

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA BISNIS TERPERCAYA

*Inquire About The Latest Approach To Elt Material The Influence Of Work
Motivation And Work Experience On Employee Work Productivity In Pt.
Mitra Bisnis Terpercaya*

Zhafira Nathasa Idrus¹, Abdi Akbar Idris², Agung Widhi Kurniawan³

Email: Zhafiranathasa54@gmail.com¹, abdiakbar@msn.com², agung234wk@yahoo.com³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar
Kampus UNM Gunung Sari Jl. AP. Pettarani Makassar, Sulawesi Selatan 90221

Abstrak

PT. Mitra Bisnis Terpercaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan serta distributor alat tulis kantor dan keperluan sekolah sejak tahun 2018. Sebelumnya PT. Mitra Bisnis Terpercaya merupakan CV. Asti karunia yang hanya bergerak dalam bidang distributor barang ulang tahun, seiring berjalannya waktu CV. Asti karunia berkembang hingga menjadi PT. Mitra Bisnis Terpercaya. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji apakah variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Terpercaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian diambil seluruh populasi yaitu 35 karyawan karena menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis kemudian dimasukkan ke dalam persamaan regresi linier berganda.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas Karyawan di PT. Mitra Bisnis Terpercaya. Artinya, apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan begitupun sebaliknya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract

PT. Mitra Bisnis Terpercaya is a company engaged in the sale and distribution of office stationery and school supplies since 2018. Previously, PT. Trusted Business Partner is CV. Asti bounty which is only engaged in the distribution of birthday goods, over time CV. Asti's gift grew to become PT. Trusted Business Partner. This study has a goal, namely to test whether the variables of work motivation and work experience affect the work productivity of employees at PT. Mitra Bisnis Terpercaya. The population in this study was 35 employees. While the sample in the study was taken by the entire population, namely 35 employees because it used a saturated sampling technique. The data collection technique used was a questionnaire. The collected data were analyzed and then entered into the multiple linear regression equation.

The findings in this study indicate that partially and simultaneously the variables of Work Motivation and Work Experience have a positive and significant effect on employee work productivity. Employee Productivity at PT. Mitra Bisnis Terpercaya. That is, if work experiences and motivation are increased, it will improve employee work productivity and vice versa.

Keywords: Work Motivation, Work Experience, Employee Work Productivity



PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu tolak ukur dari keberhasilan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas tidak hanya tergantung dari peralatan moderen, modal yang besar tapi juga sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Produktivitas adalah perbandingan yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya (input) yang digunakan per satuan waktu (Riyanto, 2019).

Manfaat peningkatan produktivitas adalah menghemat sumber daya karena perusahaan dituntut menghemat dalam proses produksi, membantu memperkecil biaya karena dapat menekan biaya tenaga kerja, biaya bahan baku dan energi. Peningkatan produktivitas juga meningkatkan daya saing antar perusahaan karena perusahaan berusaha untuk menggunakan usaha yang sekecil mungkin untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

Kegiatan peningkatan produktivitas perusahaan merupakan kegiatan yang tidak pernah berakhir seiring berjalannya perusahaan. Setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang mempunyai produktivitas yang tinggi. Produktivitas yang tinggi akan membuat perusahaan berkembang dan dapat mempertahankan operasinya. Menurut Hasibuan (2020), untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki sumber daya manusia yang potensial seperti tenaga kerja yang produktif, memiliki motivasi kerja yang tinggi, pengalaman kerja yang mendukung kegiatan karyawan. Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pendidikan, motivasi, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, pengawasan, tingkat penghasilan dan lain sebagainya (Kadarman, 2021).

Motivasi merupakan suatu dorongan untuk dapat bekerja guna mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini dapat terlihat pada saat karyawan merasa senang dalam bekerja, karyawan mendapat kepuasan dalam bekerja, karyawan berusaha memperoleh hasil yang maksimal.

Untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara antara lain dengan memberikan gaji yang adil dan layak, melindungi karyawan saat bekerja sehingga karyawan akan merasa tenang dan diperhatikan sehingga mendorong semangat karyawan saat bekerja. Apabila motivasi kerja yang dimiliki karyawan yang tinggi maka akan menghasilkan produktivitas yang tinggi, sebaliknya motivasi kerja yang rendah akan menghasilkan produktivitas yang rendah pula.

Di samping faktor motivasi, pengalaman kerja juga diperlukan dalam menjalankan perusahaan. Yang dimaksud dengan pengalaman kerja adalah lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan (Nugroho Boedijoewono, 2007).

Untuk meningkatkan keterampilan yang dimiliki karyawan, perusahaan perlu mengadakan pelatihan kerja sehingga diharapkan karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan organisasi untuk menghadapi tugas dengan segala permasalahan dan tuntutan, karena adanya pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan. Karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dalam melaksanakan pekerjaan belum tentu lebih baik dari karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja. Hal ini berarti bahwa karyawan yang sudah berpengalaman tetap membutuhkan latihan dan petunjuk kerja yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja (Handoko, 2011).

Karyawan yang sudah berpengalaman akan membutuhkan latihan dan petunjuk kerja yang relatif singkat dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman. Karyawan yang sudah lama bekerja biasanya lebih terampil dari pada karyawan yang baru bekerja. Pengalaman kerja karyawan bisa membuat seorang karyawan lebih efisien dalam melakukan pekerjaannya (Mulyono, 2017).

PT. Mitra Bisnis Terpercaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan serta distributor alat tulis kantor dan keperluan sekolah sejak tahun 2018. Sebelumnya PT. Mitra Bisnis Terpercaya merupakan CV. Asti karunia yang hanya

bergerak dalam bidang distributor barang ulang tahun, seiring berjalannya waktu CV. Asti karuniaberkembang hingga menjadi PT. Mitra Bisnis Terpercaya.

Fenomena tentang perkembangan dunia usaha yang semakin pesat dan persaingan usaha dalam bidang penjualan serta distributor alat tulis dan kantor membuat para pelaku usaha baik yang berskala kecil maupun besar lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dengan memperhatikan motivasi kerja dan pengalaman kerja karyawannya.

Motivasi kerja dan pengalaman kerja karyawan merupakan faktor yang penting dan menjadi perhatian di PT. Mitra Bisnis Terpercaya yang merupakan salah satu perusahaan pengadaan barang alat tulis dan kantor (ATK) dengan proses produksinya yang lebih mengandalkan tenaga manusia. Dengan lebih banyak menggunakan Sumber Daya Manusia dalam produksinya, maka produktivitas kerja menjadi perhatian khusus manajemen perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan unsur pokok, karena kelangsungan hidup perusahaan tidak hanya bergantung dengan modal yang besar. Demi tercapainya produktivitas kerja karyawan yang tinggi, manajemen perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek organisasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti pemberian gaji, jenjang karir dan insentif-insentif serta penghargaan tertentu atas pencapaian yang dilakukan karyawannya dan memberikan kesempatan karyawannya untuk berkembang dalam pekerjaannya sesuai dengan pengalaman kerjanya.

Alasan peneliti menjadikan PT. Mitra Bisnis Terpercaya sebagai objek penelitian karena perusahaan tersebut termasuk dalam perusahaan yang masih berkembang sehingga membutuhkan sarana untuk berkembang agar perusahaan tersebut semakin maju. Sarana tersebut adalah berupa penelitian yang akan menguji apakah ada atau tidak ada pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawannya. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan KM. 9, No.33 Makassar. Penelitian dilakukan selama bulan Maret sampai dengan Mei 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT. Mitra Bisnis Terpercaya. Kemudian penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi berganda, kemudian uji instrumen dan uji hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	,818	1,223
	Pengalaman Kerja	,818	1,223
a. Dependent Variable: Produktivitas 8			

Sumber: SPSS versi 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan tabel hasil uji di atas, dapat dilihat bahwa kesleuruhan variabel

independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai tolerance sebesar $0,818 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,223 < 10$ yang berarti bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian ini atau dengan kata lain tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga penelitian dapat dilanjutkan pada tahap berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,754	,739	1,260	1,857
a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja, Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: SPSS versi 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,860. Hal ini menunjukkan bahwa nilai 1,857 berada pada kategori pengujian kedua yaitu Model regresi tidak memiliki gejala autokorelasi apabila nilai D-W di antara -2 hingga +2.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	,995	3,499	
	Motivasi Kerja	,515	,081	,617
	Pengalaman kerja	,448	,108	,402
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: SPSS Versi 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai-nilai yang digunakan dalam membentuk persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,995 + 0,515X_1 + 0,448X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Konstanta sebesar 0,995 menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) atau $X=0$, Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang dapat dihasilkan oleh perusahaan sebesar 0,995.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh sebesar 0,515 bernilai positif yang menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja di tingkatkan sebesar satu satuan atau 1%, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 51,5% pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X2) diperoleh sebesar 0,448 bernilai positif yang menunjukkan bahwa apabila pengalaman kerja di tingkatkan sebesar satu satuan atau 1%, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 44,8% pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.

Tabel 4 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155,804	2	77,902	49,104	,000 ^b
	Residual	50,767	32	1,586		
	Total	206,571	34			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), [Pengalaman kerja], Motivasi Kerja						

Sumber: SPSS Versi 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan *output* Program SPSS versi 25 di atas, diperoleh nilai *f* hitung sebesar 49,104 dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya karena nilai *f* hitung > *f* tabel (49,104 > 4,15) dan signifikansi < 5% (0,000 < 0,05). Sehingga hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini diterima.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,995	3,499		,778
	Motivasi Kerja	,515	,081	,617	,000
	Pengalaman kerja]	,448	,108	,402	,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: SPSS Versi 25, diolah peneliti 2022.

Kriteria uji *t* tabel pada tingkatan signifikansi = 5% dengan derajat kebebasan (*df*) adalah $df = n - k$ atau $35 - 2 = 33$ (*n* ialah total pengamatan sedangkan *k* ialah total variabel independen dalam penelitian), sehingga hasil yang diperoleh untuk *t* tabel untuk dengan tingkat signifikansi = 5% dalam penelitian ini ialah sebesar 1,69236.

Sedangkan untuk *t* hitung yang dapat dilihat pada uraian tabel di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel motivasi kerja diperoleh *t* hitung sebesar 6,396 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya dibuktikan dengan nilai *t* hitung > *t* tabel (6,396 > 1,69236) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga hipotesis 1 atau H1 dalam penelitian ini diterima.
- 2) Variabel Pengalaman Kerja diperoleh *t* hitung sebesar 4,147 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya dibuktikan dengan nilai *t* hitung > *t* tabel (4,147 > 1,69236) dan nilai signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05). Sehingga hipotesis 2 atau H2 dalam penelitian ini diterima.

Tabel 6. Kategorisasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Korelasi
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono 2018.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,868 ^a	,754	,739	1,260	1,857
a. Predictors: (Constant), Pengalaman kerja], Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja					

Sumber: SPSS Versi 25, diolah peneliti 2022.

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai *r square* sebesar 0,754 yang menunjukkan bahwa memiliki korelasi variabel bebas yaitu Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya dengan tingkat korelasi sebesar 75,4% berada pada kategori kuat, sedangkan 24,6% (100-75,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, Ani, dan Hartanto (2019) memperoleh hasil yang sama bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sayu, Kurniawan & Haeruddin (2021), menunjukkan hasil bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Newstorm (2008:166), "motivasi kerja merupakan kesediaan individu dalam mengeluarkan upaya yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi". Sejalan dengan itu, menurut Anoraga (2002), motivasi kerja merupakan suatu permodelan yang mampu menggerakkan dan mengarahkan karyawan dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, gairah, serta tanggung jawab karyawan agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal demikian memperlihatkan bahwa motivasi kerja menimbulkan semangat dan dorongan kerja, sehingga kuat atau besarnya motivasi seseorang dalam bekerja sangat menentukan prestasi maupun produktivitas kerja yang dilakukannya.

Dalam temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja ditingkatkan sebesar satu satuan atau 1%, maka juga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebanyak 51,5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang paling besar dibandingkan variabel independen lain dalam penelitian ini. Selain itu, hasil jawaban responden mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa indikator yang memiliki nilai total tertinggi adalah indikator pemberian upah dengan item nomor 2. Pada item tersebut, Karyawan yang menjawab "sangat setuju" berjumlah 29 orang dari total 35 karyawan yang menjadi

sampel dalam penelitian, sedangkan 6 orang karyawan lainnya menjawab “Setuju” bahwa upah yang diperoleh oleh karyawan tersebut menjadi motivasi dan dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang lebih optimal bagi perusahaan. Dimana, upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tersebut merupakan imbalan jasa atas pekerjaan yang dilakukan yang digunakan karyawan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu gaji menjadi salah satu faktor motivasi penting yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Selanjutnya, item yang menunjukkan nilai total dengan perolehan nilai yang berada pada kategori rendah yaitu pada indikator “upah yang layak” item nomor 1. Pada item soal ini responden yang menjawab “sangat setuju” hanya berjumlah 7 orang, kemudian yang memberikan jawaban “setuju” berjumlah 16 orang sedangkan 12 orang lainnya menjawab “kurang setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya, terdapat indikasi adanya pemberian upah yang tidak layak dan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan akan membuat karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja yang akan berimbas pada penurunan produktivitas yang disebabkan sikap pasif dalam menanggapi tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, beban kerja yang tidak diimbangi upah yang layak juga akan membuat karyawan rentan mengalami stress kerja yang juga akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut.

Selain karyawan termotivasi dalam bekerja yang disebabkan oleh pemenuhan kebutuhan melalui penerimaan gaji atau upah, karyawan juga termotivasi bekerja oleh faktor kebutuhan yang lain. Hal ini didukung dengan Teori Maslow “tentang hierarki Kebutuhan” dimana Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan hierarki kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi yaitu: kebutuhan fisiologis (*basic needs*) kebutuhan rasa aman, kebutuhan afiliasi, kebutuhan penghargaan, serta kebutuhan perwujudan diri. Semua hierarki kebutuhan tersebut memberikan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Chaerunnisa (2021) serta Yona dan Sastria (2019) memperoleh hasil yang sama bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengalaman kerja merupakan lamanya seseorang bekerja dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu melatih dan mengembangkan keahlian yang dimiliki karyawannya dengan tujuan dapat meningkatkan keahlian dan ketrampilan, sehingga kemampuan dan ketrampilan karyawan dapat berkembang. Lamanya bekerja seseorang tidak hanya menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan akan tetapi memberikan pengalaman yang lebih baik. Jika seseorang berpengalaman maka pengetahuan dan ketrampilan semakin tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya jika pengalaman kerja yang terbatas maka pengetahuan dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan juga rendah. Adanya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka karyawan dalam bekerja akan lebih efisien, kualitas kerja berkembang sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Manullang (2005:15), “pengalaman kerja yang tinggi menyebabkan tingginya sebuah perkembangan usaha tersebut serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan”. Selain itu menurut Handoko (2009:27), mengemukakan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menunjukkan berbagai jenis pekerjaan yang mampu memberikan harapan besar bagi seorang untuk melaksanakan pekerjaan lebih baik selama jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, semakin luas pengalaman kerja maka semakin terampil seseorang melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam hasil penelitian ditemukan jawaban responden mengenai indikator variabel pengalaman kerja yang memiliki nilai total paling tinggi yaitu pada item nomor 1, dimana responden yang menjawab “sangat setuju” berjumlah 20 orang sedangkan 15 orang lainnya memberikan jawaban “setuju” atas item pertanyaan yang diajukan yaitu rata-rata karyawan sangat setuju bahwa pengalaman yang mereka miliki membantu mereka dalam penyelesaian pekerjaan yang dilakukan, hal ini disebabkan semakin lama jangka waktu karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan atau masa kerja yang semakin panjang akan membuat kematangan seorang karyawan tersebut baik dari segi keterampilan dan penguasaan terhadap pekerjaan yang dilakukan maupun sikap kerja yang telah berkembang sehingga membantu seorang karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya.

Kemudian untuk item yang memperoleh total nilai terendah pada variabel ini ditunjukkan pada item soal nomor 3 yang berada pada kategori “rendah” dimana responden memberikan jawaban “sangat setuju” atas item ini berjumlah 9 orang, kemudian 19 orang karyawan lainnya menjawab “setuju” serta 7 orang lainnya menjawab “Kurang Setuju” atas item ini. Meskipun rata-rata jawaban responden menunjukkan setuju terhadap pertanyaan ini, namun melihat bahwa terdapat 7 orang yang kurang setuju menunjukkan adanya indikasi bahwa pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki kurang mampu dalam membantu karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh ketidaksesuaian kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki yang diperoleh karyawan tersebut melalui pendidikan formal maupun non formal dengan tugas dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan oleh karyawan tersebut di perusahaan yang bersangkutan. Pengetahuan dan keterampilan merupakan dasar dari pencapaian produktivitas, apabila kedua hal tersebut tidak dapat dipenuhi maka karyawan tersebut akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan berimbas pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

Dengan demikian, pengalaman kerja juga merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Simpulan dalam penelitian ini yang didasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian menunjukkan bahwa:

1. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan perolah t hitung sebesar $6,396 > t$ tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti apabila motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.
2. Secara parsial variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan perolah t hitung sebesar $4,147 > t$ tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti apabila Pengalaman Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.
3. Secara Simultan variabel Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Mitra Bisnis Terpercaya.

Saran

Berdasarkan uraian simpulan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi PT. Mitra Bisnis Terpercaya, karena hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan agar lebih memperhatikan motivasi kerja karyawannya sebagai upaya peningkatan

produktivitas kerja, khususnya motivasi yang berhubungan dengan pemberian upah yang sesuai dengan beban kerja terhadap karyawan karena pada item ini merupakan item dengan total jawaban responden yang paling tinggi. Pemberian upah yang disesuaikan dengan beban kerja akan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan sehingga terciptanya dorongan untuk terus produktif secara optimal. Selain itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan oleh karyawannya sehingga tidak menimbulkan stres kerja yang berlebihan yang dapat menurunkan produktivitas kerjanya.

2. Bagi PT. Mitra Bisnis Terpercaya, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan agar sekiranya lebih memperhatikan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya apakah telah mumpuni dan sesuai untuk kualifikasi kerja yang akan dilaksanakan nantinya sehingga produktivitas kerja dapat tercapai karena pada item ini merupakan item dengan jawaban responden terendah. Selain itu, indikator masa kerja, penguasaan karyawan terhadap pekerjaan peralatan kerja diindikasikan telah baik sehingga perusahaan perlu mempertahankan hal tersebut dan terus melakukan pengembangan dalam rangka peningkatan kompetensi dan *skill* karyawan sehingga dapat mencapai produktivitas dan kinerja yang sesuai dengan tujuan karyawan.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan dapat memperluas dan memasukkan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam riset ini yang sekiranya dapat membuat penelitian ini lebih lengkap dan lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2017. *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Akpootu, D. O., Iliyasu, M. I., Mustapha, W., Aruna, S., & Yusuf, S. O. (2017). The influence of meteorological parameters on atmospheric visibility over Ikeja, Nigeria. *Archives of Current Research International*, 9(3), 1-12.
- Budiono, H. 2018. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustina Cardoso. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta : BPFE
- Haeruddin, M. M., Kurniawan, A., Akbar, A., & Mustafa, M. Y. (2021). Pengaruh Faktor Motivasi Internal dan Eksternal Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kuantitatif. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 260-278.
- Hasibuan. 2020. *Pengalaman Kerja*. Jakarta : Bumi Aksar
- Kadarisma. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Kadarman, A.M 2021. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta : PT. Gramedia Umum
- Kurniawan, A. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Kusriyanto, Bambang. (2018). *Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binama.
- Maslow, Abraham. 2020. *Motivasi dan Kepribadian*. Jakarta : Gramedia
- Mulyono, Mulyono. 2017. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Nasir, Moh. 2019. *Metode Penelitian*. Jakarta : Alfabeta
- Ranupadjono, Heidjrachman. 2017. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE



- Revianto, J 2018. *Produktivitas Manusia Dan Manajemen*. Jakarta: LSIUP
- Sayu, T., Kurniawan, A., &Haeruddin, M. M. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 48-56.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :CV. Alvabeta
- Su'un, S. U. (2020). Effect of Competence, Compensation, Discipline of Work, Work Environment Satisfaction and Performance of Employees in Construction in the City of Pare-Pare. *IOSR Journal of Business and Manajement (IOSRJBM)*, 22(2), 53-63.
- Syawal-Syawal, P. H. (2017). The Implementation of Aptitude Treatment Interaction (ATI) to Improve Learning Motivation of Low Achievement Students. *Script Journal: Journal of Linguistics and English Teaching*, 2(2), 224-236.
- Suncoko. (2018). Hubungan Antara Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Santa Maria, Boro. Skripsi. Yogyakarta : PAK USD