

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT ANEKA TAMBANG TBK**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan  
Program Sarjana Program Studi Manajemen



Oleh :

Caroline Angelina

NIM : 2011511042

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
JAKARTA  
2015**



## ABSTRAK

Motivasi dan Pengalaman Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Tambang Tbk. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Aneka Tambang Tbk.

Penelitian ini dilakukan di PT Aneka Tambang Tbk dengan mengambil 100 pegawai sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan sampling jenuh atau penelitian sensus karena jumlah sampel adalah total populasi. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi linier ganda dan koefisien determinasi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu : 1) Motivasi memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan arah positif; 2) Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan arah positif; 3) Motivasi dan Pengalaman Kerja mempengaruhi 38,0% variasi Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan disarankan agar dilakukan upaya lebih meningkatkan Motivasi dan Pengalaman Kerja.

### **Kata kunci :**

Motivasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan



## ABSTRACT

*Motivation and Job Experience are the two factors of a few relatively large factors suspected to Labor Productivity Employees on the PT Aneka Tambang Tbk. These research aimed to determine the effect of Motivation and Job Experience toward to Labor Productivity Employees on the PT Aneka Tambang Tbk.*

*Research conducted at the PT Aneka Tambang Tbk by taking 100 employees as the research sample, calculated using saturated sampling or census study because the sample size is the total population. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis and multiple determination coeficient are the statistic approach to data analysis. Hypothesis testing is done by t-test and F-test.*

*The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Motivation has a significant effect on Labor Productivity Employees in a positive direction; 2) Job Experience has a significant effect on Labor Productivity Employees in a positive direction; 3) Motivation and Job Experience simultaneously influence 38,0% Labor Productivity Employees variability.*

*Base on the research finding, in order to increase Labor Productivity Employees can be done by increasing Motivation and Job Experience.*

**Key words:**

*Motivation, Job Experience and Labor Productivity Employees.*

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena hanya atas rahmat dan ridho-nya maka Skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Aneka Tambang Tbk”** ini dapat diselesaikan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada Program Sarjana – Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta.

Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Siti Laela, M.M. selaku pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi;
2. Y.I. Gunawan S.E., M.M. selaku Ketua Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta;
3. Dr. Suyanto, S.E, M.M, selaku ketua STIE IPWI Jakarta;
4. Karyawan dan Staff Akademi STIE IPWI Jakarta;
5. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta;
6. Pimpinan dan staf/karyawan PT Aneka Tambang Tbk;
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat;
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;

Penulis menyadari masih banyak keterbatasan pada susunan skripsi ini sehingga kritik dan saran sangat diharapkan demi perbaikan penulisan laporan penelitian di

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kemudian hari. Namun demikian, penulis tetap berharap semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan.

Terima kasih.

Jakarta, Februari 2015

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR ISI

JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING .....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
1.4. Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Landasan Teori .....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2. Motivasi .....	15

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.2.1. Pengertian Motivasi .....	15
2.2.2. Asas-Asas Motivasi .....	17
2.2.3. Teori Motivasi .....	18
2.3. Pengalaman Kerja .....	20
2.3.1. Pengertian Pengalaman Kerja .....	20
2.3.2. Pengukuran Pengalaman Kerja .....	23
2.3.3. Manfaat Pengalaman Kerja .....	26
2.3.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja ...	28
2.4. Produktivitas Kerja .....	29
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja .....	29
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja ..	31
2.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja .....	31
2.5. Peneliti Terdahulu .....	32
2.6. Kerangka Pemikiran .....	33
2.7. Hipotesis .....	35

**BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.2. Disain Penelitian .....	37
3.3. Operasionalisasi Variabel .....	39
3.4. Metode Pengumpulan Data .....	41
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.4.2. Sumber Data .....	42
3.5. Populasi, Sampel dan Metode Sampling .....	42
3.6. Instrumentasi Variabel .....	43



3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis .....	44
3.7.1. Metode Analisis .....	44
3.7.2. Pengujian Hipotesis .....	46

**BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Deskripsi Obyek Penelitian .....	51
4.1.1. Sejarah Perusahaan .....	51
4.1.2. Penghargaan dan Pengakuan Eksternal .....	52
4.1.3. Sejarah PT Aneka Tambang Tbk .....	54
4.1.4. Visi, Misi dan Tujuan PT Aneka Tambang Tbk .....	58
4.1.5. Produk PT Aneka Tambang Tbk .....	60
4.1.6. Bidang usaha PT Aneka Tambang Tbk .....	63
4.1.7. Struktur Organisasi dan Komposisi Pegawai PT Aneka Tambang Tbk .....	66
4.2. Analisis Data .....	69
4.2.1. Identitas Responden .....	69
4.2.2. Uji Validitas dan Realibilitas .....	73
4.2.3. Analisis Deskriptif .....	78
4.2.4. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis .....	80
4.3. Intepretasi Hasil .....	84
4.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	85
4.3.2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	85
4.3.3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	86

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





## BAB 5 PENUTUP

5.1. Kesimpulan .....	88
5.2. Saran .....	89

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian .....	37
Tabel 4.1	Komposisi Pegawai .....	67
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	72
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja .....	72
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X1).....	74
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X2) 75	
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	76
Tabel 4.9	Deskripsi Variabel Motivasi (X1) .....	78
Tabel 4.10	Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja (X2) .....	79
Tabel 4.11	Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	80
Tabel 4.12	Model Summary Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y ..	80
Tabel 4.13	Anova Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y .....	81
Tabel 4.14	Coeficient Regresi Linier Ganda X1 dan X2 Terhadap Y .....	82

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Hirarki Kebutuhan .....	19
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran .....	35
Gambar 3.1	Desain Penelitian .....	39
Gambar 4.1	Logo PT Aneka Tambang Tbk .....	57
Gambar 4.2	Struktur Organisasi .....	66



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Data Responden
Lampiran 3	Tabulasi Data Hasil Kuesioner
Lampiran 4	Uji Validitas Reliabilitas
Lampiran 5	Data Variabel Penelitian
Lampiran 6	Analisis Regresi Linear Ganda



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula, maka dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin.

Peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat diwujudkan melalui penyesuaian perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, seperti pada produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Melalui motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, dan juga akan dapat menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.



Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan” (Hasibuan, S.P. Malayu, 2003). Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan pada karyawannya mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin kepada karyawan untuk berproduktivitas dengan baik.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang memiliki peranan 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. 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.

PT. Aneka Tambang Tbk dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, 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.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh



karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Seperti pada bagian pembukuan atau kantor, minimal berpendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis, ini semua diharapkan dapat menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan pada uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aneka Tambang Tbk”**.

## 1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Pada hakekatnya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan permasalahan tersebut Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan permasalahan serta asumsi tersebut diatas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aneka Tambang Tbk?



2. Apakah ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aneka Tambang Tbk?
3. Apakah ada Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Aneka Tambang Tbk ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan perumusan masalah tersebut di atas, tujuan penelitian merupakan jawaban rumusan masalah, oleh sebab itu tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai bagaimana Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

Berdasarkan uraian rumusan masalah tersebut, maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk .
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Aneka Tambang Tbk.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis
  - a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumbar Saya Manusia.





- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

## 2. Manfaat praktis

- a. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Aneka Tambang Tbk.
- b. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan penelitian ini penulis menguraikannya secara garis besar kedalam lima bab, dimana masing-masing setiap bab mempunyai hubungan erat dan sistematis. Adapun lima bab tersebut ialah :

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, rumusan hipotesis, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB 3 : METODE PENELITIAN**



Bab ini menguraikan mengenai sampel, definisi operasional, jenis data, metode pengumpulan data, teknik analisis data teknik pengujian hipotesis.

#### **BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan mengenai gambaran umum responden, objek penelitian. Dilanjutkan dengan karakteristik responden, analisis serta penelitian dan pembahasan.

#### **BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.





## BAB 2

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mendukung berjalan lancarnya suatu perusahaan sehingga dapat bertahan menghadapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Oleh karena itu Manajemen Sumber Daya Manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai, akan tetapi merupakan tanggung jawab pemimpin perusahaan. Pengelola Manajemen Sumber Daya Manusia tentu saja harus dilakukan dengan profesional. Dengan demikian Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan. Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan rangkaian strategi, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber dayanya.

Perkembangan yang pesat dalam bidang ekonomi, budaya, pengetahuan, teknologi, pendidikan, hukum, politik maupun pembangunan sudah dapat dipastikan akan menimbulkan berbagai rintangan serta kendala yang beraneka ragam, dan semakin kompleksnya kehidupan dalam bermasyarakat dan bernegara. Dengan adanya berbagai rintangan dan kendala ini, maka Manajemen Sumber Daya Manusia dirasakan penting bagi suatu perusahaan sehingga mampu menyelesaikan berbagai masalah yang sedang dihadapi ataupun yang mungkin akan muncul di kemudian hari.



Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menjadi andalan untuk mengatasi persaingan yang tajam dalam berbagai segi bisnis. Hal ini merupakan konsekuensi yang tidak dapat dihindarkan dari semakin maju dan pesatnya bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia atau *human resource* mempunyai dua pengertian mengemukakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan peran penting sebagai aset bagi perusahaan yang harus dirawat dan dikelola dengan baik. Oleh karena itu untuk dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan maksimal dan tepat maka diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik.

### 2.1.2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Pengertian pertama menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia sebagai kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu. Sedangkan pengertian kedua menjelaskan bahwa Sumber Daya Manusia sebagai kualitas yang mampu bekerja dalam memberikan usaha dari jasa-jasanya. Mampu bekerja di sini berarti mampu melakukan kegiatan yang dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memuaskan kebutuhan masyarakat.

Dua pengertian sebagaimana dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai peran sebagai aset bagi perusahaan yang harus dibina dan dikelola, oleh karena itu dalam memanfaatkan Sumber Daya Manusia dengan sebaik-baiknya dan setepat-tepatnya diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Hasibuan (2003:2) mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses memanfaatkan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dari definisi tersebut dapat dilihat bahwa Hasibuan memberikan penekanan dalam pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja. Dalam



melakukan kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya bagaimana seseorang pemimpin mengetahui potensi pegawainya, namun lebih pada bagaimana seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu dalam mengaplikasikan para sumber daya pegawai yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Desain yang telah dibuat tersebut diharapkan mampu mengkoordinir keinginan-keinginan para pegawai serta koordinasi antara pegawai dan pemimpin serta antar pegawai. Melalui skema desain yang dapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja para pegawai secara efektif dan efisien sehingga mampu tujuan yang telah ditetapkan

Menurut T. Hani Handoko (2001:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ditujukan untuk bidang Sumber Daya Manusia.

Menurut pendapat Simamora (2004:4) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penelitian, pemberian balas jasa, pengelola individu anggota organisasi atau kelompok karyawan”.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar tenaga kerja di dalam organisasi dapat digunakan secara efisien guna mencapai berbagai tujuan. Oleh karena itu, manajer di semua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelola sumber daya manusia. Ide mencapai berbagai tujuan merupakan hal utama dari setiap bentuk manajemen. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajemen menentukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi.



Namun, Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif juga mengharuskan anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Manajer haruslah mencari berbagai kiat untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan dalam kehidupan organisasi, kualitas lingkungan kerja, efisiensi dan produktivitas karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif akan mengangkat efektivitas organisasional. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digali secara penuh.

Perubahan teknologi yang sangat cepat memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya. Perubahan tersebut telah menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang selama ini hanya dianggap sebagai kegiatan administrasi saja, yang berkaitan dengan perekrutan pegawai. *staffing, coordinating*, yang dilakukan oleh bagian personalia saja.

### 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Saat ini manajemen sumber daya manusia berubah dari fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi. Dengan kata lain, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi lebih bersifat strategik.

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa fungsi, dimana pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diklasifikasikan dalam tiga fungsi seperti yang diungkapkan oleh Bambang Wahyudi (2002:14) sebagai berikut:



## 1. Pengadaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang berada dalam ruang lingkup ini adalah:

### a. Perencanaan sumber daya manusia.

Dalam perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan penentuan kebutuhan tentang kerja balik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, serta cara memenuhi kebutuhan tenaga kerjaa itu.

### b. Penarikan calon tenaga kerja

Penarikan calon tenaga kerja ini berupa usaha menarik sebanyak mungkin calon-calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dan sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.

### c. Seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dapat dikumpulkan melalui proses penarikan tenaga kerja.

### d. Penempatan.

Penempatan tenaga kerja yang terpilih pada jabatan yang ditetapkan.

### e. Pembekalan.

Pembekalan dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja terpilih tentang diskripsi jabatan, kondisi kerja dan peraturan organisasi

## 2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi.



Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah sebagai berikut:

a. Pelatihan dan pengembangan.

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga kerja tersebut dalam program pelatihan dan program pengembangan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan seorang tenaga kerja, sehingga mampu menyesuaikan atau mengikuti perkembangan kebutuhan organisasi.

b. Pengembangan karir.

Pengembangan karir meliputi kegiatan yang menyangkut pengembangan karir seorang tenaga kerja, baik dalam bentuk kenaikan pangkat maupun promosi jabatan.

### 3. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Kegiatan-kegiatan dalam fungsi pemeliharaan sumber daya manusia ini diajukan untuk memelihara kebutuhan Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Wujud dari hasil pemeliharaan Sumber Daya Manusia ini adalah tumbuhnya rasa betah dan mempunyai kemauan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya pada organisasi.

Kegiatan operasional manajemen sumber daya manusia yang berada dalam fungsi ini adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi jabatan

Kompensasi jabatan meliputi usaha pemberian balasan jasa atau kompensasi atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.





b. Integrasi

Integrasi meliputi usaha menciptakan kondisi integrasi atau persamaan kepentingan antara negara kerja dengan organisasi, yang telah menyangkut masalah motivasi, kepentingan, komunikasi, konflik, dan konseling.

c. Hubungan perburuhan

Hubungan perburuhan dimulai dengan pembahasan masalah perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, kesepakatan kerja bersama, sampai penyelesaian pemburuh kesepakatan kerja bersama, sampai penyelesaian perburuhan.

d. Pemutusan hubungan kerja.

Pemutusan hubungan kerja menyangkut masalah pemutusan hubungan kerja.

## 2.2 Motivasi

### 2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihhot, 2002, hal : 320). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Malayu, 2000:140). Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa



motivasi merupakan dorongan/semangat kerja yang timbul demi mencapai keinginan diri dan tujuan dari suatu organisasi. Telah dimaklumi bahwa produktivitas suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kesempatan memperoleh pendidikan dan pelatihan tambahan, penilaian prestasi kerja yang adil, rasional dan objektif, sistem imbalan dan berbagai faktor lainnya.

Menurut Kartono Motivasi adalah suatu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku yang tertentu memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tertentu. Motivasi yang tinggi tercermin dari ketekunan yang tidak mudah patah walaupun di dera oleh banyak kesulitan-kesulitan yang yang dihadapi demi mengapai kesuksesan yang merupakan tujuan dan cita-citanya.

Belajar adalah suatu proses perubahan tingkah laku individu melalui interaksi dengan lingkungan. Belajar merupakan proses atau kegiatan dan bukan suatu hasil dan tujuan. Hasil dari belajar bukan penguasaan hasil latihan melainkan perubahan tingkah laku, maka di perlukan pembelajaran yang bermutu yang langsung menyenangkan dan mencerdaskan.

Motivasi dan Belajar adalah dua hal yang sangat memengaruhi. Belajar adalah kegiatan yang mengubah tingkah laku melalui latihan dan pengalaman sehingga menjadi lebih baik sebagai hasil dari penguat yang dilandasi untuk mencapai tujuan. Motivasi belajar adalah daya penggerak dari dalam diri individu untuk melakukan kegiatan belajar untuk menambah pengetahuan dan ketrampilan serta pengalaman. Dalam kaitannya dengan kegiatan belajar, motivasi erat hubungannya dengan kebutuhan akulturasi diri sehingga motivasi yang paling mewarnai kebutuhan anak didik dalam belajar adalah untuk mencapai prestasi yang tinggi. Menurut surya Brata: “Jika motivasi dan belajar bertambah, maka hasil belajar pada siswa umumnya akan meningkat. Menurut Bimo Walgito: “anak yang motivasinya cukup kuat maka, anak tersebut akan



berusaha untuk belajar pun akan baik. Motivasi belajar memegang peran yang sangat penting dalam mencapai prestasi belajar. Motivasi menurut wlochkowsky merupakan salah satu kondisi yang menyebabkan atau menimbulkan perilaku tertentu dan yang memberi arah dan ketahanan pada tingkah laku tersebut. Motivasi belajar yang tinggi tercermin dari ketekunan yang tidak mudah patah untuk mencapai sukses meskipun dihadang oleh berbagai kesulitan.

### 2.2.2 Asas-Asas Motivasi

1. Asas Mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide sebagai rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2. Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
3. Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
4. Asas Wewenang yang didelegasikan, artinya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.
5. Asas Perhatian Timbal Balik, artinya memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

### 2.2.3 Teori Motivasi

Teori motivasi menurut Herzberg, teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *higiene*



atau “pemeliharaan”. Faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *higiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekerjanya. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam berkarir dan penguasaan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *higiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijaksanaan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Need Hierarchy*). Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow dalam Robbins (2006:214). Dalam teori ini dikemukakan bahwa ada kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Maslow menyatakan dalam teori ini bahwa kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

**Gambar 2.1**  
**Hirarki Kebutuhan**



Sumber: Yulianto Kadji. 2012. Tentang teori Maslow. Jurnal Inovasi, (Online), Vol.9, No.1.

Kebutuhan-kebutuhan ini diartikan sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)  
Kebutuhan dasar untuk menunjang kehidupan manusia yaitu kebutuhan akan makan, minum, tempat tinggal, pakaian dan pemenuhan kebutuhan jasmani lain. Apabila kebutuhan fisiologis ini belum terpenuhi secukupnya, maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*)  
Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni aman dari ancaman kejadian atau lingkungan, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
3. Rasa memiliki (*Belongingness*)  
Sosial dan cinta: kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteems needs*)  
kebutuhan akan penghargaan diri (merasa dirinya berharga) dan dihargai/penghargaan dari orang lai serta prestasi.



## 5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization needs*)

kebutuhan untuk memenuhi diri sendiri dengan penggunaan kemampuan maksimum, ketrampilan dan potensi.

## 2.3 Pengalaman Kerja

### 2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman kerja yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001 : 40).

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dan sebagainya)”.

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.



Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin trampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun menurut hukum (*law of exercise*) dalam Mustaqim (2004: 50) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman” Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



kerja yang telah dilakukan disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang di infestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang-ulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan keterampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2000:86). Pengalaman kerja merupakan suatu bagian yang penting dalam proesew pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung pada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu dengan pengalaman dan latihan kerja yang dilakukan oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja (Nitisemito, 2000:61), menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu pengalaman kerja seseorang, diantaranya :

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





1. Keramahtamahan dalam menghadapi pimpinan.

Adengan mempunyai sikap ramah, terampil dan cepat serta hasil kerja yang memuaskan akan memberikan daya tarik tersendiri bagi atasan.

2. Kelengkapan pengalaman kerja.

Dengan adanya bermacam-macam jenis pengalaman kerja akan membantu kelancaran didalam menyelesaikan pekerjaan didalam suatu perusahaan. Selain itu kelengkapan pengalaman kerja merupakan suatu sarana dalam usaha menambah penilaian dari pimpinan, sebab karyawan dapat meningkatkan kaier dengan menarik hati atasan disamping bekerja dengan sebaik mungkin dan jaug dari masalah yang dapat memberatkan.

Tujuan pengalam kerja (Nitisemito, 2000:65), menyebutkan bahwa ada serbagai macam tujuan seseorang dalam memperoleh pengalaman kerja. Adapun tujuan pengalaman kerja adalah sebagai berikut :

1. Mendapat rekan kerja sebanyak mungkin dan menambah pengalaman kerja dalam berbagai bidang.
2. Mencegah dan mengurangi persaingan kerja yang sering muncul dikalangan tenaga kerja.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya, dimana hal tersebut juga dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.



### 2.3.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah :

1. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama, Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda, Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
5. Bekerja dengan tenang, seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial, beberapa faktor tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.



3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- a. Lama waktu/ masa kerja.

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan. ( Foster, 2001 :43 ).

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama



waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Pernyataan diatas didukung oleh pernyataan Hariandja (2002 : 120) menyatakan, " Pengalaman kerja adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu." Selain itu ada pendapat lain menurut Hasibuan (2002 : 55), "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang siap pakai".

Pengalaman kerja menurut pendapat Alwi ( 2001 : 717 ) "Masa kerja atau pengalaman kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor atau sebagainya"

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkatan pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 2.3.3 Manfaat Pengalaman Kerja

A. Pengalaman Kerja adalah untuk kepercayaan, kewibawaan, pelaksanaan pekerjaan dan memperoleh penghasilan. Berdasarkan manfaat masa kerja tersebut maka seseorang yang telah memiliki masa kerja lebih lama apabila dibandingkan dengan orang lain akan memberikan manfaat seperti:

1. Mendapatkan kepercayaan yang semakin baik dari orang lain dalam pelaksanaan tugasnya.
2. Kewibawaan akan semakin meningkat sehingga dapat memengaruhi orang lain untuk bekerja sesuai dengan keinginannya.
3. Pelaksanaan pekerjaan akan berjalan lancar karena orang tersebut telah memiliki sejumlah pengetahuan, ketrampilan, dan sikap.
4. Dengan adanya pengalaman kerja yang semakin baik, maka orang akan memperoleh penghasilan yang lebih baik.

Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan suatu produk akan cepat tercapai.

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengalaman kerja.

B. Adaptasi yang lebih baik adalah memperkerjakan karyawan yang berpengalaman akan dihitung memiliki kualitas pengalaman yang baik. Mereka juga lebih mudah untuk mengatasi perubahan dengan cepat dan lebih baik. Karir mereka telah ditandai dengan ekspansi global dan kebutuhan untuk beradaptasi pada tiap perubahan tanpa banyak waktu. Kemampuan semacam ini membuat karyawan tersebut cocok untuk bekerja dalam lingkungan yang dinamis.

C. Komitmen adalah bagi karyawan junior, diperlukan beberapa saat untuk bisa memahami dalam membuat komitmen yang serius. Namun, bagi karyawan yang



berpengalaman, tanpa komitmen, maka tidak ada karir yang dapat dibuat. Karyawan yang berpengalaman jarang meremehkan komitmen terhadap pekerjaan.

D. Motivasi dan Inspirasi Perspektif adalah mempekerjakan karyawan yang berpengalaman selalu terbukti menjadi motivasi dan sumber inspirasi bagi karyawan yang lebih muda lainnya. Karyawan yang lebih muda akan melihat pada karyawan senior untuk meminta nasihat pengetahuan untuk dan bimbingan. Secara keseluruhan, ini membantu dalam menyiapkan lingkungan kerja yang sehat.

Perspektif adalah pengalaman juga mengajarkan hal-hal yang tidak ada dalam modul pelatihan. Ini membantu untuk mendapatkan pengetahuan yang besar, memberikan kesempatan untuk mendapatkan keahlian, dan yang paling penting adalah memberikan satu kemampuan untuk membentuk perspektif.

Seorang karyawan yang berpengalaman dapat menguntungkan perusahaan dengan berbagai cara yang lebih banyak. Dengan demikian, kontribusi pekerja yang berpengalaman akan berdampak positif bagi pertumbuhan perusahaan.

### **2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Menurut (Foster, 2001: 43) ada beberapa hal untuk menentukan berpengalaman atau tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu:

a. Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.



- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian diatas dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

## 2.4 Produktivitas Kerja

### 2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Berikut ini beberapa pengertian atau definisi produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dan juga pengukuran produktivitas kerja. Konsep dari produktivitas kerja karyawan adalah perbaikan yang berkelanjutan atau berkesinambungan, hal ini mempengaruhi lama tidaknya bertahan suatu perusahaan di



dunia bisnis global. Maka sangatlah penting untuk perusahaan memperhatikan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Berikut ini pengertian-pengertian produktivitas menurut beberapa

ahli.

Produktivitas menurut Paul Mali (dikutip oleh Sedarmayanti, 2009:57) adalah “Bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”.

Greenberg (dikutip oleh Muchdarsyah, 2003:12). Produktivitas dapat diartikan sebagai “ratio antara hasil karya nyata (*output*) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (*input*) yang sebenarnya”.

Produktivitas menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore (dikutip oleh Sedarmayanti, 2009:65) adalah “sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan”

Menurut Sugeng Budiono (2003: 263) produktivitas mempunyai pengertian fisiologi, Produktivitas yaitu “sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lain-lain”.

Produktivitas karyawan tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya (Rivai 2004 : 156). Adapun indikator-indikator produktivitas karyawan adalah:

### © Hak cipta milik Sekolah Tinggi Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta





- a. Memahami tugas dan tanggung jawab.
- b. Dapat menonjolkan kuantitas kerja yang berikan.
- c. Dapat memperlihatkan kualitas kerja yang diberikan.
- d. Disiplin dalam melakukan pekerjaan.
- e. Memelihara hubungan kerja yang baik.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat serta memaksimalkan segala sumber daya yang ada untuk mendapatkan hasil/output yang optimal”.

#### **2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi suatu perusahaan dalam proses produksi, selain bahan baku dan tenaga kerja yang harus ada juga didukung oleh faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Pendidikan
- b. Keterampilan
- c. Sikap dan etika kerja
- d. Tingkat penghasilan
- e. Jaminan sosial
- f. Tingkat sosial dan iklim kerja
- g. Motivasi
- h. Gizi dan kesehatan



- i. Hubungan individu
- j. Teknologi
- k. Produksi

### 2.4.3 Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran Produktivitas Kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Manfaat lain adalah untuk menentukan target dan kegunaan, praktisnya sebagai standar dalam pembayaran upah karyawan.

Untuk mengukur suatu produktivitas dapat digunakan dua jenis ukuran jam kerja manusia yakni jam – jam kerja yang harus dibayar dan jam – jam kerja yang harus dipergunakan untuk bekerja, Ada dua macam alat pengukuran produktivitas, yaitu :

- a. *Physical productivity*, yaitu produktivitas secara kuantitatif seperti ukuran (size), panjang, berat, banyaknya unit, waktu, dan biaya tenaga kerja.
- b. *Value productivity*, yaitu ukuran produktivitas dengan menggunakan nilai uang yang dinyatakan dalam rupiah, yen, dollar dan seterusnya.

### 2.5 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat terbantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini antara lain :

- a. Penelitian yang dilakuka oleh Tri Wahyuni, Universitas Hasanuddin, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Makasar 2013 dengan judul Pengaruh efektifitas Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas



Kerja Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk Divisi Regional VII KTI dengan variabel penelitian Efektifitas Komunikasi Antar Pribadi (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan uji analisis yg dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Kresna Setyo Pamungkas, Program Sarjana Program Studi Manajemen STIE IPWIJA 2012, dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Consina Segara Alam dengan variabel penelitian Motivasi (X1), Kompensasi (X2), Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas kerja
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Vellina Tambunan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang 2012, dengan judul Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang, Study Kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati. Pendidikan (X1), Upah (X2), Insentif (X3), Jaminan Sosial (X4), Pengalaman Kerja (X5), Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dari lima variabel independent hanya ada tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja yakni upah, insentif dan pengalaman kerja.

Dari uraian studi-studi terdahulu di atas, terdapat beberapa keterbatasan antara lain

1. Ketiga penelitian terdahulu diatas tidak ada yang menganalisis secara bersama-sama mengenai pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga tidak diketahui pengaruhnya secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



2. Belum ada variable motivasi terdahulu disandingkan dengan variable pengalaman kerja.
3. organisasi banyak disandingkan dengan variable kepuasan kerja, motivasi, kompensasi dan prestasi kerja.
4. Perbedaan landasan teori dan referensi yang digunakan dalam menggali pengaruh variable motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang pada akhirnya terjadi perbedaan cara pengukuran dan penggunaan indikator-indikatornya.

Berdasarkan keterbatasan-keterbatasan tersebut, maka penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang belum pernah dilakukan sebelumnya, yaitu Pengaruh variabel bebas Motivasi disandingkan dengan variabel bebas pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

## 2.6 Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Penelitian ini terdiri dari tiga (3) variabel yaitu motivasi (X1), pengalaman kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y).

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi



individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemusatan dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan bawahan merupakan hal yang harus juga diperhatikan.

Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun. Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja  
Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.
3. Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja  
Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

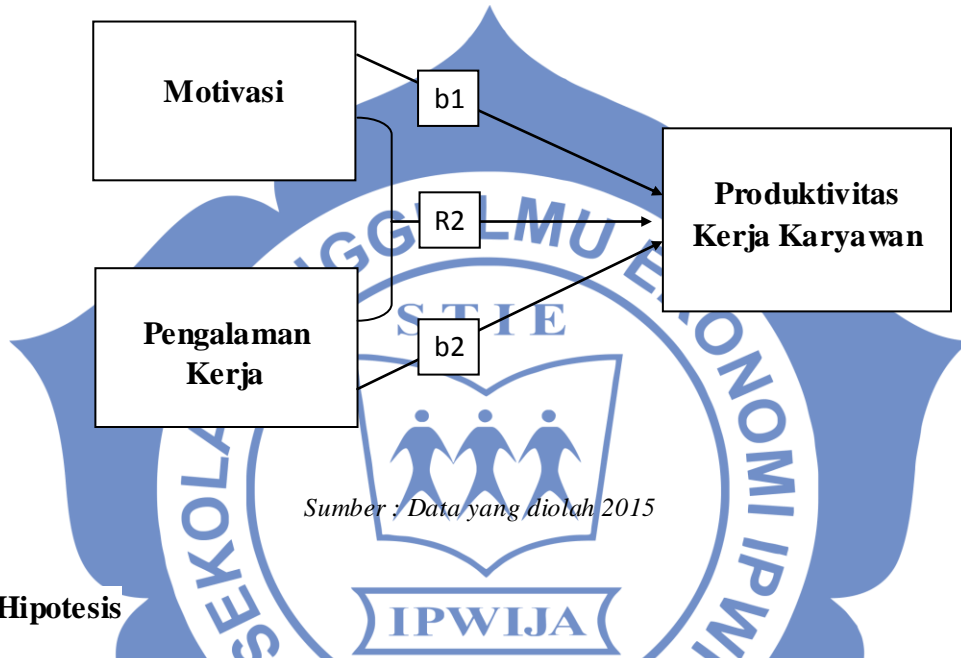
© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini yaitu motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.2**  
**Kerangka Pikir**



**2.7 Hipotesis**

Atas dasar permasalahan di atas, penulisan mengajukan hipotesis yang merupakan jawaban sementara, dimana hipotesis tersebut berfungsi sebagai dugaan sementara. Untuk mengukur secara pasti sejauh mana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk, maka dapat dilakukan dengan pendekatan pengukuran kinerja karyawan.

Hipotesis yang diajukan adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT Aneka Tambang Tbk.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Aneka Tambang Tbk.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.



## BAB 3

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Aneka Tambang Tbk. yang berlokasi di Gedung Aneka Tambang, Jl. Letjen. TB. Simatupang No.1 Lingkar Selatan, Tanjung Barat - Jakarta 12530, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2014 sampai Januari 2015.

**Tabel 3.1.**  
**Jadwal Penelitian**

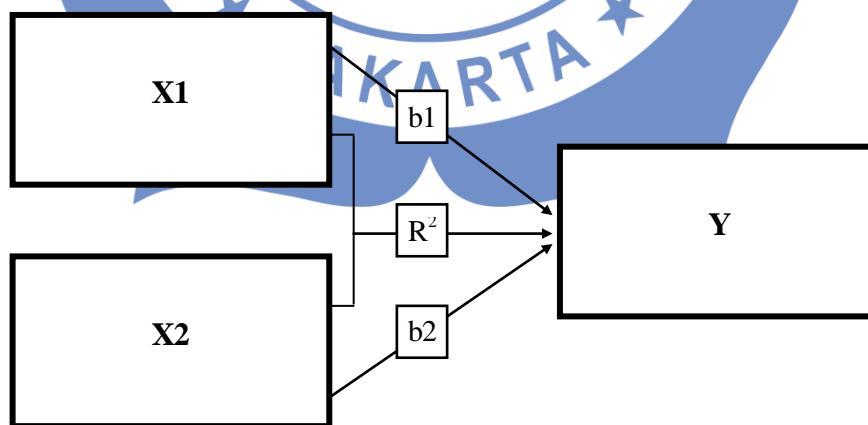
No.	Kegiatan	Oktober 2014				November 2014				Desember 2014				Januari 2015			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan																
2	Penyusunan Proposal																
3	Pengumpulan Data																
4	Analisis Data																
5	Penyusunan Laporan																

#### 3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor fundamental terhadap risiko sistematis. Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam bentuk deskriptif dan verifikatif. Dimana penelitian deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi secara sistematis, aktual, dan akurat tentang fakta-fakta, sifat-sifat serta

hubungan antar fenomena dari variable-variabel yang diteliti (Moh. Nazir, 2000: 63). Sedangkan penelitian verifikatif dilakukan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2009: 11). Dalam hal tersebut pada umumnya variabel penelitian dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu variabel dependen dan variabel independen. Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis, maka variable-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas, yaitu variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya Variabel Dependen (variable terikat). Dalam hal ini Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Pengalaman Kerja ( $X_2$ ) pada PT Aneka Tambang Tbk.
2. Variable Dependen atau Variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas. Dalam hal ini Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) adalah merupakan variable dependen.

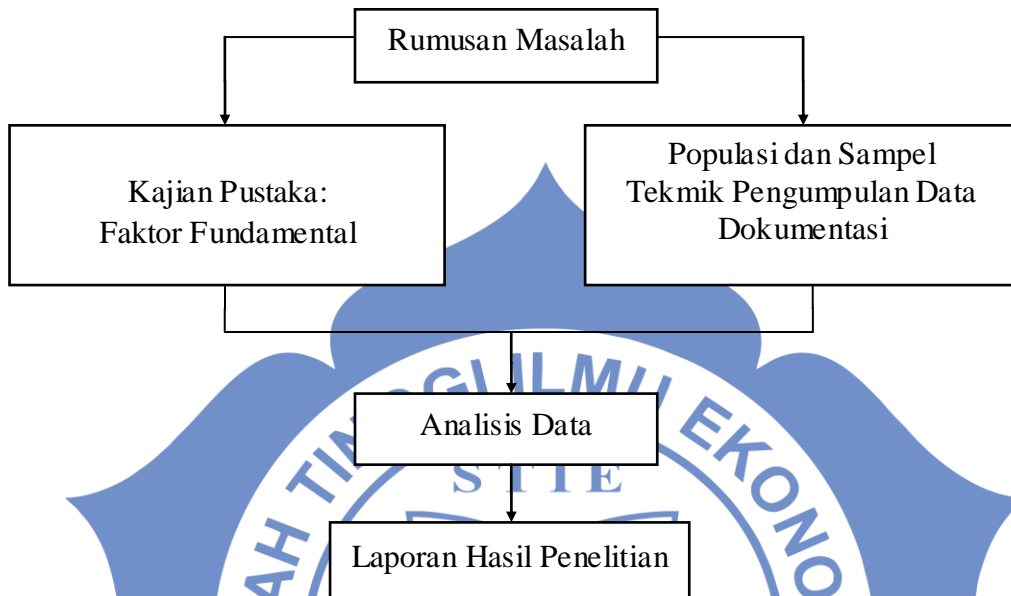


*Sumber: konsep yang dikembangkan dalam penelitian ini.*

Berdasarkan rumusan masalah mengenai hubungan faktor fundamental dan risiko sistematis maka desain penelitian digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.1.**  
**Desain Penelitian**



### 3.3 Operasional Variabel

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur-unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasionalisasi variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasionalisasi variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi (X1)	<p>Kebutuhan internal yang sangat mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja. Kebutuhan manusia itu tersusun dalam suatu hirarki dimana tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan tingkat yang tertinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (<i>self-actualization needs</i>).</p> <p>(Abraham Maslow dalam Robbins, 2006:214)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological needs</i>)</li> <li>• Kebutuhan keselamatan dan keamanan (<i>safety and security needs</i>)</li> <li>• Rasa memiliki (<i>Belongingness</i>)</li> <li>• Kebutuhan penghargaan (<i>Esteems</i>)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sandang Pangan</li> <li>2. Kebutuhan/kepastian ekonomi</li> <li>3. Tempat tinggal</li> <li>4. Keamanan</li> <li>5. Hubungan baik keluarga</li> <li>6. Hubungan baik dengan rekan kerja</li> <li>7. Nyaman</li> <li>8. Dihargai</li> </ol>	1-5



		<i>needs</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Kebutuhan aktualisasi diri (<i>Self-actualization needs</i>)</li> </ul>	9. Karir 10. Pendidikn	
Pengalaman Kerja (X2)	sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. (Foster 2001 : 43)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Masa kerja</li> <li>• Tingkat pengetahuan</li> <li>• Penguasaan pekerjaan</li> </ul>	1. Pengalaman Kerja 2. Percaya Diri 3. Kualitas Kerja 4. Pengetahuan 5. Tingkat Pengalaman Kerja 6. Menguasai Pekerjaan 7. Tepat Waktu Dalam Bekerja 8. Mengikuti Perkembangan 9. Mengikuti Instruksi Atasan 10. Ide/gagasan	1-5
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Penilaian karyawan yang tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya. (Rivai 2004 : 156)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memahami tugas dan tanggung jawab.</li> <li>• Dapat menonjolkan kuantitas kerja yang berikan.</li> <li>• Dapat memperlihatkan kualitas kerja yang diberikan.</li> <li>• Disiplin dalam melakukan pekerjaan.</li> <li>• Memelihara hubungan kerja yang baik.</li> </ul>	1. Memahami Uraian Pekerjaan 2. Persyaratan Kinerja Formal 3. Penyelesaian Tugas 4. Melakukan Pekerjaan 5. Membantu Karyawan 6. Membantu Supervisor 7. Kehadiran/ Absen 8. Melebihi Waktu Kerja 9. Berbagi Informasi 10. Membantu Karyawan Baru	1-5

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



### 3.4 Metode Pengumpulan Data

#### 3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan, peneliti menggunakan metode dan teknik sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu metode pengumpulan data melalui riset perpustakaan yaitu dengan cara membaca buku, beberapa bahan seminar, bahan tertulis lainnya yang berhubungan dengan ruang lingkup permasalahan secara teoritis, sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai masalah tersebut dan bagaimana langkah-langkah untuk menyelesaikan serta mengatasi secara lebih baik.

2. Daftar Pertanyaan (*Questionare*)

Peneliti memberikan daftar pertanyaan kepada yang berhubungan atau kepada para karyawan, dimaksudkan untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap (komplek). Daftar pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan mengenai sejauh mana pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

Dalam pembobotan penelitian atas pernyataan yang diberikan kepada para responden itu digunakan skala likert, hasilnya adalah sebagai berikut :

- Pernyataan SS adalah Sangat Setuju dengan nilai : 5
- Pernyataan S adalah Setuju dengan nilai : 4
- Pernyataan N adalah Netral dengan nilai : 3
- Pernyataan TS adalah Tidak Setuju dengan nilai : 2
- Pernyataan STS adalah Sangat Tidak Setuju dengan nilai : 1



### 3.4.2 Sumber Data

#### A. Data Primer

Data Primer adalah cara memperoleh data dengan melakukan riset lapangan, yaitu suatu cara untuk mendapatkan informasi melalui penyebaran Daftar Pertanyaan (*Questionare*) dengan pelaksanaan atau pihak-pihak yang menangani secara langsung di perusahaan yang menjadi objek penelitian.

#### B. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang perolehannya melalui buku-buku bacaan dan literatur bahan-bahan kuliah serta dokumen-dokumen tertulis dari perusahaan yang berhubungan dengan skripsi ini agar diperoleh suatu gambaran yang jelas, metode yang digunakan adalah dari sumber lain yang dapat menunjang hasil penelitian.

### 3.5 Populasi, Sampel dan Metode Sampling.

Populasi menurut Mulyanto & Wulandari (2010) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Aneka Tambang Tbk yang berjumlah 100 orang.

Metode sampling menggunakan simple random sampling dengan metode ini maka setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian.



### 3.6 Instrumentasi Variabel

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrument berupa kuesioner yang meliputi variabel (1) Motivasi, (2) Pengalaman Kerja, (3) Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

Instrumen penelitian ini disusun dari indikator Motivasi, pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju diberi bobot : 5
- b. Jawaban Setuju diberi bobot : 4
- c. Jawaban Netral diberi bobot : 3
- d. Jawaban Tidak Setuju diberi bobot : 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi bobot : 1

### 3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1 Metode Analisis

Untuk mengetahui hasil analisis dari pengaruh variable tersebut diatas, maka dilakukan analisis data melalui pendekatan-pendekatan perhitungan analisis sebagai berikut :

##### A. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu



mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Besarnya tiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil analisis SPSS pada kolom *Corrected Items Total Correlation*. Kriteria uji validitas adalah 0.3. Jika korelasi lebih besar dari 0.3, maka pertanyaan yang di buat dikategorikan shahih/valid, Setiaji (2004).

### B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah merupakan alat ukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.
2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (  $\alpha$  ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  ( Ghozali, 2005 ).

### C. Analisa Regresi Ganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua variable.

Rumus Regresi Ganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Pengaruh Motivasi

X<sub>2</sub> = Pengalaman Kerja

a = Nilai konstan

b<sub>1</sub> = Koefisiensi Regresi Variable Pengaruh Motivasi

b<sub>2</sub> = Koefisiensi Regresi Variable Pengalaman Kerja

**D. Koefisien Determinasi (penentu)**

Adalah untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Rumus Koefisien Determinasi dapat ditulis sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1(\sum X_1y) + b_2(\sum X_2y)}{\sum y^2}$$

Keterangan :

R = koefisien penentu

B = koefisien regresi

Y = kinerja karyawan

X<sub>1</sub>y = korelasi antara X<sub>1</sub> dengan Y

X<sub>2</sub>y = korelasi antara X<sub>2</sub> dengan Y

**3.7.2 Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis digunakan dengan uji F dan uji t. Dimana t<sub>hitung</sub> dapat dicari dengan rumus :



### A. Uji t

$$T_{hitung} = x = \frac{R_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-R_p^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  = nilai uji

$R_p$  = korelasi persial

$n$  = jumlah data

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

### B. Uji F

$$f = \frac{R^2(n-k-1)}{K(-R^2)}$$

Keterangan :

F = Nilai uji statistik

R = koefisiensi korelasi

N = jumlah data

**Menentukan kriteria pengujian :**

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  : maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  : maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

- $H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial antara variable independen (variable bebas) terhadap variable dependen (variable terikat).





- $H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variable independen (variable bebas) terhadap variable dependen (variable terikat).

### **Pengujian Hipotesis 1.**

#### **Hipotesis yang diajukan:**

Ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

#### **Hipotesis statistik:**

- $H_{10}$  : tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.
- $H_{1a}$  : ada pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

#### **Kriteria Pengujian:**

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha$  maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara pengaruh motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha$  maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak. Yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

### **Pengujian Hipotesis 2.**

#### **Hipotesis yang diajukan:**

Ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.



### Hipotesis statistik:

- $H_{20}$  : tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.
- $H_{2a}$  : ada pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

### Kriteria Pengujian:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha$  maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha$  maka  $H_{20}$  diterima dan  $H_{2a}$  ditolak. Yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Pengujian Hipotesis 3.

#### Hipotesis yang diajukan:

Ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

#### Hipotesis statistik:

- $H_{30}$  : tidak ada pengaruh antara pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.
- $H_{3a}$  : ada pengaruh antara pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Aneka Tambang Tbk.

### Kriteria Pengujian:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $Sig\ t < \alpha$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Yang berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $Sig\ t > \alpha$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks, Jakarta.
- Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sulita Bandung;
- Depdiknas, 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi Ke 3. Jakarta: Balai.
- Elaine B Johnson, 2007. *Contextual teaching & learning*, Cetakan III, Maret 2007 Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.
- Foster, 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM Jakarta.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keenam, Jakarta, Haji Masagung, CV.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari, 2010. *Penelitian: Metode dan analisis*, CV Agung, Semarang.
- Marihot, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grasindo.
- Malayu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustaqim, 2004. *Psikologi Pendidikan*, Pustaka Pelajar Offset, Semarang.
- Moh. Nazir, 2000. *Metode Penelitian*, Cetakan Pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muchdarsyah, 2003. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



- Nitisemito, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Sugeng Budiono, 2003. *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Subiyakto, 2000. *Hand-out Penelitian Agenda Setting dan Uses and Gratification*, Surabaya : Fisip-Unair.
- Setiaji, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*, Surakarta : PPS Universitas Muhammadiyah.
- T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPF- Yogyakarta.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta