

---

## **PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

**Octi Avriani**

Sekolah Tinggi Manajemen Transportasi Malahayati Jakarta

Alamat: Marunda, Cilincing, Jakarta Utara, Daerah Khusus Jakarta 14150

Korespondensi penulis: [octynegara@gmail.com](mailto:octynegara@gmail.com)

**ABSTAK:** Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam periode biasanya satu tahun. Output yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pada penelitian ini diambil 3 (tiga) faktor yang paling mempengaruhi, yaitu : Motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi. Permasalahan mengenai kinerja juga dialami oleh karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN) di Lombok Utara. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah pertama untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1) terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) pada PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN). Kedua, untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu pengalaman kerja (X2) terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) pada PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN). Ketiga, untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi (X3) terhadap variabel terikat berupa kinerja karyawan (Y) pada PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN). Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN) yang berjumlah 28 orang. Sampel diteliti dengan menggunakan kuesioner untuk diketahui pendapat mereka tentang kinerja karyawan. Uji asumsi klasik yang dilakukan menunjukkan bahwa model regresi tersebut telah memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi gejala multikolinearitas dan model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya, yaitu pertama, Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT.

# **PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

Dharma Lautan Nusantara (DLN). Kedua, pengalaman kerja(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN). Ketiga, kompetensi(X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN), dan variabel Pengalaman Kerja ( X2) mempunyai pengaruh yang paling besar. Hal ini ditunjukkan juga dengan nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,808, artinya 80,8% variasi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN), dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas berupa motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi. Sedangkan sisanya (19,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model..

**Kata Kunci :** *Motivasi, Pengalaman kerja, Kompetensi, Kinerja*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh seluruh perusahaan yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas dan memerlukan pengelolaan yang arif dan bijaksana. Sebab sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, sehingga dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kinerja kerja perusahaan secara keseluruhan.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

(Kasmir, 2016: 182). Dari pengertian tersebut terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam periode biasanya 1 tahun. Output yang dihasilkan beragam bentuknya, tergantung dari organisasi itu sendiri. Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu dari indikator tersebut adalah dimensi motivasi.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut (Ira RaHmadita 2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, kinerja kerja semakin tinggi, alhasil akan menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Ayoe Permatasary dan Rostiana D. Nurdjajadi 2008: 182).

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N.Susenodan Sugiyanto, 2010).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Moekijat, 2001 dalam Hakim, 2006). Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, antara lain Suharto dan Cahyono (2005), Hakim (2006).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya.

## **PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2006). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya factor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Badan Kepegawaian Negara (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Hasil penelitian Keran (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan, maka karyawan lebih mampu dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

kepadanya. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut yakni pengetahuan dan keterampilan kerja individu serta peningkatan motivasi kerja dilakukan dengan cara membina sikap mental individu serta situasi/lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Sedangkan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing karyawan.

Pernyataan diatas didukung oleh Hasibuan (2012), bahwa "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai". Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi,

Hasil penelitian Yohana (2014) menyimpulkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh sebagai variabel moderating terhadap hubungan kecakapan profesional terhadap kualitas hasil pemeriksaan keuangan daerah. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel kecakapan profesional (kompetensi) yang dimoderasi pengalaman kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kualitas hasil pemeriksaan keuangan daerah. Penelitian tersebut juga menyimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh sebagai variabel moderating terhadap hubungan pengetahuan terhadap kualitas hasil pemeriksaan keuangan daerah. Dengan demikian dapat diartikan bahwa variabel pengetahuan yang dimoderasi pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kualitas hasil pemeriksaan daerah.

## **PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa bongkar muat barang dari dan ke kapal laut yang didirikan pada tahun 1986 sebagai implementasi inpres IV tahun 1985 dan ditindaklanjuti dengan keputusan menteri perhubungan No. KM.88/ AL.305/PHB-85 tanggal 11-4-1985 dan dipedomani keputusan Dirjen Perhubungan Laut No.A-2167/AL.62 tanggal 31-12-1985, PT PBM Dharma Lautan Nusantara sebagai anak Perusahaan dari Perusahaan BUMN PT. Pelayaran Samudera Djakarta Lloyd (Persero) yang dipekuat dengan akte notarais Soelaiman Ardjasasmita dengan akte perubahan terakhir tanggal 10 April 2008 yang telah mendapat mengesahan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. No.AHU-54550.AH.01.02 Tahun 2008 dan juga telah mengikuti standar ISO 9001:2008.

Permasalahan yang terjadi di PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN) adalah kinerja karyawan terkadang tidak maksimal. Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian karyawan yang tidak produktif, ada beberapa karyawan yang kompetensi dan pengetahuannya kurang optimal dan kurang disiplin bekerja. Hal ini terlihat dari kinerja pelayanan kepada konsumen. Ada kecenderungan kurangnya penguasaan teknologi, masih kurangnya waktu untuk bekerja, kurang ramah dalam menyelesaikan tugasnya dan menunggu perintah dari atasan.

Berdasarkan uraian tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal dalam beberapa hal, diantaranya disebabkan beberapa faktor dari diri sendiri. Adanya kesenjangan antara motivasi, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki dengan yang dikehendaki organisasi menyebabkan perlunya suatu instansi menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu caranya adalah dengan melakukan penilaian kinerja sehingga diharapkan diketahui faktor apa saja yang menjadikan kesenjangan serta mencari solusi terhadap faktor yang menjadikan kemampuan dan kinerja dapat meningkat serta diharapkan kesalahan dalam kerja akan berkurang.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan

Kinerja Karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN).

## METODE PENELITIAN

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. dengan definisi masing-masing variabel dijelaskan pada Tabel 1.1.

**Tabel. 1.1.**

**Variabel Dan Indikator Penelitian**

| No | Variabel                                                                                                                                                                                               | Indikator                                                                                                                                                                                                             |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | <b>Motivasi</b><br>Adalah yang menimbulkan semangat atau dorongan                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jenis pekerjaan (2 item).</li> <li>• Tempat atau posisi organisasi. (2item).</li> <li>• Gaji atau upah (2 item)</li> <li>• Suasana kerja ( 4 item)</li> </ul>                |
| 2  | <b>Pengalaman Kerja</b><br>Adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yangtelah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telahmelaksanakan dengan baik pada organisasi. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lama/waktu masa kerja (3 item)</li> <li>• Tingkat pengetahuan/keterampilan yang dimiliki (4 item)</li> <li>• Penguasaan terhadap pekerjaan danperalatan. (3 item)</li> </ul> |
| 3  | <b>Kompetensi</b><br>adalah bagian dari kepribadianyang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugaspekerjaan.                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Kompetensi personal (2 item)</li> <li>• Kompetensi sosial (3 item)</li> <li>• Kompetensi kultural (2 item)</li> <li>• Kompetensi professional (3 item)</li> </ul>             |
| 4  | <b>Kinerja SDM</b><br>adalah hasil kerja yang dapat                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas (4 item)</li> <li>• Kuantitas (2 item)</li> </ul>                                                                                                                   |

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN  
PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

|                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. | <ul style="list-style-type: none"><li>• Penggunaan waktu dalam kerja ( 2item)</li><li>• Kerja sama (2 item)</li></ul> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik sebagai berikut:

**1. Kuesioner**

Kuesioner suatu alat pengumpul informasi dengancara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis pula oleh responden. (Margono,2007:167). Kuesioner (angket), yaitu daftar sejumlah pertanyaan mengacu pada variabel-variabel penelitian yang nantinya dibagikan kepada responden. Penyusunan instrumen untuk variabel-variabel yang diukur dibuat dalam bentuk pernyataan positif dan negatif, agar responden dapat menjawab dengan serius dan konsisten. Hasilnya akan disajikan dalam tabel frekuensi, dan selanjutnya data (angka-angka tersebut) akan dianalisis melalui analisis regresi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh motivasi, pengalaman kerja, kompetensi terhadap kinerja Polsek Geyer Kecamatan Geyer Kabupaten Grobogan.

**2. Analisa Kuantitatif**

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah secara kuantitatif, dimana untuk mengetahui bagaimana jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan yang diajukan dalam angket, maka akan digunakan *Likerts Summated Ratings* (LSR).

- 1) Jawaban sangat setuju/sangat sering/sangat efektif, bobot skor 5.
- 2) Jawaban setuju/sering/efektif, bobot skor 4.
- 3) Jawaban ragu-ragu/tidak tahu/kurang efektif, bobot skor 3.
- 4) Jawaban tidak setuju/jarang/tidak efektif, bobot skor 2.
- 5) Jawaban sangat tidak setuju/tidak pernah/sangat tidak efektif, bobot skor 1.

Pada penelitian ini validitas yang diuji adalah validitas konstruk dengan mengkorelasikan masing-masing butir dengan skor total. Skor total sendiri adalah skor yang didapat dari penjumlahan skor butir untuk instrument tersebut. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas korelasi *product moment* adalah :

1. Jika nilai  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ , maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan valid.
2. 2 Jika nilai  $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ , maka item pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, artinya item angket dinyatakan tidak valid.

Dengan menggunakan jumlah responden sebanyak 28 orang dan dengan menggunakan tingkat signifikansi 10% serta uji dua arah (*2-tailed table*) maka nilai  $r$  terletak pada  $= 0,05$ . Dengan demikian nilai  $r\text{-tabel}$  dapat diperoleh melalui  $df$  (*degree of freedom*)  $= n - k$ , dimana  $n$  merupakan jumlah responden dan  $k$  merupakan jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel. (Nugraha, 2005:72). Jadi dalam penelitian ini  $df = 28 - 10 = 28 - 10 = 18$  sehingga  $r\text{-tabel} = 0,205$ .

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil untuk nilai validitas masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1.2 seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.2. Hasil Uji Validitas Data**

| Item Pertanyaan             | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|-----------------------------|----------|---------|------------|
| Variabel Motivasi ( $X_1$ ) |          |         |            |

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN  
PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

|                                                     |       |       |       |
|-----------------------------------------------------|-------|-------|-------|
| Pertanyaan Nomor 1 ( $X_{1.1}$ )                    | 0,508 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 2 ( $X_{1.2}$ )                    | 0,440 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 3 ( $X_{1.3}$ )                    | 0,538 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 4 ( $X_{1.4}$ )                    | 0,582 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 5 ( $X_{1.5}$ )                    | 0,581 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 6 ( $X_{1.6}$ )                    | 0,525 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 7 ( $X_{1.7}$ )                    | 0,502 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 8 ( $X_{1.8}$ )                    | 0,442 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 9 ( $X_{1.9}$ )                    | 0,464 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 10 ( $X_{1.10}$ )                  | 0,453 | 0,205 | Valid |
| <b>Variabel Pengalaman Kerja (<math>X_2</math>)</b> |       |       |       |
| Pertanyaan Nomor 1 ( $X_{2.1}$ )                    | 0,754 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 2 ( $X_{2.2}$ )                    | 0,725 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 3 ( $X_{2.3}$ )                    | 0,817 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 4 ( $X_{2.4}$ )                    | 0,600 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 5 ( $X_{2.5}$ )                    | 0,755 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 6 ( $X_{2.6}$ )                    | 0,790 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 7 ( $X_{2.7}$ )                    | 0,751 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 8 ( $X_{2.8}$ )                    | 0,765 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 9 ( $X_{2.9}$ )                    | 0,635 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 10 ( $X_{2.10}$ )                  | 0,684 | 0,205 | Valid |
| <b>Variabel Kompetensi (<math>X_3</math>)</b>       |       |       |       |
| Pertanyaan Nomor 1 ( $X_{3.1}$ )                    | 0,613 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 2 ( $X_{3.2}$ )                    | 0,549 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 3 ( $X_{3.3}$ )                    | 0,510 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 4 ( $X_{3.4}$ )                    | 0,535 | 0,205 | Valid |

|                                      |       |       |       |
|--------------------------------------|-------|-------|-------|
| Pertanyaan Nomor 5 ( $X_{3,5}$ )     | 0,564 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 6 ( $X_{3,6}$ )     | 0,542 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 7 ( $X_{3,7}$ )     | 0,497 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 8 ( $X_{3,8}$ )     | 0,438 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 9 ( $X_{3,9}$ )     | 0,507 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 10 ( $X_{3,10}$ )   | 0,529 | 0,205 | Valid |
| <b>Variabel Kinerja Karyawan (Y)</b> |       |       |       |
| Pertanyaan Nomor 1 ( $Y_1$ )         | 0,691 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 2 ( $Y_2$ )         | 0,318 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 3 ( $Y_3$ )         | 0,602 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 4 ( $Y_4$ )         | 0,594 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 5 ( $Y_5$ )         | 0,556 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 6 ( $Y_6$ )         | 0,360 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 7 ( $Y_7$ )         | 0,563 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 8 ( $Y_8$ )         | 0,458 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 9 ( $Y_9$ )         | 0,653 | 0,205 | Valid |
| Pertanyaan Nomor 10 ( $Y_{10}$ )     | 0,367 | 0,205 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah dengan SPSS, tahun 2020

Dari tabel 1.2. di atas dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan pada variabel-variabel Motivasi ( $X_{1,1} \dots X_{1,10}$ ), pengalaman kerja ( $X_{2,1} \dots X_{2,10}$ ), kompetensi ( $X_{3,1} \dots X_{3,10}$ ) dan kinerja karyawan ( $Y_1 \dots Y_{10}$ ) memiliki nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,205. Hal ini berarti bahwa ke-40 item pertanyaan dinyatakan valid.

## PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN) DI Tanjung Priok anggota yang berada di Kantor pusat Jl. Swasembada Timurr XI No.48 Kebon Bawang Tanjung Priok 14320 yang berjumlah 28 orang . Untuk

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN  
PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

menentukan besarnya sampel dalam penelitian ini maka sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto Ny, bahwa: apabila subyek kurang dari 100 lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya penelitian populasi.

Tabel 1.3. di bawah ini adalah data mengenai responden yang berisi data- data sebagai berikut :

**Tabel 1.3. Data Responden**

| Responden Berdasarkan : | Jumlah (dalam orang) |
|-------------------------|----------------------|
| 1. Jenis Kelamin        | 28                   |
| a. Pria                 | 28                   |
| b. Wanita               | 0                    |
| 2. Umur                 | 28                   |
| a. 21 – 30 tahun        | 18                   |
| b. 31 - 40 tahun        | 07                   |
| c. 41 – 50 tahun        | 03                   |
| 3. Pendidikan           | 28                   |
| a. SMA/ sederajat       | 20                   |
| b. D3                   | 01                   |
| c. S1                   | 07                   |
| 4. Masa Kerja           | 28                   |
| a. 1 - 5 tahun          | 03                   |
| b. 5 – 10 tahun         | 15                   |
| c. 10 – 15 tahun        | 05                   |
| d. 15 – 20 tahun        | 05                   |

Sumber : Data Primer Yang Diolah

**Gambaran Umum**

PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN) adalah perusahaan yang bergerak dibidang

jasa bongkar muat barang dari dan ke kapal laut yang didirikan pada tahun 1986 sebagai implementasi inpres IV tahun 1985 dan ditindaklanjuti dengan keputusan menteri perhubungan No. KM.88/ AL.305/PHB-85 tanggal 11-4-1985 dan dipedomani keputusan Dirjen Perhubungan Laut No.A-2167/AL.62 tanggal 31-12-1985, PT PBM Dharma Lautan Nusantara sebagai anak Perusahaan dari Perusahaan BUMN PT. Pelayaran Samudera Djakarta Lloyd (Persero) yang dipekuat dengan akte notaris Soelaiman Ardjasmita dengan akte perubahan terakhir tanggal 10 April 2008 yang telah mendapat mengesahan Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. No.AHU-54550.AH.01.02 Tahun 2008 dan juga telah mengikuti standar ISO 9001:2008.

PT. Dharma Lautan Nusantara (DLN) berlokasi di Kantor pusat Jl. Swasembada Timurr XI No.48 Kebon Bawang Tanjung Priok 14320. Selama lebih dari 30 tahun menjadi mitra kerja dalam penanganan jasa bongkar muat barang “dari” dan “ke” kapal laut. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa bongkar muat barang dari dan ke kapal senantiasa berkomitmen untuk menjaga profesionalisme pekerjaan. Pekerjaan perusahaan mengutamakan kepuasan pelanggan dengan mempehatikan 4 hal, yaitu:

1. Profesional : Sesuai jadwal yang telah ditentukan
2. Cepat : Tepat Waktu
3. Aman : Terjamin dari kerusakan dan kehilangan
4. Bersaing : Harga bersaing

Meninjau ulang dan melakukan perbaikan secara terus menerus baik sistem maupun prosen yang berhubungan dengan mutu adalah tantangan seta tanggung jawab PT. Dhama Lautan Nusantara Yng terus berkembang di tengah pesaingan bisnis yang ketat.

Berdasarkan uji hipotesis dengan t-test diketahui semua variabel memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang lebih besar daripada  $t_{tabel} = 1,985$  dan semua variabel memiliki nilai  $p-value$  yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesa  $H_1$  ,  $H_2$  dan  $H_3$  diterima karena terbukti kebenarannya, yaitu :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma

## **PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

Lautan Nusantara. Hasil ini ternyata tidak berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shofa (2015) dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan Room Division Hotel Patra Jasa Semarang*, yang menunjukkan hasil bahwa variabel *motivation, job procedure, technology* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara.

Hasil penelitian ini ternyata sama seperti yang dilakukan sebelumnya oleh Fahrur, Nisak (2015) dengan judul *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Staf SMK N Se Kota Pekalongan* yang mengatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf.

Juga hasilnya sama dengan penelitian Reinhard Efraim Murbijanto (2016) dengan judul *Analisis Pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bekasi)* dengan hasil menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan lingkungan fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil F-test menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat karena memiliki nilai  $p\text{-value} = 0,00 < \text{level of significant}$  yang ditentukan sebesar 0,05 dan nilai  $F_{\text{hitung}} = 112,267 > F_{\text{tabel}} = 2,70$ . Berdasarkan hasil ini maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi, pengalaman kerja dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,808. Artinya 80,8% variasi variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y) pada karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara, dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas berupa motivasi ( $X_1$ ),

pengalaman kerja ( $X_2$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya (19,2%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Dari hasil uji hipotesis dengan t-test diketahui bahwa nilai t-hitung variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) ternyata merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja pada Polsek Geyer ,karena memiliki nilai t-hitung=12.607 atau lebih besar dibandingkan nilai t-hitung pengetahuan =8,645 dan t-hitung kompetensi = 9,031

Selain itu Tabel 4.6 untuk uji hipotesis t-test menunjukkan bahwa untuk variabel motivasi memiliki  $t_{hitung} = 8,645 > t_{tabel} = 1,985$  dan  $p\ value = 0,00 < 0,05$  maka hipotesa pertama (H1) diterima. Diketahui pula bahwa pengalaman kerja memiliki  $t_{hitung} = 12,607 > t_{tabel} = 1,985$  dan  $p\ value = 0,01 < 0,05$  maka hipotesa kedua (H2) diterima. Juga untuk variabel kompetensi memiliki  $t_{hitung} = 9,031 > t_{tabel} = 1,985$  dan  $p\ value = 0,00 < 0,05$  maka hipotesa ketiga (H3) diterima. Sehingga berdasarkan hal tersebut maka hipotesis H1, H2 dan H3 yang diajukan diterima yaitu :

H1: Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.

Dharma Lautan Nusantara.

H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara.

H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Dharma Lautan Nusantara.

### Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil output SPSS untuk analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada Tabel 1.4 di bawah ini.

**Tabel 1.4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .999 <sup>a</sup> | .999     | .999              | 1.000                      | 1.938         |

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPETENSI DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KAYAWAN  
PT. DHARMA LAUTAN NUSANTARA**

|   |                   |      |      |      |           |
|---|-------------------|------|------|------|-----------|
| 1 | .809 <sup>a</sup> | .808 | .792 | .534 | 1.95<br>5 |
|---|-------------------|------|------|------|-----------|

**DAFTAR PUSTAKA**

- Al Fajar Siti, Heru Tri. *Manajemen Sumberdaya manusia sebagai dasar meraih Keunggulan Bersaing*, UPP STIM YKPN Ikut Mencerdaskan Bangsa, Yogyakarta, 2010.
- Fahmi Irham, *Pengantar Manajemen Sumberdaya manusia Konsep dan Kinerja*, Mitra Wacana Media. Jakara , 2016.
- Gozali Imam, *Aplikasi AnalisisMultivariate Program IBM SPSS19*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro , 2002.
- Handoko hani T, *Manajemen Personalia & Sumber Daya Nanusia Edisi 2*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2001.
- Ivancevich, John M, dkk. 2006. *Perilakudan Manajemen Organisasi*. Jakarta:PT Gelora Aksara Pratama.
- Kasman .*Leadership and Teamworking Membangun Tim yang Efektifdan Bekerja tinggi Melalui kepemimpinan*, Alfabeta.Bandung , 2013.
- Kasmir, *Manajemen Sumberdaya Manusia ( Teori dan Praktek )* Rajawali Pers , Jakarta, 2016.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk KeunggulanBarsaing Organisasi* , Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.
- Margono S, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2007.
- Prawirosentono Suyadi, Primasari Dewi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja & Motivasi Karyawan Membangun organisasi Kompetitif EraOerdagangan bebas Dunia*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta, 2015.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge.2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti Hj, *Manajemen sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen*
- 27 | Jurnal Pendidikan Manajemen Transportasi – Vol.4 No.2 Tahun 2024**

- Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama, Bandung , 2016.
- Sinambela Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran da Implikasi*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2015.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Arikunto Ny, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rieneka Cipta, Jakarta, 1992.
- Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*,: Andi, Yogyakarta, 2001.