

**ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. POSO MEDIA VISION**



**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana  
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Sintuwu Maroso

Oleh :

**GUSTI PUTU ARYANA**

**92011404122058**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO  
2024**

Nama : Gusti Putu Aryana, NPM : 92011404122058, Dengan judul “**Analisis Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POSO MEDIA VISION**”, dibawah bimbingan Serlia R. Lamandasa sebagai pembimbing 1, dan Adolf O.S Lubalu sebagai pembimbing 2.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui pengalaman dan motivasi kerja mendukung terhadap kinerja karyawan PT. Poso Media Vision dan penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang ada pada PT. Poso Media Vision yang berjumlah 6 orang dan semua dijadikan responden.

Pengalaman kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan didukung oleh masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan serta penguasaan terhadap peralatan. Sedangkan pada motivasi kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan didukung oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial dan kebutuhan penghargaan. Sehingga karyawan yang memiliki pengalaman kerja dan motivasi kerja yang baik akan sangat mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci : *Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja***

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	39
DAFTAR GAMBAR.....	41
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Sebagai Bahan Informasi.....	5
1.4.2 Hasil Yang Diharapkan Dari Penelitian.....	5
1.4.3 Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Study.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	7
2.1 Tinjauan Pustaka.....	7
2.1.1.1 Pengalaman kerja.....	7
2.1.1.2 Faktor Faktor Pengalaman Kerja.....	7
2.1.1.3 Indikator Pengalaman Kerja.....	8
2.1.2 Motivasi kerja.....	9
2.1.2.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	9
2.1.2.2 Indikator Motivasi Kerja.....	10
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.3.1 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	15

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu .....	17
2.3 Kerangka Pemikiran.....	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	21
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	21
3.2 Metode Penelitian.....	21
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.5 Populasi Dan Sampel .....	22
3.6 Teknik Analisis Data.....	23
3.6.1 Wawancara.....	23
3.7 Definisi Operasional.....	25
3.7.1 Kinerja Karyawan .....	25
3.7.2 Pengalaman Kerja .....	25
3.7.3 Motivasi Kerja.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	27
4.1 Hasil Penelitian .....	27
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	27
4.1.2 Struktur Organisasi Dan Uraian Kerja .....	28
4.1.2.1 Struktur Organisasi.....	28
4.1.2.2 Uraian Kerja.....	28
4.1.3 Hasil Wawancara .....	29
4.1.3.1 Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Karyawan.....	29
4.2 Pembahasan.....	33
4.2.1 Analisis Pengalaman Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Media Vision .....	33
4.2.1.1 Analisis Pada Pengalaman Kerja .....	34
4.2.1.2 Analisis Pada Motivasi Kerja.....	34
4.2.1.3 Analisis Pada Kinerja Karyawan .....	34

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....	35
5.1 Kesimpulan .....	35
5.1.1 Pengalaman Kerja .....	35
5.1.2 Motivasi Kerja.....	35
5.2 Saran.....	36
DAFTAR PUSTAKA .....	37
LAMPIRAN .....	39

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, sumber daya manusia tidak akan menghasilkan hasil yang terbaik. Kinerja karyawan mengacu pada tindakan yang dilakukan karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi perusahaan. Kinerja instansi perusahaan, yang meliputi kinerja setiap individu dan kelompok kerja didalam instansi perusahaan, adalah tingkat hasil yang dicapai dalam rangka memenuhi tujuan instansi atau organisasi.

Pengalaman, motivasi kerja dan kinerja karyawan semuanya memainkan peran penting dalam situasi ini. Selain itu, keberhasilan atau kegagalan suatu instansi perusahaan sangat dipengaruhi oleh tindakan orang-orang yang bekerja didalamnya. Kinerja karyawan merupakan performance yang berarti hasil kerja seseorang pekerja dimana hasil kerja harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur atau dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Lamandasa et al., 2023). Mengingat pentingnya peran dan posisi sumber daya manusia sebagai karyawan dalam operasional instansi perusahaan, maka sangat penting untuk memiliki pengalaman kerja dan motivasi untuk mempertahankan proses kerja yang efektif. Kinerja pada karyawan diperusahaan ini meliputi faktor internal dan eksternal, dimana faktor internalnya yaitu keadaan dimana suasana hati karyawan sedang baik dan tenang dalam keluarganya, dan faktor eksternalnya yaitu dimana situasi mereka dalam keadaan

sedang tidak tenang atau hingga adanya masalah dalam pekerjaan, sehingga menurunnya rasa ingin giat bekerja.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari tugas tertentu. Lebih jauh lagi kinerja perusahaan pertunjukan diukur dari segi tercapainya tujuan perusahaan yang diukur dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja individu, tim, dan perusahaan menunjukkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. (Lamandasa et al., 2023).

Pengalaman kerja adalah proses pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Pengalaman adalah satu dari faktor yang paling penting dalam menentukan berkembangnya suatu bisnis pertumbuhan bisnis. (Simarmata, 2022). Pengalaman memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi, terbukti dari hasil tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Selain itu kepuasan kerja mungkin dapat ditingkatkan dengan memperhatikan jam kerja di lokasi tertentu. (Bili et al., 2018).

Pengalaman kerja akan membentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang pada akhirnya membentuk spesialisasi pengalaman kerja yang diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu usaha. (Imarchama, 2022).

Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan ketekunan dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.(Kurniasari, 2018). Dengan motivasi yang baik maka karyawan akan lebih bahagia dan puas dalam bekerja sehingga menghasilkan pertumbuhan dan perkembangan yang signifikan bagi organisasi dalam bekerja, sehingga berdampak pada pertumbuhan dan perkembangan organisasi yang sesuai. Motivasi merupakan rangsangan dorongan atau pembangkitan tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Yughi et al., 2022). Motivasi berasal dari sikap (attitude ) seseorang ketika dihadapkan pada lingkungan kerja. Motivasi merupakan suatu fungsi dari pengharapan individu bahwa usaha tertentu itu akan menghasilkan tingkat kinerja yang dilirikinya akan menimbulkan imbalan atau juga hasil yang diharapkan. (Mariana Damanik, 2021).

Perusahaan swasta yang berada di Kabupaten Poso, Kecamatan Poso Kota Selatan, dijalan Morarena yaitu PT. Poso Media Vision, merupakan salah satu perusahaan swasta yang memberikan jasa dan pelayanan dengan mendistribusikan atau menyalurkan jaringan internet dan siaran tv kabel. PT. Poso Media Vision berdiri pada tahun 2008, dengan awal berdirinya hanya memiliki 2 (dua) karyawan dan melakukan dua pekerjaan sekaligus yaitu sebagai teknisi lapangan dan kolektor, sehingga kurang efisien dalam pekerjaan. Kemudian pada tahun 2017, PT.Poso Media Vision merekrut tiga karyawan lagi,



yaitu dua orang diposisi kolektor dan satu orang lagi diposisi teknisi lapangan, akibat perluasan wilayah distribusi jaringan, perusahaan ini kekurangan tenaga pada posisi teknisi lapangan, sehingga pada bulan maret 2023, perusahaan ini merekrut lagi seorang teknisi lapangan dan hingga saat ini telah memiliki 6 karyawan.

**Tabel 1.1**

**Masa kerja karyawan PT. Poso Media Vision**

No	Masa kerja(tahun)	Jumlah karyawan
1	11 – 16	2
2	6 – 10	3
3	1 - 5	1

**Sumber data : Kantor PT. Poso Media Vision**

Awal berdirinya perusahaan ini hanya memiliki dua karyawan pada tahun 2008, dan kedua karyawan ini melaksanakan dua pekerjaan sekaligus, yaitu sebagai teknisi lapangan dan kolektor, dan kedua karyawan tersebut pada saat ini telah memiliki masa kerja 16 tahun.

Kemudian pada tahun 2017, perusahaan ini merekrut tiga karyawan lagi yaitu dua karyawan diposisi teknisi lapangan dan satu karyawan diposisi kolektor dan ketiga karyawan tersebut telah memiliki masa kerja 7 tahun.

Beberapa tahun kemudian akibat wilayah kerja yang semakin luas, perusahaan ini kembali merekrut satu karyawan lagi diposisi teknisi lapangan pada bulan maret 2023, dan saat ini karyawan tersebut telah memiliki masa kerja satu tahun. sehingga pada saat ini perusahaan telah memiliki 6 orang karyawan

dengan masa kerja yaitu, dua karyawan dengan masa kerja enam belas (16) tahun, tiga karyawan dengan masa kerja tujuh (7) tahun dan satu karyawan dengan masa kerja satu (1) tahun.

Pada PT. Poso Media Vision, salah satu permasalahan yang dihadapi yaitu kurangnya pengalaman kerja karena minimnya waktu dan pengalaman dilapangan pada beberapa karyawan baru, dan kurangnya motivasi dalam kerja diakibatkan keadaan fisik dan sosial yang mempengaruhi para karyawan. Berdasarkan masalah ini, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : analisis pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karywan PT. Poso Media Vision.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah pengalaman kerja dan motivasi kerja dapat mendukung pada kinerja karyawan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat yaitu :

**1.4.1** Sebagai sumber informasi dan sumber daya bagi bisnis untuk meningkatkan kinerja karyawan dan membangun alur kerja yang tepat untuk meningkatkan produktivitas.

**1.4.2** Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan juga dapat dijadikan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian

dengan topik yang sejenis. Sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- 1.4.3** Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study guna mencapai gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Sintuwu Maroso Poso.

## DAFTAR PUSTAKA

- Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(November 2020), 2013–2015.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Laham Kabupaten Mahakam Ulu. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 6(3), 465–474.
- Darmawan, A. S., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan (APJ) Malang). *Ilmu Administrasi*, 1(1), 1–9.
- Fatmawati, F. M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Pada Showroom Muhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 338–346.
- Imarchama, A. (2022). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Coffee Shop di Surakarta)*. 78.
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. . (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Kasmir. (2018). Kinerja , Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. *Perpustakaan.Pancabudi.Com*, 1–40.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, II(1), 32–39.
- Lamandasa, S. R., Hartanti, D. N., & Matana, T. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara. *Ekomen*, 22(2), 1–7.
- Manajemen, P. S., Ilmu, F., Dan, S., & Batam, U. P. (2022). *Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat*. 5(3), 640–648.
- Pitri, T. (2020). Pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja

- karyawan pada CV. Ria Busana. *Jurnal Ekonomedia*, 9(2), 37–56.
- Putri, L. Das. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pamong Belajar Pada Sanggar Kegiatan Belajar (SKB) di Wilayah Priangan Jawa Barat. *Jendela PLS*, 5(1), 1–7.
- Simarmata, K. S. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Pasar Kota Medan. In *Judicious, Journal of Management* (Vol. 02, Issue 1).
- Sugiyono (2017). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*".
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Wariati, N., Dahniar, & Sugiati, T. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 3(3), 217–228.
- Yuningsih, E., Harini, S., & Rifky, M. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Produksi Pt. Kusuma Kaisan Sentul-Bogor. *Jurnal Visionida*, 6(1), 47–59.
- Zahro, H. M., Suyadi, B., & Djaja, S. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017). *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 12(1), 8–