilaku yang tidak relevan. Sementara itu, kinerjanya juga menilai peran aktif pegawai dalam menjalankan kewajiban sesuai formal kontrak yang diberikan kepada mereka oleh perusahaan. Kinerja karyawan dibagi menjadi tugas kinerja dan perilaku kinerja. Ini perilaku melibatkan faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam di tempat kerja, perilaku karyawan tercermin dalam perilaku sesaat dan peran ekstra. Perilaku juga terdiri dari perilaku positif dan negative (Riyanto et al., 2021).

Menurut Herzberg dalam (Pps et al., 2021) kepuasan kerja menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan faktor Motivator-Hygiene. Faktor motivator berkaitan dengan pekerjaan yang menawarkan prestasi, pengakuan, pekerjaan yang menantang, tanggungjawab serta prospek kemajuan. Sedangkan faktor hygiene yang berkaitan

kebijakan perusahaan, pengawasan, gaji, hubungan kerja dan kondisi kerja. Disimpulkan faktor hygiene hanya dapat mengeliminasi ketidakpuasan saja, tidak mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan faktor motivator akan dapat meningkatkan kepuasan kerja, Kepuasan kerja ini juga mewakili perbedaan antara harapan dan pengalaman karyawan yang dia peroleh dari pekerjaannya. Semakin besar perbedaan antara harapan dan pengalaman dalam hal ini tidak terpenuhinya harapan maka semakin besar pula ketidakpuasannya. Kepuasan kerja pada hakikatnya adalah perasaan positif terhadap pekerjaan akibat adanya evaluasi terhadap karakteristik atau dengan kata lain perasaan menyenangkan seseorang setelah seseorang menilai pekerjaan atau pekerjaan yang berkaitan. Ada konsekuensi jika karyawan menyukai pekerjaan, dan ada konsekuensi jika karyawan tidak menyukai pekerjaan seperti pekerjaan. Kerangka berpikir (kerangka keluar – pengaruh – loyalitas – dedikasi) berguna untuk memahami konsekuensi dari ketidakpuasan (Arifin, Nirwanto, and Manan 2019).

PT.PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang Kabupaten Tebo, Jambi pada tahun 2023 terealisasinya 4 program kerja yaitu Tidak ada pemadaman listrik selama bulan ramadhan, pelaksanaan kegiatan peremajaan kwh meter, upaya pemeliharaan kabel berupa pangkas pohon, meningkatkan keandalan pasokan listrik, PLN ULP Rimbo Bujang menggelar Bakti Penyulang Jaringan Kaja Jujuhan, Bakti Penyulang zona 1 penyulang Crome And Avant, Perbaikan Termination cable 20 kv PT. Budi Nabati, dan Program sosial One Man One Hope. Yang pada dasarnya awal PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang perlu memperbaiki sumber daya yang dimiliki agar dapat terealisasi lebih program kerja yang dijalankan. Seorang pimpinan pemerintah masih sedikit program kerja yang dijalankan dan masih perlu di tingkatkan kembali serta mengevaluasi kembali terkait dengan program kerja yang akan dilakukan kedepannya sesuai dengan kebutuhan dari masyarakat luas pada lingkungan PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang, Kabupaten Tebo, Jambi. Tidak adanya pemadaman listrik selama bulan Ramadhan juga menjadikan sebuah tugas yang sangat diperhatikan oleh PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang karena dengan melakukan kegiatan ini dapat meningkatkan rasa puas dan dapat menimbulkan rasa simpati masyarakat terhadap PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Pelaksanaan kegiatan peremajaan Kwh Meter juga sebuah kegiatan yang sangat berguna dan menguntungkan masyarakat dalam meminimalisir adanya denda pembayaran masyarakat yang melonjak naik dan kenaikan daya Kwh meter setiap bulannya dengan adanya kegiatan ini membantu masyarakat untuk berhemat.

Dalam hal ini karyawan PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang tentunya memiliki tingkat motivasi, pengalaman kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja yang berbeda. Ada beberapa hal yang membuat mereka tentunya merasa tidak memiliki motivasi dalam organisasi, setelah hal itu kurang nya pengalaman kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dan hal ini tentunya memiliki sebab dan akibat. Oleh karena itu, dari berbagai penjelasan yang telah di paparkan penulis mengangkat judul yang berkaitan dengan "Pengaruh Motivasi Dan pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan sebab-akibat. Data diperoleh dari hasil survey dimana dengan membagikan kuesioner kepada responden yang menjadi obyek penelitian. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah 70 karyawan di PT.PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang yang Berkontribusi Langsung di Dalam Kantor PT.PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Populasi yang tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang yaitu sebanyak 70 orang responden. Dengan demikian memakai seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus atau sampel jenuh.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y). Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Motivasi kerja (X_1) dan Pengalaman kerja (X_2). Sebagai variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (Z).

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah instansi perusahaan. Menurut Kasmir mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, tingkat kendala kerja, sikap kerja.

2. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Indikator motivasi dalam penelitian ini yaitu : kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan

3. Pengalaman Kerja (X_2)

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Indikator pengalaman kerja dalam penelitian ini yaitu : lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal, maka manajemen sekolah tidak boleh membiarkan kepuasanyang dimiliki oleh guru terus mengalami penurunan, karena seorang merasakan kepuasandalam mengajar tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenapkemampuan yang dimilikinya untuk

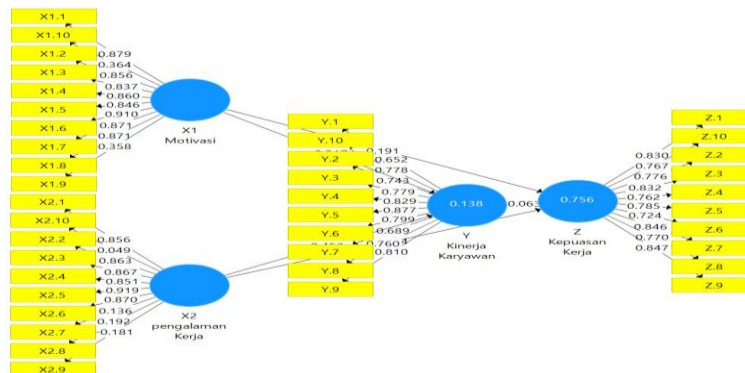
menyelesaikan tugas mengajarnya. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu : upah, promosi, supervise, benefit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model atau Measurement Model

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Suatu item atau butir pernyataan dianggap valid jika memiliki nilai korelasi atau nilai convergen validity di atas 0,7.

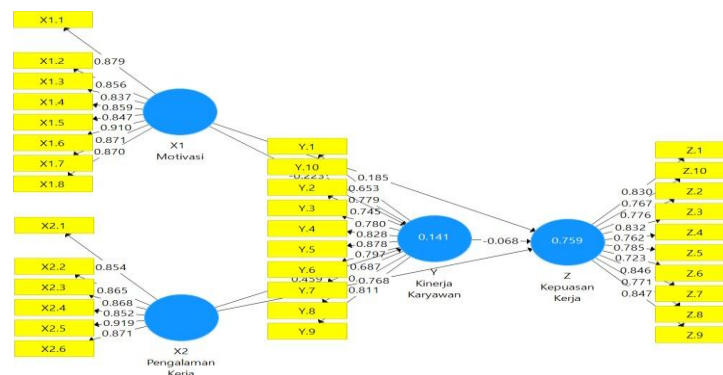
a. Pengujian Outer Model Sebelum Eliminasi



Gambar 1. Outer Model Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian ini nilai-nilai convergent validity di atas 0,50 sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi karena seluruh indikator yang ada memiliki nilai diatas 0,50.

b. Pengujian Outer Model Setelah Eliminasi



Gambar 2. Outer Model Setelah Eliminasi

Pada pengujian Outer Model setelah eliminasi pada masing-masing variabel dapat dilihat bahwa semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai outer loading > 0,7

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 1.

Tabel 1. *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Motivasi	0.751
Pengalaman kerja	0.760
Kinerja karyawan	0.582
Kepuasan kerja	0.632

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di besar dari 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Reliabilitas

Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70 (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini uji Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut :

Tabel 2. *Composite Reliability*

Konstruk (Variabel)	<i>Composite reliability</i>	<i>Cronbachs alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0.960	0.953	Reliabel
Pengalaman kerja	0.950	0.937	Reliabel
Kinerja karyawan	0.932	0.923	Reliabel
Kepuasan kerja	0.945	0.935	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

Evaluasi R-Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 3 :

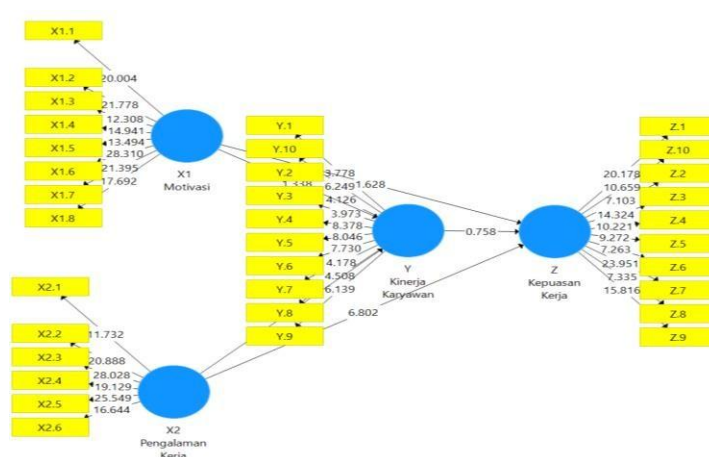
Tabel 3. Uji Goodness of Fit – Inner Model (Structur Model)

Variabel	R-Square
Kinerja karyawan	0.141
Kepuasan kerja	0.759

Pada tabel 3 terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja karyawan sebesar 0,141 atau sebesar 14,1%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk Motivasi, Pengalaman kerja dan Kepuasan kerja sebesar 85,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara nilai r-square untuk konstruk kepuasan kerja sebesar 0,759 atau sebesar 75,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk motivasi dan pengalaman kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan kerja dan sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Pemeriksaan terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependent apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Dalam penelitian ini Structural (Inner) Model adalah sebagai berikut:



Gambar 3. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Langkah berikutnya ialah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$) dengan signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,96.

Dalam penelitian ini, berikut adalah hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values	Keterangan
Motivasi -> kepuasan kerja	-0.223	0.167	1.338	0.181	Hipotesis Ditolak
Pengalaman kerja -> Kepuasan kerja	0.459	0.193	2.374	0.018	Hipotesis Diterima
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.185	0.113	1.628	0.104	Hipotesis Ditolak
Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan	0.768	0.113	6.802	0.000	Hipotesis Diterima
Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	-0.068	0.090	0.758	0.449	Hipotesis Ditolak

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang terdapat pada tabel 4 dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai original sampel -0.223 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi

terhadap kepuasan kerja adalah negatif. Nilai p-value 0,181 besar dari alpha 5% yaitu 0,181 > 0,05 dengan nilai t-statisik lebih besar dengan t-tabel yaitu 1,338 < 1,66. Oleh karna itu H0 dan H1 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif tidak signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Rimbo Bujang. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Bahri et al., 2022) motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aridansyah, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dan penelitian (Hilmawan & Yumhi, 2019) Hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh dominan, positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Nilai original sampel 0.459 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,018 kecil dari alpha 5% yaitu 0,018 < 0,05 dengan nilai t-statisik lebih besar dengan t-tabel yaitu 2,374 > 1,66. Oleh karna itu H0 ditolak dan H2 di terima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) Rimbo Bujang. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Aditya Utama et al., 2021) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sihotang, 2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan penelitian (Yaningsih & Triwahyuni, 2022) Hasil penelitian ini menyampaikan bahwa pengalaman kerjaberpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Nilai original sampel 0.185 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai p-value 0,104 besar dari alpha 5% yaitu 0,104 > 0,05 dengan nilai t-statisik lebih besar dengan t-tabel yaitu 1,628 > 1,66. Oleh karna itu H0 diterima dan H3 di ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rimbo Bujang. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Silalahi et al., 2021) Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan (Sitompul et al.,2018).
4. Nilai original sampel 0.768 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 dengan nilai t-statisik lebih besar dengan t-tabel yaitu 6,802 > 1,66. Oleh karna itu H0 ditolak dan H4 di terima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rimbo Bujang. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian (Aditya Utama et al., 2021) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya Sumatera Barat. Begitu juga penelitian yang dilakukan (Rianto & Ocktaliani, 2019) Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan. Dan penelitian (Muhajir, 2019) Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Nilai original sampel -0,068 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Nilai p-value 0,449 besar dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05 dengan nilai t-statisik lebih besar dengan t-tabel yaitu 0,758 < 1,66. Oleh karna itu H0 diterima dan H5 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rimbo Bujang. Hasil penelian ini sejalan dengan penelitian Sutopo dalam (Sandika & Andani, 2020)

menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan (Jufrizen & Sitorus, 2021) Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, Dan juga penelitian (Fauziek & Yanuar, 2021) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Berikut adalah hasil uji hipotesis tidak langsung yang dapat dilihat dari tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Uraian	<i>Original Sample</i>	<i>Standar deviation</i>	<i>T Statistic</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Motivasi -> Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja	0.017	0.032	0,328	0,442	Hipotesis ditolak
Pengalaman Kerja -> Kinerja Karyawan -> Kepuasan Kerja	-0.027	0.049	0,433	0,370	Hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji hipotesis tidak langsung (*indirect*) yang terdapat pada tabel 5 dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut

1. Nilai original sampel 0,017 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja dalam memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, nilai p-value 0,637 besar dari alpha 5% yaitu $0,637 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,472 < 1.66$ oleh karna itu H_0 diterima dan H_6 ditolak. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Bahri et al., 2022) Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dan jugapenelitian (Tiyas & Parmin, 2021) Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi motivasi organisasi dan kinerja pada pendamping PKH di Kabupaten Kebumen.
2. Nilai original sampel -0.028 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kinerja karyawan dalam memediasi pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif, nilai p-value 0,533 besar dari alpha 5% yaitu $0,533 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,623 < 1.66$ oleh karna itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Hasil penelien ini sejalan dengan penelitian (Setyaningrum, 2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti mampu memediasi pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero). Dan juga penelitian (Satriyo Wibowo & Sumartik, 2022) Hasil penelitian menunjukkan Pengalaman kerja mempunyai pengaruh kepada Kinerja Karyawan

PENUTUP

Dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Pengalaman berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Motivasi tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Motivasi t i d a k berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang. Pengalaman kerja t idak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT PLN (Persero) ULP Rimbo Bujang.

Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Untuk mempermudah dalam penelitian, peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuesioner link untuk cakupan penyebaran kuesioner lebih luas seperti memakai google form, dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Arifin, S., & Darmawan, D. (2021). Studi Tentang Pengalaman Kerja, Komitmen Kerja, Dukungan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(1), 33. <https://doi.org/10.29040/jie.v6i1.3727>
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving The Effect Of Work Satisfaction On Job Performance Through Employee Engagement. *International Journal Of Multi Discipline Science (Ij-Mds)*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.26737/ij-mds.v2i1.948>
- Bangun, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Tunjangan Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo).
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, & Lucky O.H. Dotulong. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba :Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 419–428.
- Pps, J., Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect Of Work Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Engagement. *Problems And Perspectives In Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence Of Motivation And Work Experience On Employee Performance At Pt. Yamaha Saka Motor In South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas

Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business And Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/Ebmsj.V1i1.3>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (P. 336).

Tamrin, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Pln (Persero) Up3 Makassar Selatan Makassar. *Economic Bosowa Journal*, 7(001), 32–44.