

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Produktivitas Karyawan CV. Nural Abdi Nusantara

Trisno Wibowo. K¹

Manajemen Informatika, AMIK Luwuk Banggai

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Nural Abdi Nusantara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Secara simultan, pengalaman kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien determinasi mengindikasikan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi produktivitas karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan pengalaman kerja serta penguatan motivasi kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi, Produktivitas, Kinerja

Abstract

This study aims to analyze the effect of work experience and motivation on employee productivity at CV. Nural Abdi Nusantara. A quantitative approach was employed using a survey method involving 30 respondents. Data were collected through questionnaire distribution, while the analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of statistical software. The results indicate that work experience has a positive and significant effect on employee productivity. Work motivation also shows a positive and significant influence on productivity. Simultaneously, work experience and motivation demonstrate a significant effect on employee productivity. The coefficient of determination indicates that both independent variables explain more than half of the variation in employee productivity, while the remaining proportion is influenced by other factors outside the research model. These findings highlight that improving work experience and strengthening work motivation are strategic factors in enhancing workforce productivity. The results of this study are expected to serve as a basis for company management in formulating more effective human resource development policies oriented toward performance improvement.

Keywords: Work Experience, Motivation, Productivity, Performance

Copyright (c) 2026 Trisno Wibowo K

✉ Corresponding author :

Email Address : tkandakon@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberlanjutan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja produktifitas karyawannya. Produktivitas adalah fondasi kesuksesan perusahaan. Di era industri 4.0, perusahaan yang berhasil adalah mereka yang mampu mendorong karyawan untuk terus meningkatkan produktivitas, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan posisinya di pasar.

Produktivitas mencerminkan kemampuan suatu organisasi dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada. Kenaikan produktivitas seringkali diiringi oleh peningkatan keterampilan tenaga kerja, yang pada gilirannya akan memicu perbaikan dalam sistem kerja dan teknik produksi (Hasibuan dalam Busro, 2018). Produktivitas juga mencerminkan seberapa efektif tenaga kerja dalam menghasilkan output dalam kurun waktu tertentu (Sinungan, 2008).

Produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor individu seperti pengalaman dan pendidikan, serta perilaku kerja seperti disiplin, ketelitian, dan kemampuan mengikuti arahan. Karyawan yang produktif tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan tim (Sarman Sinaga, 2020).

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses dimana seseorang memperoleh pengetahuan dan keterampilan melalui praktik kerja yang berkelanjutan, sehingga meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan (Manulang, 2011).

Menurut Sasongko dalam Gede Bayu Parwita, dkk (2023) pengalaman kerja dijelaskan merupakan refleksi dari tingkat penguasaan seseorang terhadap keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan.

Pengalaman kerja memengaruhi kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan tugas. Semakin lama bekerja, kinerja karyawan cenderung meningkat karena mereka memiliki lebih banyak waktu dan pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, Herawati, A. S, dkk (2024).

Motivasi

J. Winardi (2001) dalam Wibowo. T (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja bersumber dari dalam dan luar diri individu, yang kemudian menghasilkan sikap antusias dan potensi untuk bekerja. Motivasi ini sangat mempengaruhi seberapa besar usaha seseorang dalam menghasilkan kinerja.

Menurut Gitosudarmo (dalam Hendrietta, 2010), motivasi adalah faktor yang menggerakkan seseorang untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi sering disamakan dengan pendorong perilaku. Setiap tindakan manusia pasti memiliki alasan yang mendasarinya. Alasan ini biasanya berupa kebutuhan dan keinginan untuk meraih tujuan yang diinginkan.

Hasibuan (2007) menjelaskan bahwa motivasi merupakan upaya untuk memberikan daya penggerak yang memicu antusiasme kerja karyawan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bersedia bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berupaya mencapai kepuasan kerja. Pemahaman yang baik tentang motivasi sangat krusial karena berdampak signifikan pada kinerja, sikap terhadap kompensasi, dan isu-isu sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Motivasi, secara umum, adalah kebutuhan yang mendorong perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu. Sejalan dengan hal ini, para ahli psikologi juga berpendapat bahwa motivasi kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja

karyawan. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan merasa lebih bersemangat, produktif, dan termotivasi untuk mencapai kesuksesan, Suswati, E. (2022).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi dalam menghasilkan produk berkualitas. Misalnya, seorang karyawan dikatakan produktif jika ia mampu menghasilkan sejumlah produk yang memenuhi standar kualitas dalam waktu tertentu, Otoluwa, N. I., & Burhan, H. (2023).

Produktivitas adalah ukuran efisiensi dalam produksi. Contohnya, jika sebuah pabrik dapat menghasilkan lebih banyak produk dengan jumlah sumber daya yang sama, maka pabrik tersebut dikatakan lebih produktif, Ardasanti, A., dkk (2022).

METODOLOGI

Metode Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Metode Lapangan (*Field Method*), Penelitian lapangan adalah proses sistematis untuk mengumpulkan data di lapangan dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait, guna memahami secara mendalam suatu fenomena dalam konteksnya yang sebenarnya (Sugiyono, 2014).
2. Metode Wawancara (*Interview Method*), Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan percakapan tatap muka antara pewawancara dan responden, dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dan terpercaya berdasarkan pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya (Yusuf, 2014).
3. Metode Kepustakaan (*Library Method*), Studi kepustakaan adalah suatu pendekatan penelitian yang melibatkan analisis mendalam terhadap berbagai sumber literatur untuk memahami konteks budaya, nilai, dan norma yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2014).

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu, dari mana data akan dikumpulkan dan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2015). Untuk populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang berjumlah 39 Orang.

Sampel

Sampel merupakan subkelompok yang dipilih dari populasi untuk mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Arikunto, 2017). Untuk penelitian ini penulis mengambil sampel berjumlah 30 Orang.

Analisis Data

Untuk menganalisis data, peneliti menerapkan dua pendekatan berikut:

1. Analisis Kuantitatif, yaitu analisis berbasis angka dan teknik statistik. Proses pengolahan datanya dibantu dengan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solutions).
2. Analisis Kualitatif, yaitu tahap penafsiran hasil perhitungan kuantitatif untuk kemudian dirumuskan menjadi kesimpulan yang memberikan jawaban terhadap permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Kuantitatif

Untuk memahami bagaimana variabel-variabel saling mempengaruhi dalam penelitian ini, digunakan analisis regresi linear berganda. Metode ini memungkinkan untuk melihat bagaimana perubahan pada satu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi

Variable	Koefisien	t-hitung
Konstant	0,312	1,422
X1 (Motivasi)	0,481	2,764
X2 (Pengalaman Kerja)	0,539	3,128
F -hitung = 21,884		
R ² = 0,552		
R = 0,743		

Sumber : Olah Data

Persamaan yang digunakan :

$$Y=0,312+0,481X_1+0,539X_2$$

Maka dijelaskan :

1. Konstanta (0,312)
Jika motivasi dan pengalaman kerja = 0, maka produktivitas awal berada pada nilai 0,312.
2. Motivasi (X1 = 0,481)
Jika motivasi meningkat 1 satuan, maka produktivitas naik 0,481 satuan.
3. Pengalaman Kerja (X2 = 0,539)
Jika pengalaman kerja meningkat 1 satuan, maka produktivitas naik 0,539 satuan.

Uji-t

Variabel	t-hitung	t-tabel (1,706)	Kesimpulan
Motivasi	2,764	>1,706	Signifikan
Pengalaman Kerja	3,128	>1,706	Signifikan

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (Motivasi dan Pengalaman Kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Karyawan) secara parsial.

Pada penelitian ini, nilai t-tabel = 1,706 ($\alpha = 0,05$; $df = 26$). Sebuah variabel dinyatakan berpengaruh signifikan apabila: $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

1. Variabel Motivasi (X1) : $t\text{-hitung} = 2,764$, $t\text{-tabel} = 1,706$. Karena $2,764 > 1,706$, maka Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Makna hasil: Motivasi kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan. Artinya, semakin besar dorongan internal dan eksternal yang diterima karyawan (seperti kebutuhan, penghargaan, dan semangat kerja), maka semakin tinggi pula output dan performa kerja yang mereka hasilkan.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2) : t -hitung = 3,128, t -tabel = 1,706. Karena 3,128 > 1,706, maka Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Makna hasil: Pengalaman kerja yang lebih panjang atau lebih berkualitas meningkatkan kemampuan teknis, ketepatan kerja, serta efisiensi dalam menjalankan tugas. Hal ini menyebabkan produktivitas karyawan meningkat secara nyata.
3. Kesimpulan Umum Uji t , Kedua variabel, yaitu Motivasi dan Pengalaman Kerja, terbukti: berpengaruh positif, berpengaruh nyata, dan secara statistik signifikan terhadap produktivitas karyawan secara parsial.

Dengan demikian, baik motivasi maupun pengalaman kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Uji - F

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai F -hitung sebesar 21,884. Nilai ini lebih besar dibandingkan F -tabel, yaitu 3,39 ($21,884 > 3,39$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Koefisien Determinasi (r)

Nilai r berada pada rentang antara 0 hingga 1. Semakin dekat nilai r ke angka 1, Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,552 yang mengindikasikan kontribusi variabel motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan sebesar 55,2%. Adapun 44,8% variasi lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian, antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, dan program pelatihan.

Nilai ini cukup proporsional dan tidak terlalu tinggi, sehingga hasil penelitian dianggap wajar dan tidak menimbulkan indikasi overfitting maupun kemiripan berlebihan dengan penelitian lain.

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi terbaru, variabel motivasi dan pengalaman kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Variabel pengalaman kerja (X_2) menunjukkan koefisien paling tinggi sebesar 0,539, yang mengindikasikan bahwa pengalaman kerja memiliki kontribusi lebih dominan dibandingkan motivasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Herawati et al. yang menyatakan bahwa lamanya masa kerja dan pengalaman yang berulang dapat meningkatkan keterampilan teknis serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Variabel motivasi (X_1) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai koefisien sebesar 0,481. Hal ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007) bahwa motivasi berperan sebagai pendorong utama perilaku kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sinaga (2020) yang menjelaskan

bahwa motivasi intrinsik maupun ekstrinsik mampu meningkatkan semangat kerja serta output karyawan.

3. Meskipun demikian, nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0,552$) menunjukkan bahwa masih terdapat lebih dari 40% variasi produktivitas yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti lingkungan kerja, disiplin, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tambahan tersebut dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan secara lebih komprehensif.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja produktivitas,
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja produktivitas karyawan,
3. Pengalaman kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja produktivitas karyawan.

Referensi :

- Ardasanti, A., Arfah, A., Semmaila, B., & Arifin, A. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 93-105.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herawati, A. S., Ariani, G. M. G., Nurhayati, N., & Purboyo, P. (2024). Pengaruh Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Smart Tbk Tanah Laut Mill. *YUME: Journal of Management*, 7(3), 599-607
- Hendrietta, P. I. D. *Motivasi Kerja Karyawan Di PT. Pabrik Gula Candi Baru Sidoarjo*.
- Muchdarsyah Sinungan, 2008, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Manulang, 2011, *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Muri Yusuf. 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan". Jakarta : prenadamedia group.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Otoluwa, N. I., & Burhan, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Parwita, G. B. S., Prastyadewi, M. I., & Saraswati, I. A. N. T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. *VALUES*, 4(1), 69-81.
- Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, T. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja*

Tenaga Kepen