
ANALISA PENGARUH PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PT. CAHAYA ANUGERAH BAHARI

Desy Angkasa¹, Hernawaty Manalu²

STMB MULTISMART

Jalan Pajak Rambe, Martubung, Kec. Medan Labuhan, Kota Medan, Sumatera Utara 20252

Email : Desyangkasa99@gmail.com¹, Manalu.herna@yahoo.co.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari. Metode pengumpulan data dengan kuesioner. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 3,521 > dari t_{tabel} 2,042 dan nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Sedangkan pengalaman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan t_{hitung} sebesar 6,245 > dari t_{tabel} 2,042 dan nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Secara simultan pendidikan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan F_{hitung} sebesar 23,046 > dari F_{tabel} 3,32 dan nilai signifikan di bawah 0,05 yaitu sebesar 0,000. Besarnya pengaruh yang diberikan adalah sebesar 60,6% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Pendidikan, Pengalaman, Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia pada suatu lingkungan kerja pasti memiliki beragam karakter, tidak ada karakter baik ataupun buruk. Hanya saja seorang sumber daya manusia perlu waktu untuk paham dengan suatu keadaan, bisa jadi karena seorang sumber daya manusia sudah pernah melewatinya atau sudah bersiap lebih awal untuk menghadapi keadaan tersebut. Seperti istilah *right person in the right place at the right time* yang berarti orang tepat pada waktu dan tempat yang tepat. Apakah mungkin menyamakan cara bekerja seorang mahasiswa dan seorang siswa SD? Tentu saja tidak mungkin. Perspektif yang dimiliki oleh seorang mahasiswa dan seorang siswa SD jauh berbeda. Perbedaan paling menonjol adalah umur, di mana seiring bertambahnya umur, semakin tinggi pula pendidikan dan semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh seorang sumber daya manusia. Mungkinkah perusahaan dapat bekerja tanpa adanya sumber daya manusia? Tidak. Sumber daya manusia adalah struktur utama berdirinya perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan operasional perusahaan tidak dapat berjalan. Jikapun ada sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, belum tentu perusahaan dapat berjalan dengan baik. Mengapa demikian? Kinerja seorang karyawan masih perlu dilihat sebagai tolak ukur perusahaan dapat berjalan dengan baik. Pendidikan dan pengalaman seorang sumber daya manusia mendorong diri mereka sendiri untuk merasa tertantang mencoba hal baru. Pengalaman membawa seorang sumber daya manusia pada sudut pandang yang baru untuk mendorong sumber daya manusia melakukan perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Semakin berpengalaman seorang sumber daya manusia, biasanya akan semakin tenang apabila harus menghadapi suatu masalah. Juga, semakin berpengalaman seorang sumber daya manusia pada suatu bidang tertentu, semakin ia akan memahami hal yang ingin menjadi alasan dijadikannya sebagai alasan mengerjakan hal tersebut. Sedangkan pendidikan hadir sebagai jendela bagi seorang sumber daya manusia untuk menambah wawasan mengenai dunia kerja. Dalam pendidikan ada banyak hal yang tidak boleh dilewatkan, salah satunya berpikir secara kritis. Untuk berpikir secara kritis, tentu saja seorang sumber daya manusia berwawasan luas. Dalam hal berpikir kritis, masih banyak sumber daya manusia yang mengabaikannya. Daripada berusaha mengembangkan dirinya sendiri dan perusahaan, sumber daya manusia lebih memilih untuk menurut saja kepada atasan demi menghindari masalah yang timbul, dengan kata lain tidak berani mengambil risiko. Penyebab hal tersebut ialah kebanyakan sumber daya manusia ragu untuk bertindak karena minimnya wawasan yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Bukankah pengalaman dan pendidikan seorang sumber daya manusia berpengaruh terhadap motivasi bekerjanya? Dapat dilihat, seorang karyawan akan memiliki dorongan kuat untuk melakukan suatu pekerjaan apabila ia sudah pernah mengerjakannya atau ia akan lebih percaya diri apabila sudah mempelajari sebelumnya. Berdasarkan berbagai uraian yang telah diungkapkan di atas maka peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian yang berjudul

“Analisa Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.”

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian :

1. Bagaimana pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari?
3. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari?

BATASAN MASALAH

Dengan terbatasnya waktu dan biaya penelitian ini maka peneliti hanya membahas variabel pendidikan, pengalaman dan motivasi kerja. Lokasi penelitian adalah PT. Cahaya Anugerah Bahari dan respondennya adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Anugerah Bahari.

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari dilaksanakannya adalah diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai kalangan dari pihak peneliti, pembaca maupun perusahaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai organisasi publik yang ditinjau dari perspektif pendidikan dan pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
2. Secara praktis dapat menjadi masukan bagi PT. Cahaya Anugerah Bahari dalam meningkatkan motivasi kerja yang didasarkan pada faktor pendidikan dan pengalaman.

2. LANDASAN TEORI

PENDIDIKAN

Menurut **Chaerudin, dkk (2020:120)**, pendidikan karyawan merupakan suatu investasi atau aset bagi perusahaan dimana faktor pendidikan karyawan adalah bagian dari konstrain atau atribut yang melekat pada diri sumber daya manusia yang ditempatkan pada bagian-bagian tertentu dalam organisasi sesuai dengan keahlian dan kemampuannya masing-masing.

Menurut **Chaerudin, dkk (2020:130)**, indikator tingkat pendidikan terdiri dari sebagai berikut ini:

1. Pendidikan Dasar
Jenjang pendidikan awal selama 9 tahun pertama masa sekolah anak-anak yang melandasi jenjang pendidikan menengah.
2. Pendidikan Menengah
Jenjang pendidikan lanjutan dari pendidikan dasar.
3. Pendidikan Tinggi
Jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program sarjana, magister, doctor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.
4. Kesesuaian Jurusan
Kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar nantinya dapat ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tersebut.

PENGALAMAN

Menurut **Handoko (2019:406)**, pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara intensif yang menghasilkan kompetensi.

Menurut **Riyadi (2018:109)**, indikator pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

1. Lama waktu masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh oleh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau formasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

MOTIVASI KERJA

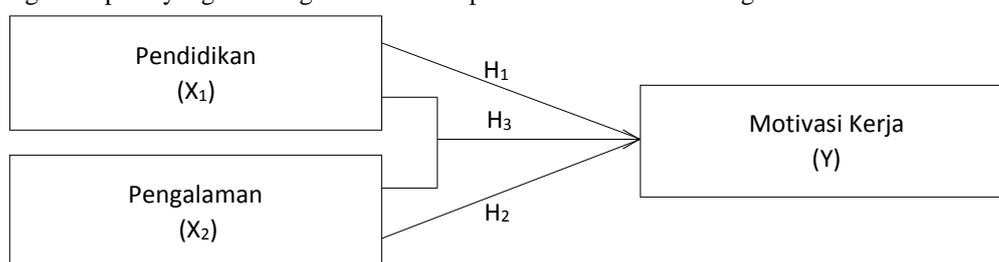
Menurut **Sutrisno (2016:109)**, motivasi adalah suatu faktor mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku.

Menurut **Bahri (2018:51)**, segala proses motivasi akan berjalan terus menerus untuk berbagai macam kebutuhan, dengan demikian komponen-komponen dari proses motivasi terdiri dari:

1. Adanya kebutuhan.
2. Dorongan untuk bertindak laku.
3. Melaksanakan tindakan.
4. Timbul kepuasan.

KERANGKA BERPIKIR

Kerangka berpikir yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



KERANGKA BERPIKIR

Berdasarkan pada kerangka berpikir di atas, maka didapatkan beberapa hipotesis dalam penelitian ini:

- H₁ : Pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
- H₂ : Pengalaman berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
- H₃ : Pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.

3. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Cahaya Anugerah Abadi yang beralamatkan di Jl. K.L. Yos Sudarso, KM 13, No. 168 Medan. Waktu penelitian direncanakan dari bulan September 2020 sampai dengan November 2020.

Populasi dan Sampel

Jaya (2019:10), populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Anugerah Abadi Medan yang berjumlah 33 karyawan. **Jaya (2019:10)**, sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Dikarenakan jumlah populasi yang hanya berjumlah 33 karyawan, maka teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sebagai sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan dengan cara wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian yaitu kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Herlina (2019:6) dimana skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

A. Uji Validitas

Secara umum, validitas dapat diartikan sebagai kecermatan pengukuran. Suatu alat ukur yang valid tidak hanya mampu menghasilkan data yang tepat akan tetapi juga harus memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Menurut **Priyatno (2018:21)**, uji validitas item digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item

dalam mengukur apa yang ingin diukur. Menurut **Herlina (2019:57)**, uji validitas menunjukkan tingkat kesahihan dari hasil pengukuran sebuah kuesioner.

Suatu instrumen pengukur dikatakan memiliki validitas tinggi apabila instrumen menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Sedangkan tes yang memiliki validitas rendah akan menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran. Menurut **Herlina (2019:58)**, untuk menentukan apakah suatu kuesioner item layak digunakan atau tidak adalah dengan melakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05 (5%) yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total item. Sedangkan menurut **Priyatno (2018:21)**, pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dapat dinyatakan valid dan sebaliknya Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, item dinyatakan tidak valid.

B. Uji Reliabilitas

Menurut **Priyatno (2018:25)**, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Maksudnya, apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang secara umum sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha*. Menurut **Herlina (2019:60)**, secara umum pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas dapat menggunakan kategori sebagai berikut :

1. *Cronbach's alpha* $< 0,6$ = reliabilitas buruk.
2. *Cronbach's alpha* $0,6-0,79$ = reliabilitas diterima.
3. *Cronbach's alpha* $0,8$ = reliabilitas baik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut **Priyatno (2018:126)**, model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model regresi linier antara lain residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *Normal Probability Plot of Regression* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Berikut ini pembahasannya :

1. Analisis grafik.

Menurut **Priyatno (2018:127)**, uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Histogram dan *Normal Probability Plot of Regression*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, nilai residual tersebut telah normal dan sebaliknya.

a. Output Histogram

Output ini menjelaskan tentang grafik data dan untuk melihat distribusi data apakah normal atau tidak. Untuk pengukuran normalitas data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal.

b. Output *Normal Probability Plot of Regression*

Output *Normal Probability Plot of Regression* menjelaskan grafik data dalam melihat distribusi data normal atau tidak dengan pengukuran jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal.

2. Uji statistik

Menurut **Priyatno (2018:130)**, uji normalitas dengan statistik dapat menggunakan metode *One Kolmogorov Smirnov*, kriteria pengujiannya :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Menurut **Priyatno (2018:134)**, multikolinieritas adalah keadaan pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebas. Menurut **Priyatno (2018:134)**, metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.

Heteroskedastisitas

Menurut **Priyatno (2018:136)**, "Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya dimana model yang regresi yang

baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas”. Berbagai macam pengujian heteroskedastisitas yaitu dengan pengujian *Scatterplots* dimana dilakukan dengan cara melihat titik-titik pola pada grafik menyebar secara acak dan tidak berbentuk pola pada grafik dan pengujian *Glejser* dimana jika signifikan berada di atas 0,05 maka dinyatakan telah tidak terjadi masalah dalam heteroskedastisitas.

Uji Test Goodnes of Fit³

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2018:107), “Analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel independen.”

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :	Y	= Motivasi Kerja (<i>dependent variabel</i>)
	X ₁	= Pendidikan (<i>independent variabel</i>)
	X ₂	= Pengalaman (<i>independent variabel</i>)
	a	= Konstanta
	b _{1,2}	= Koefisien regresi
	e	= Persentase kesalahan (5%)

Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Herlina (2019:140), analisis determinasi atau disebut juga *R Square* yang disimbolkan dengan R² digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dimana semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Dengan demikian, jika nilai koefisien determinasi bernilai 0, maka hal ini menunjukkan tidak ada persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika koefisien determinasi bernilai 1 maka terdapat sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Priyatno (2018:121), uji t atau pengujian parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan uji 2 sisi. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H₀ : b_{1,2} = 0 : Artinya pendidikan ; pengalaman secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.

H_a : b_{1,2} ≠ 0 : Artinya pendidikan ; pengalaman secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.

Dalam penelitian ini nilai dari t_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel}, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H₀ Diterima apabila : t_{tabel} > t_{hitung}

H_a Diterima apabila : t_{hitung} > t_{tabel}

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2018:119), uji F atau pengujian simultan digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi 5%. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H₀ : b_{1,2} = 0 : Artinya pendidikan dan pengalaman secara parsial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.

H_a : b_{1,2} ≠ 0 : Artinya pendidikan dan pengalaman secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.

Dalam penelitian ini nilai dari F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai dari F_{tabel}, pada tingkat signifikan (α) = 5%. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

H₀ Diterima apabila : F_{tabel} > F_{hitung}

H_a Diterima apabila : F_{hitung} > F_{tabel}

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Cahaya Anugerah Bahari adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi ekspedisi pengiriman barang. Perusahaan mulai memasuki bisnis pengangkutan dengan pelayaran kapal dengan menambah armada kapal

yang dapat mengangkut dan melakukan pengiriman keseluruhan provinsi Indonesia. Dalam mengikuti perkembangan pelayarannya, perusahaan mengajak beberapa mitra usaha dari setiap provinsi sebagai tempat menitipkan barang pengirimannya lalu di antarkan kepada konsumen melalui pengangkutan darat dan atau konsumen dapat melakukan pengambilan langsung ke tempat mitra usaha tanpa dikenakan biaya tambahan. Perusahaan terus memastikan pengiriman kepada konsumen dapat sampai dengan tepat pada waktu yang telah dijanjikan kepada pengirim baik dalam pengangkutan melalui kapal maupun truk. Dalam menghadapi persaingan bisnis pengangkutan kedepannya, perusahaan menyiapkan konsep rencana pemasaran jangka panjang, menengah dan pendek serta program kerja yang terencana dengan baik diikuti dengan pengawasan terus menerus serta pengendalian langsung oleh penganggung jawab guna mempertahankan kepuasan konsumen yang menggunakan jasanya.

Visi Perusahaan

Visi perusahaan adalah menjadikan PT. Cahaya Anugerah Bahari sebagai perusahaan pengangkutan yang tangguh dan dapat selalu menjadi pilihan utama konsumen ketika ingin menggunakan jasa pengangkutan.

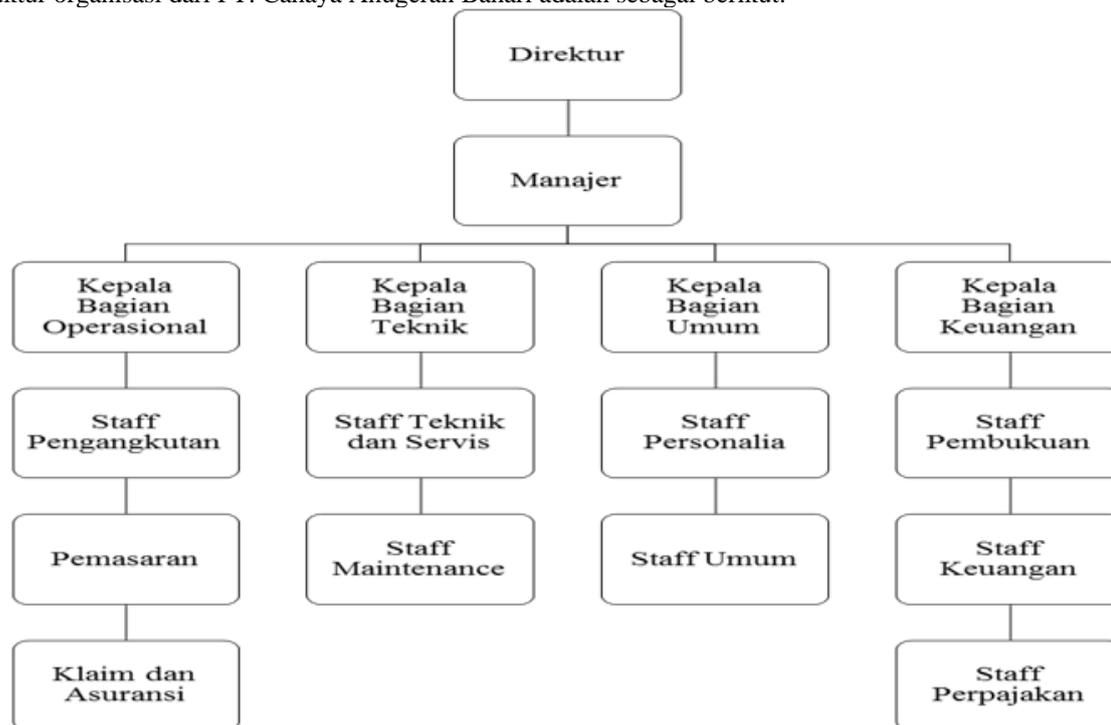
Misi Perusahaan

Misi perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Mengelola dan mengembangkan pengangkutan guna menjamin aksesibilitas masyarakat untuk menunjang terwujudnya kemudahan pengiriman barang jarak dekat dan jauh.
2. Meningkatkan kontribusi pendapatan bagi Negara, karyawan serta berperan dalam pembangunan lingkungan dan pelayanan kepada masyarakat.
3. Meningkatkan nilai perusahaan melalui kreativitas, inovasi dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.
4. Menjalankan usaha secara adil dengan memperhatikan asas manfaat bagi seluruh pihak yang terlibat dan menerapkan prinsip *Good Corporate Governance*.

Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi dari PT. Cahaya Anugerah Bahari adalah sebagai berikut:



Sumber: PT. Cahaya Anugerah Bahari, 2020

Gambar 1. Struktur Organisasi Perusahaan

Berikut tugas dan tanggung jawab struktur organisasi perusahaan :

1. Direktur
 - Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Mengurus bisnis dan relasi atau mitra bisnis terhadap pihak luar sekaligus pemegang saham perusahaan.
 - b. Penanggung jawab atas keseluruhan aktivitas atau kegiatan perusahaan dan selama waktu operasional.
 - c. Membuat laporan kepada seluruh pemegang saham mengenai berbagai aktivitas laba dan kendala yang dihadapi maupun kemajuan yang telah dicapai perusahaan.
 - d. Penyusunan strategi atau kerangka kegiatan yang akan dilakukan serta sebagai penilai atau mengevaluasi kegiatan manajer dalam menjalankan tugasnya.

2. Manajer
Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Menjadi perwakilan dalam menyampaikan seluruh kebijakan yang telah ditentukan oleh direktur kepada seluruh bagian karyawan.
 - b. Melakukan pengawasan terhadap seluruh pemasukan dan pengeluaran perusahaan dan pengecekan laporan secara keseluruhan dari setiap kepala bagian sebelum diserahkan kepada direktur.
 - c. Memastikan kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan.
 - d. Mewakili direktur dalam menjalin hubungan dengan mitra bisnis ketika direktur sedang tidak berada ditempat atau tidak dapat bertemu langsung kepada calon mitra bisnis.
3. Kepala Bagian Operasional
Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Penyusun kerangka kerja yang akan dilaksanakan bersama dengan seluruh bagian staff operasional baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang.
 - b. Penyusunan laporan dan penanggung jawab atas seluruh aktivitas operasional pengangkutan sehari-hari.
 - c. Sebagai wakil direktur yang berhubungan langsung kepada konsumen dan memberikan solusi ketika masalah serius atas keluhan konsumen yang harus langsung ditangani oleh kepala bagian.
4. Kepala Bagian Teknik
Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Melakukan pengawasan secara rutin terhadap keadaan transportasi sebelum dilakukannya kegiatan operasional sehingga adanya kepastian keamanan sebelum melakukan pengiriman barang baik pengecekan terhadap truk barang maupun kapal.
 - b. Memastikan seluruh keselamatan barang yang akan dikirim dengan cara memeriksa seluruh kapal atau truk barang sebelum diberangkatkan.
 - c. Membuat laporan kepada kepala bagian keuangan jika memerlukan pergantian suku cadang transportasi dan pelaksanaan servis berkala agar mendapatkan izin untuk mengeluarkan uang perusahaan.
5. Kepala Bagian Umum
Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Menyusun rencana dan program kerja bagian umum serta mengeluarkan surat edaran atau pemberitahuan terhadap kebijakan yang telah diberlakukan oleh direktur.
 - b. Menyusun petunjuk teknis penyelenggaraan dibidang tata usaha dan kepegawaian serta bidang perlengkapan.
 - c. Mengkaji dan menyediakan bahan perlengkapan dan seluruh fasilitas yang dibutuhkan karyawan selama kegiatan operasional kerja berlangsung.
 - d. Melakukan pengawasan dan pengecekan berkala terhadap seluruh kelengkapan barang dan fasilitas yang ada dalam perusahaan.
 - e. Melaksanakan program pelatihan dan pengembangan pelayanan terhadap karyawan yang bertugas dalam melayani konsumen.
6. Kepala Bagian Keuangan
Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Menyusun rencana kerja mengenai keuangan perusahaan dengan cara mempelajari rencana yang telah ditetapkan direktur kedepannya.
 - b. Memastikan seluruh pengeluaran biaya telah sesuai dengan keperluan operasional perusahaan agar tidak mengalami kerugian.
 - c. Mengarahkan pelaksanaan tugas bawahan keuangan sesuai dengan bidang permasalahan dan kebijakan serta peraturan perusahaan yang telah diberlakukan untuk kelancaran keuangan perusahaan.
 - d. Membuat laporan keuangan perusahaan baik bulanan maupun tahunan untuk diserahkan kepada direktur.
7. Staff Pengangkutan
Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Mengatur atau memastikan seluruh barang yang akan dilakukan pengiriman kedalam truk ataupun kapal yang akan dijalankan telah dimasukan dan dipacking dengan baik.
 - b. Memastikan kendaraan telah dalam keadaan baik dan siap untuk dijalankan.
 - c. Melakukan pengiriman barang ke tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap konsumen.
 - d. Membuat laporan dan evaluasi terhadap aktivitas pengangkutan.
8. Staff Pemasaran
Bertugas dan bertanggung jawab atas :
 - a. Melakukan dan memberikan pelayanan kepada konsumen yang ingin menggunakan jasa perusahaan.
 - b. Menerima saran dan keluhan konsumen yang kemudian akan disampaikan kepada kepala bagian untuk dilakukan evaluasi dan perbaikan.
 - c. Mencari tahu kebutuhan konsumen dan memberikan saran kepada konsumen atas sarana transportasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh konsumen baik dalam segi biaya maupun waktu barang akan sampai ke tujuan.
9. Staff Klaim dan Asuransi

- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Memberikan pelayanan kepada konsumen yang memerlukan pelayanan atas klaim pengembalian uang atas kesalahan perusahaan seperti pembatalan jadwal pengiriman dan lainnya.
 - b. Memberikan pelayanan kepada konsumen yang ingin memberikan asuransi terhadap barang yang mereka kirimkan seperti perlindungan keamanan barang patung ataupun kaca.
10. Staff Teknik dan Servis
- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Melakukan perbaikan terhadap kapal atau truk yang mengalami kerusakan atau permasalahan setelah selesai melakukan pengantaran.
 - b. Melakukan pengecekan kembali atas kebaikan transportasi sebelum dan sesudah dilakukan pengantaran barang kepada konsumen.
11. Staff Maintenance
- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Melengkapi seluruh kebutuhan dan perlengkapan sebelum keberangkatan baik dalam hal penyediaan mesin, surat menyurat dan perlengkapan barang yang diperlukan.
 - b. Melakukan pengecekan kembali terhadap barang pengiriman yang telah dimasukkan kedalam kapal atau truk sebelum dilakukan pengiriman agar tidak ada yang tertinggal.
12. Staff Personalia
- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Melakukan seleksi dan perekrutan karyawan sesuai dengan bagian yang membutuhkan dan kriteria yang diperlukan.
 - b. Memberikan pelatihan dan program pengembangan yang telah ditetapkan oleh atasannya.
 - c. Melakukan penilaian kerja untuk proses evaluasi hadiah dan sanksi bagi karyawan yang berprestasi dan bermasalah.
13. Staff Umum
- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Menyediakan kelengkapan dan fasilitas yang diperlukan seluruh karyawan seperti air minum dan perlengkapan alat kerja yang berupa pena, kertas dan lainnya.
 - b. Melayani kebutuhan karyawan dan keluhan atas kekurangan perlengkapan yang mereka butuhkan.
14. Staff Pembukuan
- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Melakukan atau membuat pelaporan seluruh kegiatan operasional perusahaan yang sedang berlangsung baik berupa laporan biaya, hutang piutang dan berbagai laporan lainnya.
 - b. Melakukan dokumentasi terhadap seluruh berkas perusahaan dengan rapi agar dapat mudah dilakukan pencarian ketika dibutuhkan.
15. Staff Keuangan
- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Menerima pembayaran dari konsumen baik dalam bentuk pembayaran langsung maupun kredit.
 - b. Mengeluarkan uang untuk keperluan kantor sesuai dengan arahan kepala bagian keuangan.
 - c. Membuat laporan keuangan baik harian, bulanan maupun tahunan untuk diserahkan kepada kepala bagian keuangan.
16. Staff Perpajakan
- Bertugas dan bertanggung jawab atas :
- a. Membuat laporan perpajakan untuk diserahkan kepada kantor pajak maupun kepada kepala bagian keuangan.
 - b. Mengeluarkan surat edaran pajak baik untuk pembayaran PPH maupun PPN sesuai dengan ketentuan yang telah diberlakukan.

Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Jenis Kelamin	Pria	19	57,6%
	Wanita	14	42,4%
Total		33	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Umur	< 25 Tahun	9	27,3%
	25 Tahun – 30 Tahun	18	54,5%

	> 30 Tahun	6	18,1%
Total		33	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Masa Kerja	< 1 Tahun	4	12,1%
	1 Tahun – 3 Tahun	17	51,5%
	> 3 Tahun	12	36,4%
Total		33	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik		Jumlah Responden	%
Pendidikan	SMA/Sederajat	23	69,7%
	Diploma	3	9,1%
	Sarjana	7	21,2%
Total		33	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang ringkasan data-data penelitian seperti *mean*, *minimum* dan *maximum*. Dalam hal ini, pemakai statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 5 Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pendidikan	33	17	40	28,61	5,460
Pengalaman	33	15	26	21,48	2,694
Motivasi Kerja	33	20	38	31,73	3,702
Valid N (listwise)	33				

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil deskriptif statistik dari 33 responden, variabel pendidikan memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 28,61 dengan nilai minimum sebesar 17 dan nilai maximum sebesar 40 dan variabel pengalaman memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 21,48 dengan nilai minimum sebesar 15 dan nilai maximum sebesar 26. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31,73 dengan nilai minimum sebesar 20 dan nilai maximum sebesar 38.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat di bawah ini dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) atau nilai sig < 0,05 maka item pernyataan tersebut dianggap valid. Berikut ini tabel pengujian validitas dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Penelitian		r_{hitung}	r_{tabel}	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pendidikan (X ₁)	Pernyataan 1	0,707	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,511	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,671	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,669	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,638	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,553	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,697	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,662	0,361	0,000	Valid
Pengalaman (X ₂)	Pernyataan 1	0,659	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,794	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,731	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,769	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,726	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,669	0,361	0,000	Valid

Motivasi kerja (Y)	Pernyataan 1	0,835	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 2	0,783	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 3	0,806	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 4	0,786	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 5	0,735	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 6	0,836	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 7	0,836	0,361	0,000	Valid
	Pernyataan 8	0,787	0,361	0,000	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh instrumen penelitian untuk setiap variabel telah dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai r_{hitung} yang dimiliki telah lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Cara pengukuran reliabilitas adalah seluruh item pernyataan yang telah valid dimasukkan dan diukur koefisien *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* telah di atas 0,6 maka instrumen penelitian telah dinyatakan reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Pendidikan (X_1)	0,792	8
Pengalaman (X_2)	0,817	6
Motivasi kerja (Y)	0,919	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

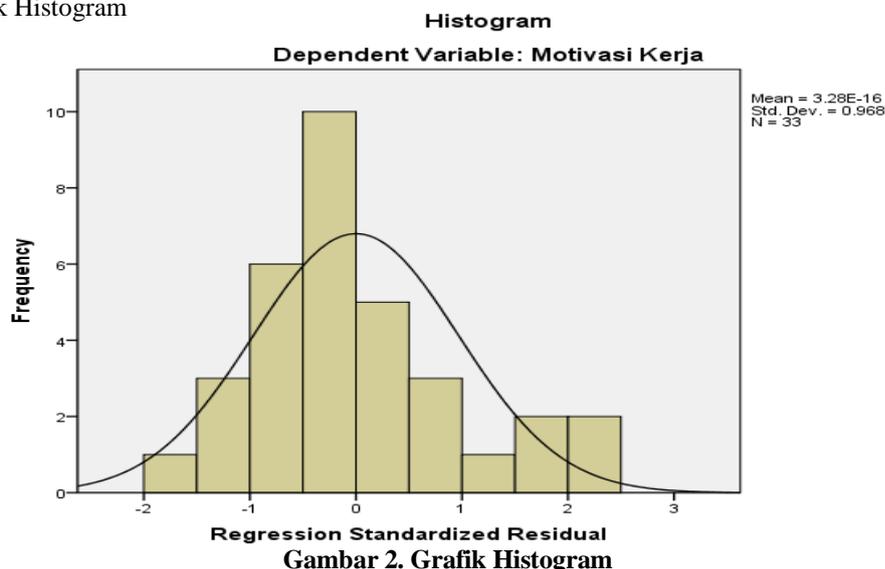
Berdasarkan pada tabel di atas, seluruh instrumen penelitian untuk setiap variabel telah dinyatakan reliabel sehingga dapat kuesioner diandalkan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya karena nilai *Cronbach's Alpha* telah lebih besar dari 0,6.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Pengujian normalitas dapat dilakukan dengan 2 metode yaitu dengan menggunakan pengujian grafik yang berupa grafik histogram dan grafik *normal probability plot of regression* dan pengujian statistik yang berupa *one sample Kolgomorov-Smirnov test*. Pengujian normalitas tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

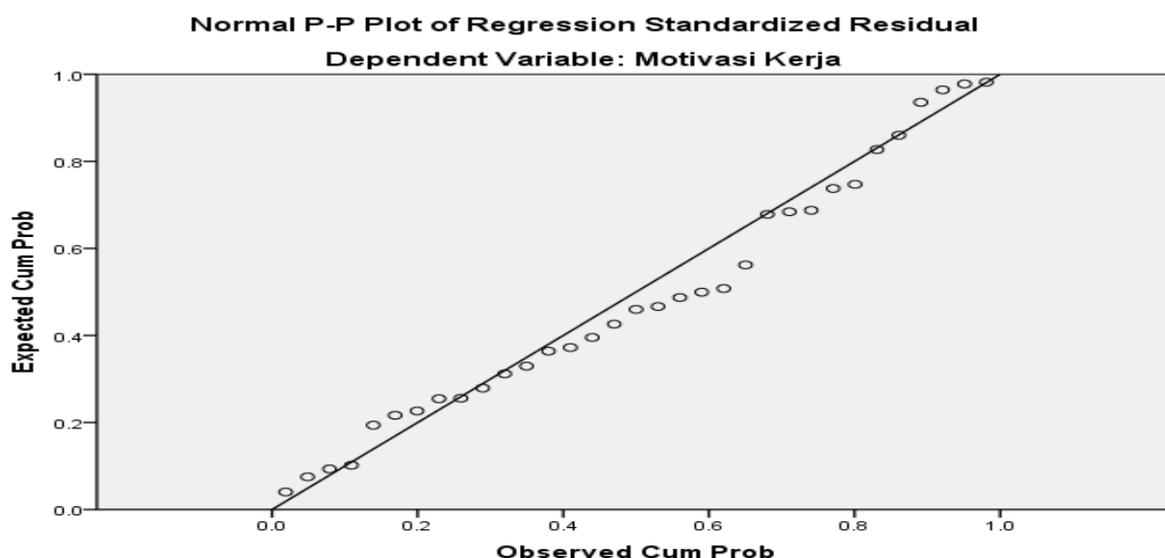
1. Grafik Histogram



Gambar 2. Grafik Histogram

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Grafik *Normal Probability Plot of Regression*



Gambar 3. Grafik Normal Probability Plot of Regression

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data (titik-titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi tersebut berdistribusi secara normal.

3. Pengujian Normalitas Analisis Statistik *Kolmogorov Smirnov*

Tabel 8 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32447646
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,737
Asymp. Sig. (2-tailed)		,649

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas mengenai hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,649, maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9 Hasil Uji Multikolinieritas (Uji VIF)

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pendidikan	,980	1,020
Pengalaman	,980	1,020

a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa untuk seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10. Sehingga dengan demikian tidak ditemukan masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas terdapat 2 cara untuk melakukan pengujiannya yaitu secara statistik dan grafik. Pengujian heteroskedastisitas secara statistik dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

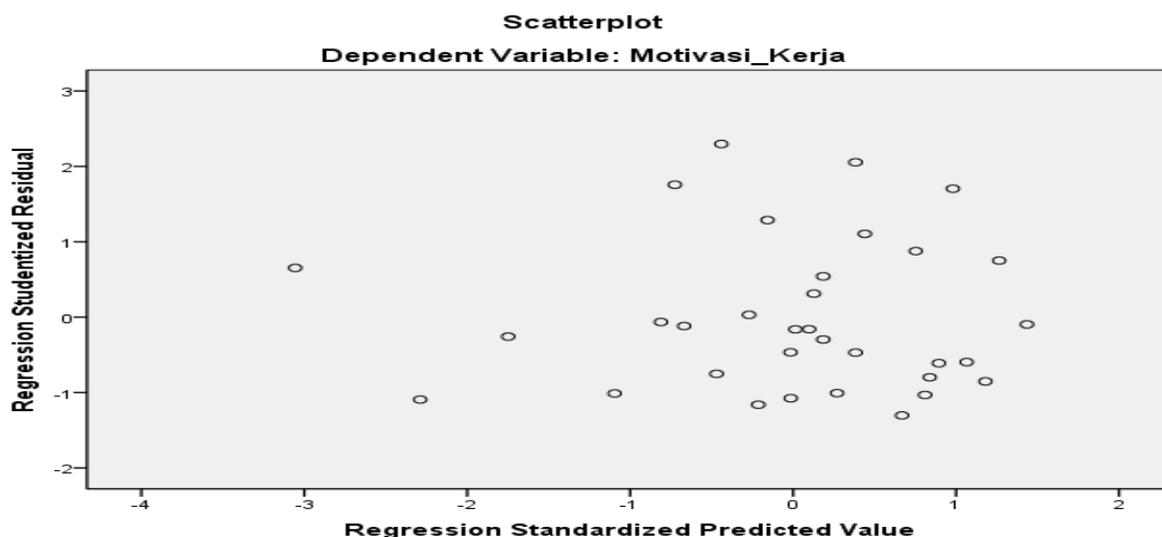
Tabel 10 Hasil Uji Statistik Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,331	2,688		,123	,903
Pendidikan	,009	,048	,033	,180	,858
Pengalaman	,057	,098	,106	,579	,567

a. Dependent Variable: Motivasi_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini pengujian heteroskedastisitas secara grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4. Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* yang disajikan dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel independennya.

Pengujian Test Goodnes of Fit

Hasil Regresi Berganda

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 11 Hasil uji Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,466	4,369	
Pendidikan	,276	,079	,408
Pengalaman	,994	,159	,723

a. Dependent Variabel : Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

$$\text{Motivasi Kerja} = 2,466 + 0,276 \text{ Pendidikan} + 0,994 \text{ Pengalaman}$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka konstanta (a) = 2,466 yang berarti bahwa jika variabel bebas bernilai 0, maka motivasi kerja (Y) adalah sebesar 2,466. Dimana jika ada peningkatan pendidikan, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,276. Begitu pula dengan pengalaman dimana jika adanya peningkatan terhadap pengalaman, maka motivasi kerja akan meningkat sebesar 0,994.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12 Pengujian Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,778 ^a	,606	,579	2,401

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan
 - b. Dependent Variable: Motivasi Kerja
- Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi *R Square* sebesar 0,606. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah sebesar 60,6%. Sedangkan sisanya sebesar 39,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel kompensasi, kepuasan karyawan, loyalitas kerja, komitmen kerja, penilaian kinerja, stres kerja, konflik kerja dan berbagai faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 13 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,643	2	132,822	23,046	,000 ^a
	Residual	172,902	30	5,763		
	Total	438,545	32			

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Pendidikan
 - b. Dependent Variable: Motivasi Kerja
- Sumber : Hasil Penelitian, 2020 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai F_{tabel} (3,32) dan signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) yaitu F_{hitung} (23,046) dan sig. a (0,000^a). Hal ini membuktikan bahwa hasil penelitian menerima H_a dan menolak H_0 . Perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} dapat membuktikan bahwa secara simultan variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 14 Coefficients^a

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,564	,577
	Pendidikan	3,521	,001
	Pengalaman	6,245	,000

- a. Dependent Variabel : Motivasi Kerja
- Sumber : Hasil Penelitian 2020, (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa :

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel pendidikan (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (3,521) > t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pendidikan terhadap motivasi kerja.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (6,245) > t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pengalaman terhadap motivasi kerja.

Pembahasan

Berdasarkan pada uraian di atas, berikut ini pembahasannya hasil penelitiannya yaitu:

1. Pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai t_{hitung} (3,521) > t_{tabel} (2,042) dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan jika adanya peningkatan pada pendidikan, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.

2. Pengalaman secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} (6,245) > t_{tabel} (2,042)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan jika adanya peningkatan pada pengalaman, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan.
3. Pendidikan dan pengalaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dimana hal tersebut dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} (23,046) > F_{tabel} (3,32)$ dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Besarnya pengaruh yang diberikan secara simultan adalah sebesar 60,6%.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
2. Pengalaman berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
3. Pendidikan dan pengalaman berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.

Saran

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis dapat menambah dan memperkaya studi mengenai organisasi publik ditinjau dari perspektif pendidikan dan pengalaman terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari.
2. Secara praktis dapat menjadi masukan bagi PT. Cahaya Anugerah Bahari dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan yang didasarkan pada peningkatan terhadap pendidikan dan pengalaman karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bahri, Moh. Saiful. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. Penerbit Jakad Publishing.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani, Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Penerbit Jejak.
- Handoko, Duwi. 2019. *Lembaran dan Berita Negara Mengenai Pendidikan Tinggi*. Penerbit Hawa dan Ahwa.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Penerbit Elex Media Komputindo. Jakarta
- Jaya I. Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- Priyatno, Dwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Riyadi, Slamet. 2018. *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Penerbit Zifatama Jawara.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara Jakarta.