

ANALISIS PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. DARPA KASTARA SURABAYA

Hasanudin Dg Pasanre (201511010013)
Program Studi Magister Manajemen
pasanre@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Perusahaan yang dijadikan sebagai tempat penelitian adalah CV. Darpa Kastara Surabaya. mengambil sampel dari jumlah sebagian bagian produksi sebanyak 30 orang.

Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Dari hasil uji t terhadap variabel pengalaman kerja, maka diperoleh hasil bahwa t -hitung $>$ t -tabel ($4,805 > 1,706$). Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- Dari hasil uji t terhadap variabel motivasi, maka diperoleh hasil bahwa t -hitung $>$ t -tabel ($3,409 > 1,706$). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- Dari hasil uji F, diperoleh hasil bahwa F -hitung $>$ F -tabel ($75,531 > 3,39$), hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja secara serempak atau bersama-sama berpengaruh secara nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai r sebesar 0,921. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja sebesar 0,921 atau sebesar 92,1%, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut mendekati 1, dan hal ini menunjukkan bahwa hubungan dan pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan adalah nyata, kuat dan positif.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, dan Produktivitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat, 1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, Cv. Darpa Kastara Surabaya telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

2. LANDASAN TEORI

2.1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah modal utama seseorang untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan. Pengalaman kerja seseorang harus kadang lebih dihargai daripada pendidikan yang tinggi (Siswanto, 1987). Dengan pengalaman yang dimiliki oleh seseorang akan dapat bekerja dengan lebih efisien sehingga akan menguntungkan perusahaan.

Pengalaman kerja adalah faktor yang cukup penting dalam pengadaan tenaga kerja. Untuk melaksanakan pengadaan tenaga kerja perlu diperhitungkan dan ditentukan dahulu kualitas ataupun mutu tenaga kerja yang dibutuhkan. Salah satu persyaratan kerja adalah pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan lebih cenderung memilih pelamar yang sudah berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman karena dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas nantinya (Martoyo, 1987).

2.2. Motivasi

Motivasi dapat juga diartikan konsep yang

menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada pada diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku-perilaku.

Di dalam perusahaan yang berorientasi pada keuntungan, motivasi merupakan hal yang terpenting bagi manajer, manajer berusaha memahami perilaku karyawan agar dapat mempengaruhi karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Maka salah satu tugas manajer adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada para bawahannya supaya bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan sehingga para karyawan dapat saling bekerjasama dan mampu mencapai hasil maksimal.

Motivasi bukanlah satu-satunya yang mempengaruhi tingkat prestasi seseorang. Ada dua faktor yang terlihat, kemampuan perseorangan dan pemahamannya tentang perilaku apa yang diperlukan.

2.3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh motivatornya. Motivator yang dimaksudkan adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Unsur-unsur penggerak motivasi adalah (Siswanto, 1987):

- a. Prestasi
- b. Penghargaan
- c. Tantangan
- d. Tanggung jawab
- e. Pengembangan
- f. Keterlibatan
- g. Kesempatan

2.4. Produktivitas

Produktifitas Mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknis operasional, secara filosofis, produktifitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dan hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas dan akan terus meningkatkan kemampuan kerjanya

Untuk definisi kerja, produktifitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat

dilakukan secara tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dan banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

2.5. Hipotesis Penelitian

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulits menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga Bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara bersama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga Bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Diduga Bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Oprasional Variabel

Definisi masing-masng variabel sebagai berikut :

1. Pengalaman Kerja (X1)
2. Motivasi (X2)
3. Produktivitas Kerja (Y)

3.2. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan untuk penelitian ini adalah skala interval yaitu skala yang menunjukkan jarak antara satu data dengan data yang laindan mempunyai bobot yang sama. Sedangkan telcnik pengukurannya menggunakan *semantic differensial* yaitu metode pengukuran sikap dengan menggunakan skala penilaian 7 (tujuh) butir yang menyatakan secara verbal 2 (dua) kutub (bipolar) / penilaian yang ekstrim (Indriantoro dan Supomo 2002: 105).

Tanggapan atau pendapat tersebut dinyataka dengan memberi skor yang berada dalam rentang nilai 1 sampai 7 pada masing — masing skala, dimana nilai 1 menunjukkan nilai terendah dan nilai 7 nilai tertinggi.

3.3 Tehnik Penentuan Sampling

Populasi dan Sampel yang diambil adalah:

- a. Populasi
Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian yang dijadikan sasaran. Populasi ini meliputi seluruh karyawan CV. Darpa kastara Surabaya dibagian produksi yang berjumlah 39 orang.
- b. Sampel
Sampel dalam penelitian ini adalah bagian dari populasi yang akan diteliti. Dalam hal ini penulis mengambil sampel dari jumlah sebagian bagian produksi sebanyak 30 orang.
Teknik pengambilan sampel ini, menggunakan

random sampling. Yaitu, pengambilan sampel dari sekumpulan populasi secara acak atau tidak beraturan.

3.4. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh-pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain..

Untuk menguji tiap-tiap koefisien regresi digunakan cara:

1. Uji F-test

Sebagai pengujian variabel independen secara serempak yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

2. Uji t-test

Untuk menguji tingkat signifikansi dari masing-masing koefisien regresi yang diperoleh dari perhitungan

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi mencari seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan secara keseluruhan variasi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisa Kuantitatif

Untuk mendukung analisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, di kumpulkan data-data yang meliputi motivasi dan pengalaman kerja dan produktivitas dalam dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan. Adapun data yang didapat dapat dilihat pada table di atas dan pada lampiran.

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain.

Berdasarkan hasil olah data yang dilakukan dengan program computer SPSS versi 11.0, maka didapatkan hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Perhitungan Regresi

Variable	Koefisien	t-hitung
Konstant	0,548	0,870
X1 (Motivasi)	0,703	3,409
X2 (Pengalaman)	0,722	4,805
F — hitung = 75,531		
R ² = 0,848		
R = 0,921		

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil tersebut di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \ln x_1 + b_2 \ln x_2$$

$$Y = 0,548 + 0,703 \ln x_1 + 0,722 \ln x_2$$

$$t\text{-hitung} = 0,870 \quad 3,409 \quad 4,805$$

Dari persamaan yang diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta

$a = 0,548$. Konstanta sebesar 0,548 berarti bahwa produktivitas akan sebesar 0,548 apabila motivasi dan pengalaman kerja karyawan sama dengan nol.

b. Motivasi Karyawan (b_1)

$b_1 = 0,703$. Koefisien Regresi X1 sebesar 0,703 merupakan penaksir parameter variabel motivasi karyawan. Nilai ini menunjukkan apabila motivasi karyawan meningkat 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,703% dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi.

c. Pengalaman Kerja Karyawan (b_2)

$b_2 = 0,722$. Koefisien Regresi X2 (b_2) sebesar 0,722 merupakan penaksir parameter variabel motivasi karyawan. Nilai ini menunjukkan apabila pengalaman kerja karyawan meningkat 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,722 % dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi.

4.2 Pengujian Variabel Secara Individu (Uji t)

Uji t adalah pengujian variabel independent secara individu yang dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel dependent.

Pengujian ini dilakukan dengan pengujian satu sisi dan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : b = 0$ berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (motivasi dan pengalaman kerja) terhadap produktivitas karyawan

- $H_a : b > 0$ berarti ada hubungan yang signifikan antara variabel independen (motivasi dan pengalaman kerja) terhadap produktivitas karyawan

Dengan kriteria sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Dalam analisis ini uji t dilakukan pada derajat kebebasan $(n-k-1) = 26$, dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel. Untuk tingkat keyakinan yang digunakan adalah 95 atau $\alpha = 5\%$.

Maka t_{tabel} yang diperoleh adalah : **1,706**

Nilai t_{tabel} di atas tersebut akan digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen.

4.3 Motivasi Karyawan (b1)

Diketahui t_{hitung} dari variabel motivasi karyawan adalah sebesar 3,409. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,409 > 1,706$). Hal ini berarti motivasi karyawan mempunyai pengaruh yang nyata dan positif terhadap produktivitas.

4.4. Pengalaman Kerja (b2)

Diketahui t_{hitung} dari variabel pengalaman kerja karyawan adalah sebesar 4,805. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,805 > 1,706$). Hal ini berarti pengalaman kerja karyawan mempunyai pengaruh yang nyata dan positif terhadap produktivitas.

4.5. Uji F

Uji F adalah pengujian variabel independent secara bersama yang dilakukan untuk melihat signifikansi dan pengaruh variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependent.

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
- H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% atau 0,05 dan derajat kebebasan $(df) = (n-k);(k-1) = (26);(2)$ dimana n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel, maka diketahui bahwa $F_{tabel} = 3,39$.

Dari hasil perhitungan uji statistik yang dilakukan maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 75,531. Dan dari angka tersebut berarti nilai F_{hitung} lebih besar dan F_{tabel} ($75,531 > 3,39$), sehingga berarti menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian variabel motivasi dan pengalaman kerja secara serempak atau bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan.

4.6. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi mengukur seberapa besar pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap naik turunnya variasi nilai variabel dependen.

Nilai r ini akan mempunyai range antara 0 sampai dengan 1. Apabila nilai r ini semakin mendekati 1, maka akan semakin kuat atau semakin besar pengaruh variabel-variabel independent terhadap variabel dependen.

Dari hasil penelitian ini maka diketahui nilai r adalah sebesar 0,921. Dan nilai tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja sebesar 0,921 atau sebesar 92,1%, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai r yang sangat mendekati 1 ini berarti bahwa pengaruh variabel-variabel independent yaitu motivasi dan pengalaman kerja sangat kuat terhadap variabel pengalaman kerja dan hubungan antara variabel tersebut adalah positif kuat dan signifikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan di muka, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan interpretasi hasil analisa regresi berganda maka dapat diketahui nilai koefisien konstanta yaitu = 0,548. Koefisien konstanta sebesar 0,548 berarti bahwa produktivitas akan sebesar 0,548 apabila motivasi dan pengalaman kerja karyawan sama dengan nol.
- Berdasarkan interpretasi hasil analisa regresi berganda maka dapat diketahui nilai koefisien variabel motivasi (X_1) yaitu sebesar 0,703 merupakan penaksir parameter variabel motivasi karyawan. Nilai ini menunjukkan apabila motivasi karyawan meningkat 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,703% dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi.
- Berdasarkan interpretasi hasil analisa regresi berganda maka dapat diketahui nilai koefisien variabel pengalaman kerja (X_2) yaitu sebesar 0,722 merupakan penaksir parameter variabel pengalaman kerja karyawan. Nilai ini menunjukkan apabila pengalaman kerja karyawan meningkat 1%, maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,722% dengan catatan tidak ada faktor lain yang mempengaruhi.

- d. Dari hasil uji t terhadap variabel motivasi, maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,409 > 1,706$). Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- e. Dari hasil uji t terhadap variabel pengalaman kerja, maka diperoleh hasil bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,805 > 1,706$). Hal ini berarti bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan, nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- f. Dari hasil uji F, diperoleh hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,531 > 3,39$), hal ini berarti bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja secara serempak atau bersama-sama berpengaruh secara nyata, kuat dan positif terhadap produktivitas karyawan.
- g. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai r sebesar 0,921. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja sebesar 0,921 atau sebesar 92,1%, sedangkan sisanya sebesar 7,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Nilai tersebut mendekati 1, dan hal ini menunjukkan bahwa hubungan dan pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan adalah nyata, kuat dan positif.

5.2 Saran

Setelah meneliti dan mengetahui permasalahan yang ada di CV. Darpa Kastara, maka berikut ini beberapa saran-saran yang diberikan:

1. Perusahaan bisa meningkatkan produktivitas dengan cara meningkatkan upah karyawan, karena upah dapat mempengaruhi motivasi karyawan.
2. Fasilitas dan kelengkapan kerja karyawan perlu diperbaiki agar tidak menjadikan karyawan jenuh dan merasa bosan dengan lingkungan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktivitas.
3. Pihak perusahaan bisa memberikan prestasi tambahan berupa bonus atau hadiah bagi karyawan yang telah mencapai target tertentu. Hal dimaksudkan dapat

meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.

4. Pihak perusahaan dapat membebaskan waktu lembur dan memberikan pengawasan secara kompleks dengan kompensasi upah yang disesuaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Edisi ketiga, cetakan kesembilan Ghalia Indonesia, Jakarta, 2003.
- Basu Swastha, *Pengantar Bisnis Moderen*, Edisi III, Liberty, Yogyakarta 1998.
- Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Bandung, 2002
- Edwin B Flippo, *Manajemen Personalia I*, terjemahan, edisi keenam, cetakan kedua, Erlangga, Jakarta, 1987.
- Edwin B Flippo. *Manajemen Personalia*, jilid II, Edisi keenam, Erlangga, Jakarta, 1999.
- Einsklopedia Indonesia, *Edisi khusus*, buku kelima, PT Ichtiar baru, 1994.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Cetakan keempat, BPFE, Yogyakarta, 2005.
- Henry Simamora, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1992.
- Lukas Setia Atmaja, *Memahami Statistika Bisnis*, Edisi pertama, cetakan pertama, Andi Yogyakarta, 1997.
- Melayu SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Haji Masagung, Jakarta, 2004.
- T. Hanni Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi II, BPFE, Yogyakarta, 2004.