



**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA
CEMERLANG MEDAN**

Sarman Sinaga

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Darma Agung

email : sarmansinaga17@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan sebanyak ± 700 , sedangkan sampelnya terdiri dari 50 karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan yang bekerja di Transmart Medan Fair. Metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja, serta variabel independennya yaitu motivasi dan pengalaman kerja. Metode analisis data menggunakan analisis linear berganda. Sehingga berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 2,295 + 0,403(X_1) + 0,582(X_2)$. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 71,132 lebih besar dari nilai F tabel 3.20, serta tingkat signifikannya lebih kecil dari 0,005 yaitu $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi adalah $0,000 < 0,05$. Serta nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,404 > 2,01174$ sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan sesuai dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Serta nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,902 > 2,01174$. Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai 0,741. Yang artinya besar pengaruh variabel independen yaitu motivasi dan pengalaman kerja terhadap perubahan variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON
EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT. TRIKARYA
CEMERLANG MEDAN***

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of motivation and work experience variables on employee work productivity at PT. Trikarya Cemerlang Medan. The data used in this study are primary data obtained through questionnaires. The population in this study were all employees at PT. Trikarya Cemerlang Medan as



much as ± 700 , while the sample consisted of 50 employees of PT.Trikarya Cemerlang Medan who worked at Transmart Medan Fair. The sampling method uses simple random sampling. The dependent variable in this study is work productivity, and the independent variables are motivation and work experience. The data analysis method uses multiple linear analysis. So based on the results of the study obtained by the multiple linear regression equation is $Y = 2.295 + 0.403 (X1) + 0.582 (X2)$. Besides the results of research showed that the calculated F value of 71.132 was greater than the F value of table 3.20, and the significance level was less than 0.005, namely 0.000 ($0.000 < 0.05$) so that it could be concluded that motivation and work experience together or simultaneously had an effect on work productivity the employee. Partially the results of the study showed that the significant value of motivation was $0,000 < 0.05$. And the value of tcount is greater than ttable that is $4,404 > 2,01174$ so that it can be concluded that motivation has a significant effect on employee productivity. Meanwhile, work experience partially has a significant effect on employee work productivity in accordance with a significant value of $0,000 < 0.05$. And the value of t_count which is greater than t_table is $3.902 > 2.01174$. Based on the Adjusted R Square value, the value is 0.741. Which means that the influence of the independent variable is the motivation and work experience on the change in the dependent variable in the form of employee productivity of 74.1%, while 25.9% is influenced by other variables outside the study.

Keyword : Motivation, Work Experience, Employee Work Productivity

I. PENDAHULUAN

Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktifitas bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Ada dua faktor penting yang mendukung tercapainya tingkat produktifitas yaitu motivasi dan pengalaman kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba untuk melakukan penelitian pada PT. Trikarya Cemerlang Medan dengan judul penelitian “**Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Trikarya Cemerlang Medan**”.

Produktifitas kerja setia orang berbeda berdasarkan pengalaman, umur dan tingkat Pendidikan seorang pegawai/karyawan. Karyawan/pegawai yang berprestasi adalah seorang yang bekerja disiplin terhadap waktu dan rapi dan rajin terhadap laporan pekerjaan. Pegawai/karyawan harus mengikuti arahan pimpinan dan tidak menyalahgunakan kepercayaan pimpinan, rekan sejawat dan bawahan (Karim, A. 2019); Sitompul S. 2019); Nasution, L. 2019); (Ichsan, R. 2020).



II. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Trikarya Cemerlang Medan yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto No.30 Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian dilaksanakan dari bulan April 2019 sampai Agustus 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2015:148), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Trikarya Cemerlang Medan sebanyak ± 700 .

Sampel

Menurut Sugiyono (2015:149), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan harus bersifat representatif (mewakili)”

Teknik Pengambilan Sampel Acak Sederhana adalah pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Berdasarkan teknik ini maka sampel dalam penelitian berjumlah 50 karyawan PT. Trikarya Cemerlang yang bekerja di Transmart-Medan Fair.

Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel dependent dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Karyawan

2. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Independent penelitian ini ada dua yaitu Motivasi dan Pengalaman Kerja.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2015:35) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil observasi. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada atau tidak secara langsung.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi Kepustakaan
4. Kusioner

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kusioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan *reliabel*.

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana suatu alat ukur itu menunjukkan ketepatan dan kesesuaian. Menurut Sugiyono (2012:348), validitas menunjukkan derajat



ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrument itu valid atau tidak. Dengan dasar penilaian r hitung $> r$ tabel, maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2013:173), “Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu Jika $\alpha > 0,600$, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Ghozali (2016:105) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik supaya tidak timbul masalah dalam penggunaan analisis tersebut dan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang baik serta tidak bias. Pengukuran asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan metode grafik histogram, *P-P Plot of Regression Standardized Residual* dan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen (Ghozali,2016:103).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali,2016:134).

Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

Metode Analisis Data

Uji Statistik Deskriptif

Uji Statistik deskriptif digunakan untuk menilai variabel X dan variabel Y, maka analisis yang digunakan yaitu nilai minimum, nilai maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi dari setiap variabel. **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Persamaan regresi linear berganda penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ atau jika $p\text{-value} > 0,05$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ atau jika $p\text{-value} < 0,05$.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ atau jika $p\text{-value} > 0,05$.



2. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha=5\%$ atau jika $p\text{-value} < 0,05$.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan sebuah ukuran untuk menilai seberapa jauh kemampuan model variabel independen dalam menerangkan variasi nilai dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sedangkan, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali,2016:98).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT. Trikarya Cemerlang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa *cleaning service* dan beroperasi mulai pukul 06.00 WIB - pukul 22.00 WIB. Perusahaan memiliki layanan berkualitas dengan hasil layanan bisnis pembersih, yang mampu membuat tempat kerja yang bersih dan sehat untuk mitra bisnisnya.

1. Visi Perusahaan

Memberi solusi dan Memfasilitas

2. Misi Perusahaan

Kami dipercaya oleh para pebisnis dan pemimpin industri untuk pembersihan komersial. Layanan kebersihan dan kepuasan pelanggan merupakan control kualitas keunggulan perusahaan dan sistem pembersihan akan memastikan pemberian kualitas yang baik.

PT. Trikarya Cemerlang memiliki organisasi yang terstruktur. Struktur organisasi adalah sebuah susunan berbagai komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi yang ada di masyarakat. Struktur organisasi bertujuan untuk pembagian kerja yang teratur.

Analisis Statistik Deskriptif

Karakteristik Responden sebagai berikut :

TABEL 4.1

Statistik Deskriptif Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	20	40
Perempuan	30	60
Jumlah	50	100

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2019

TABEL 4.2

Statistik Deskriptif Usia Responden

Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
19-22	21	42
23-26	27	54
27-30	2	4



Jumlah	50	100
---------------	-----------	------------

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2019

TABEL 4.3

Statistik Deskriptif Tingkat Pendidikan Responden

Tingka Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SMA	13	26
DIPLOMA	17	34
SARJANA	20	40
Total	50	100

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2019

TABEL 4.4

Statistik Deskriptif Masa Kerja Responden

Lama Bekerja (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
0-3	41	82
4-6	9	18
Total	50	100

Sumber : Diolah Oleh Penulis 2019

Uji Validasi dan Realibitas

1. Uji Validasi

Dari hasil uji diketahui bahwa masing-masing butir pernyataan pada variable Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2) dan produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari r tabel (0,28787), maka setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Realibitas

TABEL 4.6

Hasil Uji Realibitas Pertanyaan
Reliability Statistics

Variabel	Alpha	Status
MOTivasi	0,921	<i>Reliable</i>
Pengalaman Kerja	0,908	<i>Reliable</i>
Produktivitas Kerja	0,917	<i>Reliable</i>

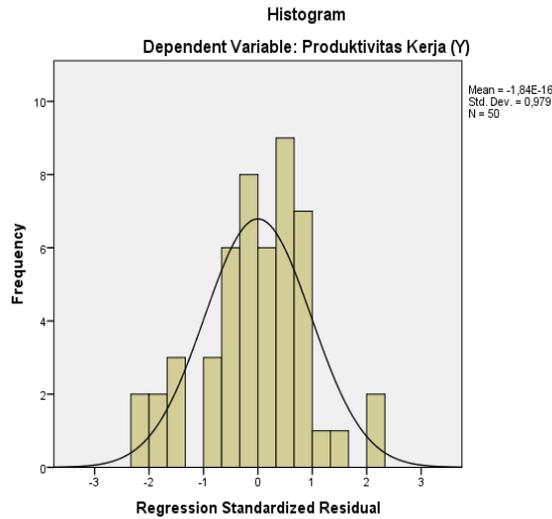
Sumber : Dari data yang diperoleh dilapangan (2019).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan pengujian metode histogram, P-P Plot of Regression Standardized Residual dan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov.

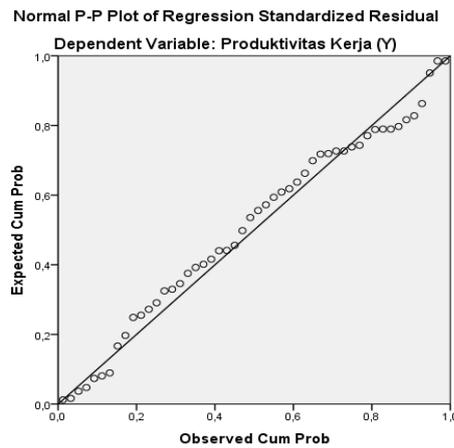
Gambar 4.2
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2019).

Gambar 4.3

Uji Normalitas P-P Plot of Regression Standardize Residul



Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2019).

Tabel 4.7

Uji Normalitas One Sample kolmogrov-smirnov

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Standardized Residual
N	50
Normal Parameters ^{a,b}	,0000000
D	3,44834634
Deviation	
Most Extreme	,087



Differences	e	,087
	ve	-,064
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS (2019).

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

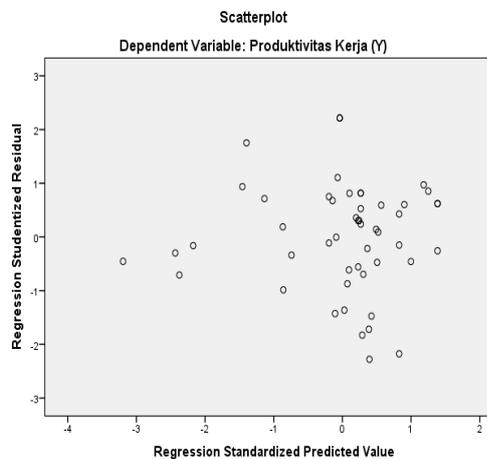
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi (X1)	,426	2,345
Pengalaman Kerja (X2)	,426	2,345

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS (2019).

Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel independen yaitu motivasi dan pengalaman kerja.

3. Uji Heterokedasitas

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS (2019).

Analisis Linear Berganda

Persamaan regresi linear berganda, seperti di bawah ini:

$$Y = 2,295 + 0,403 X1 + 0,582 X2$$

Dari persamaan ini dapat diketahui bahwa produktivitas kerja sebesar 2,295 yang artinya jika nilai dari variabel motivasi dan pengalaman kerja konstan, maka besarnya nilai produktivitas kerja adalah 2,295

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4.10



Hasil Uji Signifikansi Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	,960	,342
Motivasi (X1)	4,404	,000
Pengalaman Kerja (X2)	3,902	,000

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS (2019).

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4.11

Hasil Uji Signifikansi Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	71,132	,000 ^b
Residual	582,664	47
Total	2346,320	49

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS (2019).

Koefisien Determinasi

Tabel 4.12

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,867 ^a	,752	,741	3,52095

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS (2019).

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingginya motivasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT.Trikarya Cemerlang Medan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang berpengalaman kerja memiliki tingkat produktivitas kerja yang optimal. Pada dasarnya pengalaman



kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan karena pengalaman kerja akan menambah keterampilan kerja karyawan. **Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Persamaan regresi linier berganda penelitian ini yaitu $Y=2,295+0,403(X1)+0,582(X2)$, hal ini menunjukkan bahwa nilai konstanta dari produktivitas kerja yaitu sebesar 2,295. Jika diasumsikan motivasi dan pengalaman kerja perusahaan konstan. Maka produktivitas kerja akan naik. Bila terjadi peningkatan *independent*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi motivasi adalah 0,490 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Serta nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,404 > 2,01174$.
2. Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Trikarya Cemerlang Medan. Dari hasil penelitian diperoleh nilai koefisien regresi pengalaman kerja adalah 0,434 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Serta nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,902 > 2,01174$.
3. Produktivitas karyawan PT. Trikarya Cemerlang Medan dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja sebesar 74,1%, sedangkan 25,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. P. 2014. Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. E-Journal Psikologi, 02(01), 24 - 40.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha ilmu.
- Badriyah, Mila. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung : Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Kadarisman, 2012, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Maurits L S K. 2011. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta : Amara Books.



Jurnal Ilmiah METADATA

- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika* Vol. 13, No. 1, Juni 2014. ISSN 2355-7737.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusi*, Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Karim, A. (2019). HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN SIKAP INOVATIF DENGAN KINERJA GURU SMA NEGERI 14 MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 1-16.
- Sitompul, S. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 93-105.
- Nasution, L. (2019). PENGARUH KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (Persero) UNIT INDUK PEMBANGUNAN II MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 1(2), 62-72.
- Ichsan, R. (2020). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI CABANG PADANG BULAN MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(1), 71-77.