

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN FASILITAS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KSP PEKALI 99  
KABUPATEN SITUBONDO**

Siti Mustaqimah.  
[Sitimustaqimah173@gmail.com](mailto:Sitimustaqimah173@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Karnadi  
[karnadi@unars.ac.id](mailto:karnadi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The purpose of the study was to determine the effect of work experience and work facilities on employee performance through work motivation as an Intervening Variable at KSP Pekali 99 Situbondo Regency. The sample in this study were 50 employees of KSP Pekali 99 Situbondo Regency. The sampling technique was determined with a saturated sample. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM)*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that work experience has a positive but not significant effect on work motivation, work facilities have a positive and significant effect on work motivation, work experience has a positive and significant effect on employee performance, work facilities have a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance. The results of the indirect hypothesis test show that work experience has no positive but not significant effect on employee performance through work motivation, work facilities have a positive and significant effect on employee performance through work motivation*

*Keywords: Work Experience, Work Facilities, Employee Performance, Work Motivation*

**1.PENDAHULUAN**

Koperasi juga sebagai gerakan ekonomi yang berperan sebagai badan usaha, terutama dengan mengorganisasi berbagai sumber ekonomi guna menghasilkan barang dan jasa. Sudarsono (2012:1) menyatakan bahwa “Koperasi adalah koperasi lembaga ekonomi modern yang memiliki tujuan, mempunyai system pengelolaan, mempunyai tertib organisasi bahkan mempunyai asas dan sendi-sendi dasar”. Koperasi diharapkan akan dapat menjadi wadah ekonomi yang mampu menciptakan efektifitas dan efisiensi yang tinggi karena selain bertumpu pada kekuatan manusia (anggota) sebagai pemilik sekaligus

pelanggan bisnis, koperasi juga ditopang oleh kekuatan sumber-sumber ekonomi lainnya,

Koperasi KSP ini merupakan KSP terbesar di Kabupaten Situbondo, hal ini bisa diketahui dari jumlah anggota dan karyawan terbanyak diantara KSP lainnya di Kabupaten Situbondo. Suatu fenomena yang terjadi saat peneliti melakukan studi pendahuluan yang ada pada KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo pada saat ini terlihat bahwa ada beberapa karyawan senior dalam hal ini adalah mereka yang memiliki pengalaman kerja sudah lama dalam arti kata telah bekerja lebih dari 3 tahun memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan

juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga merupakan karyawan tetap. Selain itu dengan pengalaman kerja yang lebih lama, dapat disebut bahwa loyalitas mereka terhadap KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo sudah baik, namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan. Sebagian besar karyawan senior memiliki anggapan bahwa pelatihan hanya diperlukan bagi karyawan baru dan bukan merupakan bagian dari rencana kerja perusahaan dalam peningkatan kinerja.

Begitu juga dengan fasilitas kerja yang membuat para karyawan tidak puas dalam kinerjanya menurun yaitu kurangnya fasilitas kerja yang ada di KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo sehingga menghambat dalam melaksanakan pekerjaan, terdapat ruangan yang sempit serta tata letak yang kurang baik sehingga mengakibatkan sirkulasi udara terasa kurang lancar serta terbatasnya ruang gerak bagi para karyawan, sirkulasi udara di dalam ruangan kerja kurang baik dan dilengkapi fasilitas pendingin ruangan yang sering rusak.

Kendala saat motivasi kerja karyawan menurun yang berakibat kepada penurunan kinerja. Tanpa disadari, hal ini berdampak serius pada penurunan kinerja. Selain itu bahwa masih ada karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan tidak baik, dalam bekerja masih adanya pegawai yang bermalasan dan kurang termotivasi sehingga pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Pihak KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo juga tidak

memberikan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, sehingga karyawan tidak dapat meningkatkan potensi diri yang dimiliki untuk menunjang kinerja yang baik.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengalaman Kerja

Marwansyah (2014:135) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya, indikator dari pengalaman kerja adalah : pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan tanggungjawab. Syukur (2015:74) menyatakan bahwa "Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya". Waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Ada beberapa Indikator pengalaman kerja yang dikemukakan oleh Marwansyah (2014:137), yaitu:

- a. Pengetahuan
- b. Keterampilan
- c. Kemampuan
- d. Tanggung jawab

### Fasilitas Kerja

Moenir (2013:197) menyatakan bahwa "Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan".

Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Lupiyaodi (2013:150) menyatakan bahwa “Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dari pesaing yang lainnya”. Fasilitas kantor pada setiap perusahaan akan berbeda dalam bentuk dan jenisnya, tergantung pada jenis usaha dan besar kecilnya perusahaan tersebut. Menurut Sofyan (2014:22) fasilitas kantor dalam perusahaan terdiri dari:

- a. Mesin dan peralatan.
- b. Perlengkapan kantor merupakan
- c. Peralatan inventaris.
- d. Tanah dan bangunan.
- e. Alat transportasi

### **Motivasi Kerja**

Winardi (2013:312) mengatakan bahwa “Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan pekerjaan”. Berbagai pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam diri setiap individu, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Kadarisman (2012:278) berpendapat bahwa “Motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru”. Bangun (2012:11) mengemukakan bahwa “Motivasi kerja merupakan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan

pekerjaannya dengan lebih baik”. Hasibuan (2012:74) menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja, yaitu :

- a. Fisiologis atau kebutuhan fisik,
- b. Keamanan,.
- c. Sosial,
- d. Penghargaan,.
- e. Aktualisasi diri,

### **Kinerja Karyawan**

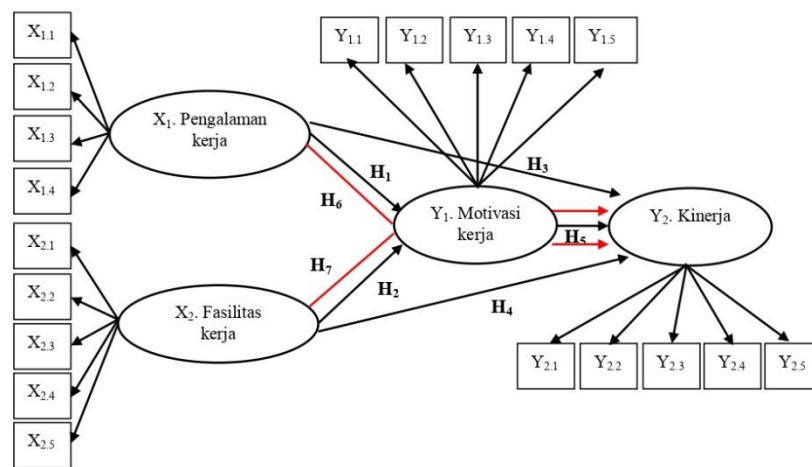
Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi; baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Hasibuan (2012:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Sedarmayanti (2014:174) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”. Mangkunegara (2014:67) menyatakan bahwa dalam kinerja dapat dinilai dari:

- a. Kualitas kerja.
- b. Kuantitas kerja.
- c. Tanggung Jawab.
- d. Kerjasama.
- e. Inisiatif

### **Kerangka Konseptual**

Pengalaman kerja karyawan dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk penempatan kerja. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan adalah satu upaya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana

dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks.. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan mengikatkinerja. Berdasarkan teori pendukung di atas maka, kerangka konseptual pada penelitian ini dapat di gambarkan sebagai berikut::



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

**Hipotesis**

- H<sub>1</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H<sub>2</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja.
- H<sub>3</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>4</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H<sub>6</sub> : Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja.
- H<sub>7</sub> : Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja.

**III. METODE PENELITIAN**

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pendekatan ini disesuaikan dengan kebutuhan pencarian jawaban atas pertanyaan penelitian (rumusan masalah). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena penelitian ini menyajikan dengan angka-angka. Sesuai dengan

pendapat Arikunto (2013:12) yang menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data tersebut serta penampilan hasilnya”.

#### **Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian bertempat di KSP Pekali 99 jalan Gunung Raung Utama BB.07, Kelurahan Mimbaan, Kecamatan Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68323. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan bulan April Tahun 2022

#### **Populasi dan Sampel**

Arikunto(2013:173) menyatakan bahwa “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi..

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian adalah teknik Non Probability Sampling dengan cara Total Sampling atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di KSP Pekali 99 berjumlah 50 karyawan yang

merupakan karyawan di kantor pusat (Selain Pimpinan).

#### **Metode Analisis Data**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

#### **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN** **Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan KSP Pekali 99 Situbondo yang berjumlah 50 karyawan.

#### **Uji Validitas Konvergen**

Model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel *manifest* atau *observed* variabel merepresentasi variabel laten untuk diukur. Validitas konvergen diukur dengan menggunakan parameter *outer loading* dan AVE (*Average Variance Extracted*). Uji validitas dengan program *Smart PLS 3.0* dapat dilihat dari nilai *discriminant validity* dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus  $> 0,70$  dan *Average Variance Extracted* (AVE)  $> 0,50$ .

nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ( $X_{1.1}$ ,  $X_{1.2}$ ,.....  $Y_{2.5}$ ) yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah). Uji validitas konvergen dapat juga dilakukan melihat pada *output Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai

**Average Varian Extracted (AVE).** analisis menunjukkan nilai *Average Varian Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen

### Uji Reliabilitas

Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*) (Ghozali, 2018:107). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics (VIF)* pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *partial least square Smart PLS 3.0*. hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Variances inflation factor*)  $\leq 5,00$ , namun apabila nilai VIF  $> 5,00$ , maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah).

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak” (Ghazali, 2018:161). Jika nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Hasil penelitian diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal

### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit (GOF)* pada Tabel 15 dapat disimpulkan bahwa besarnya SRMR, *Chi-Square* dan NFI telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,497 ( $p \geq 0.05$ ) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai

### Uji Koefisien Determinasi

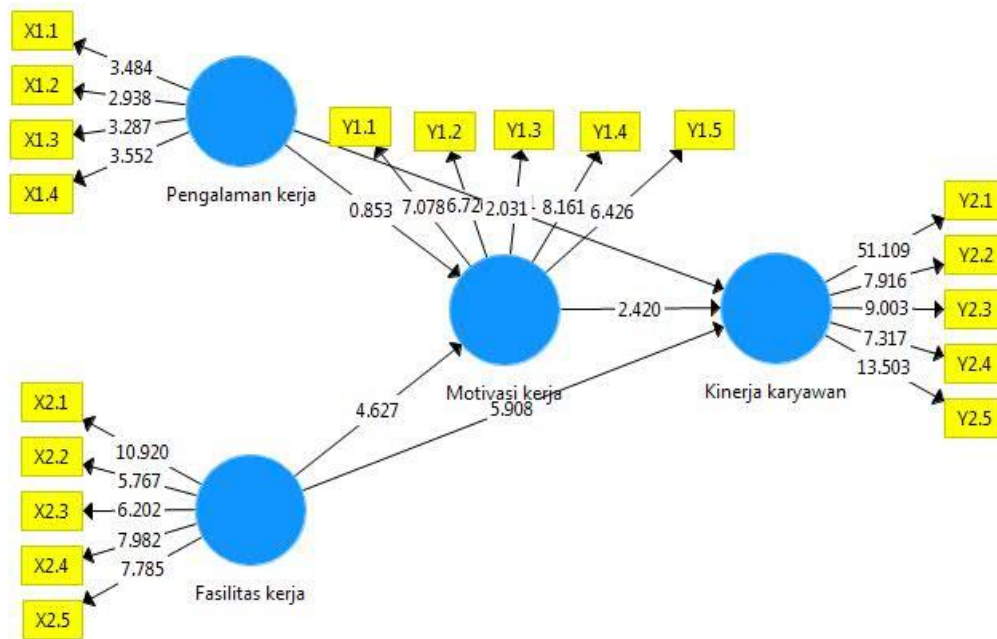
Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk variabel dependen. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen.

- a) Variabel Pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Motivasi kerja ( $Y_1$ ) sebesar 0,404 (40,4%), sedangkan sisanya 59,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- b) Variabel Pengalaman kerja ( $X_1$ ) dan Fasilitas kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) sebesar 0,561 (56,1%), sedangkan sisanya

43,9% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Analisis Persamaan Struktural (inner model)**

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



**Gambar 1. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**

**Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Pengalaman kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,174) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,352 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian hipotesis ke 1 ditolak. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja mencerminkan jenis-jenis

pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada kenyataannya karyawan yang memiliki pengalaman kerja sudah lama kurang termotivasi saat bekerja dan memiliki kinerja yang standar, tidak terlalu bagus dan juga tidak terlalu buruk, hal ini dapat dipengaruhi karena posisi mereka pada saat ini sudah mapan dan juga

merupakan karyawan tetap, namun yang menjadi perhatian adalah sedikitnya karyawan dengan pengalaman kerja cukup mau mengikuti pelatihan dan mempunyai motivasi yang tinggi. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Widyastuti (2019).

### **Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,570) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian hipotesis ke 2 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja mempengaruhi Motivasi kerja. Apabila Fasilitas kerja terpenuhi maka Motivasi kerja dapat meningkat sebaliknya apabila Fasilitas kerja tidak sesuai yang diharapkan karyawan maka yang akan terjadi adalah Motivasi kerja diantara pegawai akan menurun sehingga para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik sesuai yang diharapkan koperasi. Untuk itu instansi dapat memberikan Fasilitas kerja yang baik kepada para karyawan sehingga dampaknya dapat memberikan Motivasi kerja yang signifikan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Anggrainy (2018).

### **Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,290) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,047 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Pengalaman kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian hipotesis ke 3 diterima. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo adanya pengalaman merupakan faktor yang cukup penting dalam sebuah pekerjaan, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan, dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga barang atau jasa yang dihasilkan menjadi lebih baik dilihat dari kualitas maupun kuantitasnya. Salah satu faktor yang harus dipersiapkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Pratama (2020).

### **Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,569) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas



kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian hipotesis ke 4 diterima. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang fasilitas kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang fasilitas kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Upaya meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik. Penyediaan fasilitas kerja yang lengkap dan sesuai dengan tuntutan pekerjaan adalah satu upaya perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal tersebut secara nyata berpengaruh pada kemajuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hadi (2020).

#### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,292) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ), dengan demikian hipotesis ke 5 diterima. Berdasarkan pengujian tersebut maka dapat disimpulkan

bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo adalah diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang motivasi kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Oleh sebab itu, adanya motivasi yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat mendorong seorang karyawan untuk mendapatkan kinerjanya sesuai dengan apa yang diharapkan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Hadi (2020).

#### **Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,051) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,390 ( $> 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa. Pengalaman kerja ( $X_1$ ) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian hipotesis ke 6 ditolak. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga

kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Hal ini berarti faktor pengalaman kerja yang diukur melalui pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu penyelesaian pekerjaan/tugas secara efisien, pegawai tidak membuang waktu kerja dengan kegiatan lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, pegawai selalu mengedepankan sikap profesional dalam bekerja, pegawai mempunyai kemahiran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan, dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu mengurangi kesalahan-kesalahan pada saat melaksanakan pekerjaan merupakan suatu faktor yang menentukan kinerja karyawan pada KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Widyastuti (2019)

#### **Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja**

Fasilitas kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,167) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,042 ( $< 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa Fasilitas kerja ( $X_2$ ) secara signifikan

mempengaruhi Kinerja karyawan ( $Y_2$ ) melalui Motivasi kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian hipotesis ke 7 diterima. Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai diperlukan dalam bekerja sehingga bisa menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal dan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Fasilitas kerja yang disediakan oleh KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo merupakan sebuah bentuk sarana dan prasarana untuk memudahkan pekerjaan. Fasilitas kerja yang memadai dengan kondisi yang layak pakai dan terpelihara dengan baik akan membantu kelancaran proses kerja dalam suatu organisasi. Pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Fasilitas kerja harus menjadi perhatian dari pada setiap organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan di KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo. Arah hubungan yang positif dan signifikan menggambarkan bahwa fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai baik dari segi peralatan, perlengkapan yang digunakan ketika dalam melaksanakan tugas dilapangan yang disesuaikan dengan kebutuhan sehingga berjalan secara optimal Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Widyastuti (2019) dan Hadi (2020)

#### **V. KESIMPULAN DAN SARAN** **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari

keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengalaman kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_1$  ditolak).
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja ( $H_2$  diterima).
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_3$  diterima).
4. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_4$  diterima).
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan ( $H_5$  diterima).
6. Pengalaman kerja tidak berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja ( $H_6$  ditolak).
7. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja ( $H_7$  diterima).;

### Saran

Berdasarkan hasil analisa, pembahasan dan kesimpulan di atas beberapa saran yang dapat di ajukan sebagai berikut :

1. **Bagi Universitas Abdurachman saleh Situbondo**  
Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai pengalaman kerja, motivasi kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan.
2. **Bagi Peneliti**

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan peneliti lainnya.

### 3. **Bagi KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo**

- a. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja cukup harus memberikan bimbingan dan masukan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
- b. Bagi KSP Pekali 99 Kabupaten Situbondo harus lebih memperhatikan perhatian lebih terhadap segala aspek yang berpengaruh terhadap pola motivasi kerja karyawan, agar kestabilan kerja terus berlanjut.
- c. Disarankan untuk lebih memenuhi dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan, dinas juga harus menyediakan fasilitas kerja yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi

- Kesembilan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indonesia. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Sedarmayanti.2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refka Aditama
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit CV. Haji Mas Agung
- Sofyan, S. 2014, *Teori Akuntansi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Jakarta: Rajawali Press
- Sudarsono. 2012. *Koperasi Dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Lupiyoadi, R. 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi 3. Jakarta:Salemba Empat
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A.A P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Syukur, R. 2015. *Profesi Tenaga Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persero.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Winardi, J, 2013. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta. Penerbit PT. Rajagrafindo Indonesia.
- Moenir. 2013. *Manajemen Pelayanan Umum Di*