



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT AMAN SEJAHTERA GLOBAL

THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PERFORMANCE PRODUCTIVITY AT PT. AMAN SEJAHTERA GLOBAL

Mifta Farid Salam

miftafaridsalamn@gmail.com

Prodi Manajemen, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Fakhruddin Kurnia M

fahruddinkurnia20@gmail.com

Prodi Manajemen, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

Mariam Makmur

mariammakmur@gmail.com

Prodi Manajemen, FEB Universitas Ichsan Sidenreng Rappang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Aman Sejahtera Global. Pengumpulan data ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan sumber data primer dalam bentuk kuesioner yang disebarakan pada seluruh populasi penelitian dengan menggunakan metode purposive sampling populasinya adalah seluruh karyawan PT. Amn Sejahtera Global, sedangkan sampelnya 30 orang, juga telah diuji regresi dan korelasi, metode analisis dan uji hipotesis. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial dari Motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Namun terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan namun Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Aman Sejahtera Global.

Kata kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether motivation and work experience affect the productivity of employee performance at PT. Aman Sejahtera Global. This data collection uses a quantitative approach and primary data sources in the form of questionnaires distributed to the entire study population using a purposive sampling method. The population is all employees of PT. Aman Sejahtera Global, while the sample is 30 people, has also been tested regression and correlation,



analysis methods and hypothesis testing. The data analysis method uses multiple regression techniques.. The results showed that there was no partial positive and significant effect of motivation on employee performance productivity. However, there is a positive and significant effect of work experience on employee performance productivity. This shows that motivation has no effect on employee performance productivity but work experience has a significant positive effect on employee performance productivity at PT. Aman Sejahtera Global

Keywords: *Motivation, Work Experience, and Employee Performance Productivity*

PENDAHULUAN

Dalam periode globalisasi yang sedang berlangsung, peningkatan cepat inovasi dan bidang moneter telah membawa perkembangan dan kemajuan yang semakin banyak, dunia bisnis dan perkembangan bisnis berimplikasi mendorong kemajuan modern di negara ini. . Organisasi sebagian besar memiliki tujuan yang sama, lebih spesifik untuk menciptakan keuntungan. Hasil dari seluruh pelaksanaan tugas kerja suatu organisasi tidak sepenuhnya ditentukan oleh aksesibilitas nilai sumber daya manusia. Didukung penuh oleh SDM yang berkualitas, tentunya dipercaya akan berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas seluruh organisasi yang dijalankan para manajemen perusahaan.

Motivasi adalah sesuatu yang penting bagi para eksekutif untuk fokus jika mereka yakin setiap pekerja harus membuat komitmen positif untuk mencapai tujuan organisasi. Karena motivasi, karyawan memiliki energi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tanpa motivasi, seorang pekerja tidak bisa memenuhi kewajibannya seperti yang ditunjukkan oleh pedoman atau bahkan melampaui prinsip karena niat dan inspirasinya untuk bekerja tidak terpenuhi.

Pengalaman kerja adalah tingkat dominasi, pengetahuan, dan kemampuan yang digerakkan oleh karyawan di tempat kerja yang dapat diperkirakan dengan lamanya administrasi dan jenis pekerjaan yang telah dilakukan pekerja selama periode tertentu. Malayu S.P. Hasibuan (2010), pengalaman kerja promosi yang didasarkan dari lamanya wawasan kerja seorang karyawan. Karena variabel-



variabel tersebut akan membuat tingkat efisiensi produktivitas kerja yang tinggi guna membantu kemajuan organisasi. Di sisi lain, dengan asumsi lain tingkat produktivitas kerja berkurang, hal itu akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi dan pengalaman kerja yang luar biasa juga dapat mendukung kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karena dengan adanya kedua variabel tersebut akan membuat tingkat produktivitas kinerja karyawan yang tinggi guna membantu hasil akhir organisasi. Di sisi lain, dengan asumsi tingkat produktivitas kinerja karyawan berkurang, itu akan menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi umumnya percaya bahwa produktivitas kinerja karyawannya harus meningkat. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memberikan motivasi yang baik kepada semua karyawan untuk mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas kerja. Dengan bertambahnya pengalaman kerja yang didapat oleh karyawan, akan memberikan hubungan yang besar dengan tujuan akhir untuk mencapai tingkat produktivitas, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, PT. Aman Sejahtera Worldwide telah memaparkan beberapa upaya yang mengarah pada motivasi yang dibuat oleh para pekerjanya. Adapun upayanya yaitu memberikan fasilitas kepada karyawannya dalam menunjang produktivitas kinerja karyawan, fasilitas ini meliputi keamanan, tingkat gaji, hadiah, dan gaji lembur. Itu semua diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tingkat produktivitas kinerja karyawannya. khusus untuk proses rekrutmen karyawan, perusahaan berfokus pada calon karyawan yang direncanakan yang sudah memiliki wawasan kerja dari organisasi atau perusahaan sebelum tempat dia bekerja. Ini semua wajar untuk membuat prestasi kerja seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dengan kondisi tersebut maka dapat dijadikan dasar untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT Aman Sejahtera



Global”

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Armstrong (2011) manajemen sumber daya manusia adalah strategi berkelanjutan yang berencana untuk memasok sebuah asosiasi atau organisasi dengan individu-individu yang sempurna untuk ditempatkan pada posisi yang tepat tanpa henti ketika organisasi membutuhkan mereka. Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di sebuah kantor, tentunya ia harus menggunakan kemampuan mengingat untuk mengurus masalah-masalah yang relatif banyak di tempat kerja.

Aset sumber daya manusia membutuhkan kerangka kerja atau siklus yang terorganisir. Terlebih lagi, sumber daya manusia juga harus ditempatkan pada tujuan organisasi di mana individu adalah rumah bagi karyawan. Apapun tujuan dari masing-masing organisasi, secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan jangka pendek, menengah dan dalam jangka waktu yang panjang.

1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

a. Staffing/Employment.

Organisasi atau perusahaan berkembang, manajer menjadi bergantung pada divisi sumber daya manusia untuk mengumpulkan data tentang pengaturan dan kemampuan angkatan kerja yang sedang berlangsung, dalam siklus seleksi, divisi sumber daya manusia menyaring melalui wawancara, tes, dan mengeksplorasi dasar kandidat. Tugas dan tanggung jawab divisi sumber daya manusia untuk memperoleh pekerjaan semakin berkembang dengan adanya peraturan yang berkaitan dengan pendekatan bisnis yang bernilai buka pintu dan berbagai keadaan yang diharapkan oleh organisasi.

b. Performance Evaluation.

Divisi sumber daya manusia dan para manajer. Manajer memikul

tanggung jawab utama untuk menilai bawahan mereka dan divisi sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membina bentuk ujian pelaksanaan yang kuat dan memastikan bahwa evaluasi penilaian kinerja diselesaikan oleh semua bagian organisasi. Devisi sumber daya manusia juga harus mempersiapkan para manajer tentang cara terbaik untuk menetapkan standar kinerja yang baik dan melakukan penilaian kinerja yang akurat.

c. Compensation.

Berkenaan dengan kompensasi/penghargaan, diperlukan koordinasi yang baik antara divisi sumber daya manusia dan manajer. Atasan bertanggung jawab atas kenaikan gaji, sedangkan devisi sumber daya manusia bertugas untuk mengembangkan struktur kompensasi yang layak.

Kerangka kompensasi yang mensyaratkan keselarasan pembayaran dan keuntungan yang diberikan kepada pekerja. Pembayaran meliputi tingkat upah, bonus, dan insentif diperoleh pekerja. Tunjangan termasuk perlindungan kesehatan, keamanan tambahan, cuti, dan lain sebagainya.

B. Motivasi

Newstrom (2011) Motivasi kerja adalah konsekuensi dari bermacam-macam kekuatan interior dan eksternal yang membuat pekerja memilih strategi yang tepat dan menggunakan cara-cara tertentu dalam berperilaku. Lebih disukai, cara berperilaku apa pun yang diharapkan, untuk situasi ini perilaku pekerja akan ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari pengertian motivasi di atas, sangat beralasan bahwa motivasi adalah kecenderungan untuk mengikuti perkembangan proses tingkah laku manusia dengan memikirkan arah, kekuatan, dan kegigihan dalam mencapai tujuan. Sedangkan komponen yang terkandung dalam motivasi meliputi komponen menarik, koordinasi, mengikuti, menunjukkan kekuatan, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

C. Pengalaman Kerja

Elaine B Johnson (2010) menyatakan bahwa pengalaman meningkatkan kapasitas sejati seseorang. Kapasitas maksimum akan muncul secara bertahap dalam jangka panjang sehubungan dengan pertemuan yang berbeda.” Jadi sebenarnya yang penting untuk diperhatikan dalam hubungan ini adalah kemampuan individu untuk memperoleh manfaat dari pengalamannya. Jadi pada dasarnya pengalaman adalah pemahaman tentang sesuatu berasimilasi dan dengan tanpa henti menjumpai sesuatu, pengalaman, kemampuan atau nilai diperoleh yang dimasukkan ke dalam kapasitas sejati seseorang, dengan pengalaman kerja, telah ada penambahan ilmu pengetahuan, kemampuan dan perspektif kepada individu, sehingga dapat menjunjung tinggi dalam peningkatan diri dengan perubahan yang ada.

Pengalaman yang dapat memengaruhi cara seseorang berperilaku dapat dianggap sebagai pembelajaran yang berharga. Memperoleh hasil dari pengalaman kerja akan membuat individu bekerja lebih sungguh-sungguh dan mahir. Pengalaman akan membentuk informasi dan kemampuan serta cara pandang yang lebih terkoordinir dalam diri seorang individu, dengan asumsi bidang pekerjaan yang ditekuni selama bekerja merupakan bidang komparatif yang akhirnya akan membentuk suatu spesialisasi pengalaman kerja yang diperoleh selama seseorang bekerja dalam suatu organisasi sejak dia masuk sampai sekarang.

D. Produktivitas Kerja

Produktivitas kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan usaha. Dengan meningkatkan produktivitas kinerja karyawan secara tidak langsung memberikan kepuasan kepada para pekerja. Selain itu akan mendorong para pekerja untuk lebih mengembangkan kinerja yang jauh lebih unggul (Rohmat, 2014)

Sumber yang mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan, antara lain :



1. Didapat dari pekerjaan, tugas yang membutuhkan banyak pengembangan yang dapat menyebabkan rendahnya produktivitas kerja. Selanjutnya, agar perkembangan penyelesaian pekerjaan cepat dan tepat, maka diadakan “Studi Periode dan Gerakan” terlebih dahulu. Dengan dua investigasi ini, perkembangan yang sukses dapat dibuat dan dapat membantu pekerjaan sambil mengurangi keresahan pekerja.
2. Didapatkan dari karyawan yang sebenarnya, semangat dan kegembiraan untuk dibuat oleh para pekerja merupakan komponen penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Jadi manajer harus fokus pada komponen penting ini, misalnya melalui:
 - a. Gaji yang sesuai dengan pekerjaannya
 - b. Kebutuhan pekerja diperhatikan
 - c. Penempatan pekerja pada posisi yang tepat sasaran

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk merespon permasalahan yang telah dirumuskan serta tujuan yang ingin dicapai dan juga untuk menguji hipotesis yang di ajukan. Rancangan penelitian seperti yang dijelaskan Kerlinger suatu struktur penyelidikan yang disusun dengan baik, sehingga penelitian dapat memberikan jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini adalah penelitian korelasional karena tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Ditinjau dari aspeknya ialah penelitian termasuk dalam kategori *ex post facto*, artinya, penelitian ini merupakan upaya sistematis dalam mencari bukti empiris setelah peristiwa terjadi, dimana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebas karena peristiwa telah terjadi atau memiliki sifat yang tidak dapat dimanipulasi.

3. Dilihat dari tujuannya penelitian ini dapat dikategorikan sebagai studi kasual yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} -0,252 yang lebih kecil dari nilai t_{tabel} 2,026 dengan tingkat nilai signifikansi 0,803 juga lebih besar dari 0,05, oleh karena itu hipotesis (H_0) ditolak yang artinya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan pada PT. Aman Sejahtera Global, dikatakan negatif karna salah satu faktor yang menyebabkan yaitu atasan tidak memberikan perhatian yang lebih kepada karyawan, dilihat dari pernyataan kuesioner yang menunjukkan rendahnya nilai rata-rata motivasi jadi semakin banyak motivasi yang diberikan oleh atasan maka semakin rendah produktivitas kinerja karyawannya dalam perusahaan. Penelitian ini mendukung temuan penelitian yang di lakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan Muhibbang (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kinerja karyawan.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} 6,141 yang lebih besar dari nilai t_{tabel} 2,026 pada tingkat



signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, olehnya itu hipotesis (H01) di terima. Artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan karena semakin baik pengalaman seorang karyawan maka semakin besar pula kemampuan karyawan dalam mengatasi permasalahan yang ada dalam organisasi dan pengalaman dapat membantu karyawan dalam memprediksi atau mengetahui masalah secara profesional, sehingga produktivitas kerjanya lebih baik dari sebelumnya. Penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan Suandi Putra Syamsuddin dan Dheo Rimbano (2014) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan , maka akan membuat produktivitas kinerja karyawan semakin menurun.

Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Semakin lama pengalaman kerja seorang karyawan, maka akan membuat produktivitas kinerja karyawannya semakin meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis serta kesimpulan dari peneelitan ini, adapun saran yang diberikan dari peneeliti agar mendapatkan hasil yang lebih baik, yaitu :

Bagi peneitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variable yang berbeda diluar variable ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi



yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Terjemahan Sofyan. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama
- Elaine B Johnson. 2010. **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi**. Yogyakarta.
- Herzberg. 2010. **Motivasi dan Kepuasan Kerja**, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman. (2012 : 3). **Teori Motivasi dan Pengukurannya**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. 2010. **Organizational Behavior**. New York. McGraw-Hill.
- M. Scott Myers 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Mary An Von Glinow. 2010. **Organizational Behavior**. New York. McGraw-Hill.
- Maslow. 2013. **Motivasi dan Kepribadian**, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Nazir, M. (2010). **Metode Penelitian**. Jakarta: Galia Indonesia
- Newstrom, 2011. **Organizational Behavior**. New Jersey
- Rohmat. 2014. **Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan**, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Sekaran dalam Surbaini .2013. **Sumber Data Primer Yang Didapatkan Langsung Dari Lapangan Dengan Metode Pembagian Kuesioner**.
<https://dunia-blajar.blogspot.co.id/2015/10/jenis-jenisdatadansumberdata.html> diakses 25 desember 2018
- Sugiyono. 2010. **Jenis-jenis data**. Management. Bandung
<http://dominique122.blogspot.co.id/2015/05/Jenis-jenis-data.html> diakses 25 desember.
- Sugiyono. 2013. **Populasi Dalam Penelitian Jumlah Keseluruhan Karyawan**



<https://studikita.wordpress.com/2016/05/09/kompetensi-sumber-daya-manusia/> diakses 23 desember 2018

Suwatno dan Priansah, Donni Juni. 2011. **Manajemen SDM dalam Organisasi public dan bisnis**. Bandung.