

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN SERTA KINERJA KARYAWAN BPR SERAMBI DANA SURABAYA

BPR Serambi Dana yang bergerak dalam bidang keuangan yang sudah mempunyai 88 cabang yang ada di Indonesia. BPR Serambi Dana yang terletak di Surabaya sebagai pusat dari wilayah cabang Jawa Timur. BPR (Bank Pengkreditan Rakyat) Serambi Dana merupakan perusahaan yang memberikan pinjaman/piutang dalam jangka waktu tertentu untuk nasabah yang ada di daerah Surabaya dan Sidoarjo.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 2016).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau

pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan Menurut Hamalik (2016). Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang,2016).

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.

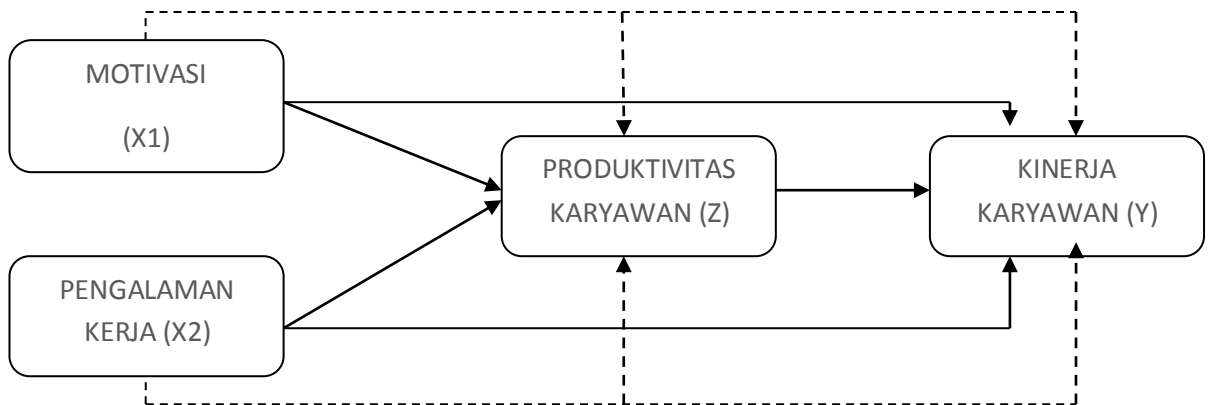
Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi kinerja menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, BPR Serambi Dana 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. Pengertian "produktivitas secara tidak langsung menyatakan kemajuan dari proses transformasi sumber daya menjadi barang atau jasa, peningkatan berarti perbandingan yang naik antara sumber daya yang dipakai (input) dengan jumlah barang yang dihasilkan (output)" menurut Riyanto (2016). Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, 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. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan S1. Sedang bagian lapangan minimal berpendidikan SLTA. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

1.1 KERANGKA KONSEPTUAL



1.2 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai penelitian, belum jawaban yang empiris.

H1: Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

H2: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan

H3: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

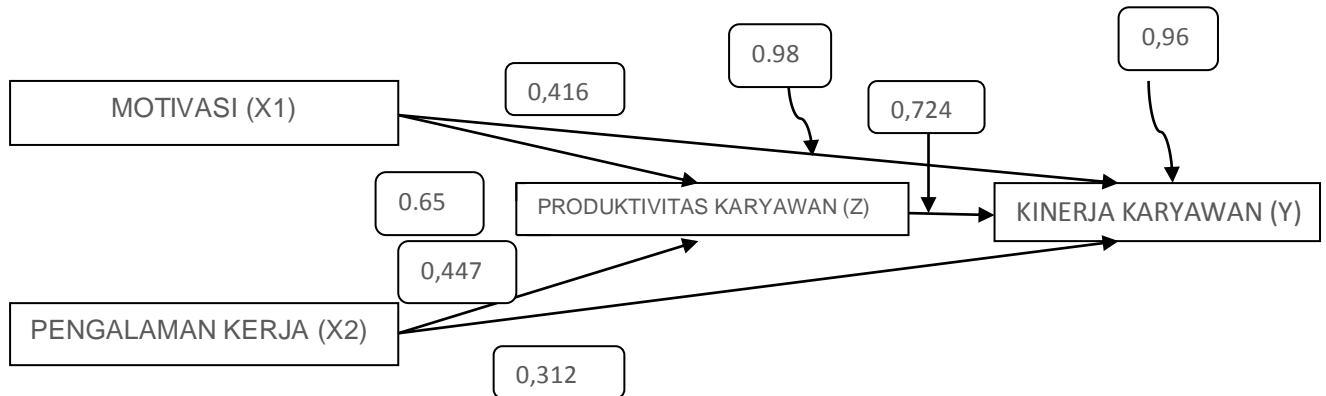
H4: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H5: Produktivitas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H6: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Karyawan

H7: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktivitas Karyawan

1.3 HASIL UJI INTERVENING



1.4 Pengujian Hipotesis

1.4.1 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total Pengaruh

Pada model analisis jalur, penelitian ini akan menjelaskan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*.

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Produktifitas Karyawan

$$x_1z \rightarrow \rho_{zx_1} = 0,605$$

Nilai koefisien jalur Motivasi terhadap Produktifitas Karyawan secara langsung adalah sebesar 0,605 dan signifikansi pada 0,023 yang berarti Hipotesis 1 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,605) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh secara langsung dari Motivasi terhadap Produktifitas Karyawan pada BPR Serambi Dana Surabaya.

2. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Karyawan

$$x_2Z \rightarrow \rho_{zx_2} = 0,447$$

Nilai koefisien jalur Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Karyawan secara langsung adalah sebesar 0,447 dan signifikansi pada 0,015 yang berarti Hipotesis 2 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,447) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,015 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Karyawan pada BPR Serambi Dana Surabaya

3. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

$$x_1y \rightarrow \rho_{yx_1} = 0,416$$

Nilai koefisien jalur Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara langsung adalah sebesar 0,416 dan signifikansi pada 0,017 yang berarti Hipotesis 3 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,416) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,017 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada BPR Serambi Dana Surabaya .

3. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$x_2y \rightarrow \rho_{yx_2} = 0,312$$

Nilai koefisien jalur Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan secara langsung adalah sebesar 0,312 dan signifikansi pada 0,035 yang berarti Hipotesis 4 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,312) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,035 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif secara langsung dari Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Serambi Dana Surabaya .

4. Pengaruh variabel Produktifitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

$$zy \rightarrow pyz = 0,724$$

Nilai koefisien jalur Produktifitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,724 dengan signifikansi 0,021 yang berarti Hipotesis 5 dapat diterima karena nilai koefisien jalur positif (0,724) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,021 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa ada pengaruh Produktifitas Karyawan terhadap SKinerja Karyawan secara langsung pada BPR Serambi Dana Surabaya .

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau IE)

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktifitas Karyawan

$$x_1 \rightarrow z \rightarrow y = (\rho_{zx_1}) \times (pyz) = (0,605) \times (0,724) = 0,438$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{zx_1} dikalikan dengan nilai koefisien jalur pyz menjadi $(0,605) \times (0,724) = 0,438$. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{(\rho_{zx_1}) \times (pyz)\}$ lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh langsung pyx_1 , ($0,438 < 0,416$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dapat melalui variabel intervening yaitu Produktifitas Karyawan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dan nilai koefisien tanpa melalui Produktifitas Karyawan atau secara langsung terhadap Kinerja Karyawan lebih kecil.

2. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Produktifitas Karyawan

$$x_2 \rightarrow z \rightarrow y = (\rho_{zx_2}) \times (pyz) = (0,447) \times (0,724) = 0,324$$

Nilai pengaruh tidak langsung diperoleh dari nilai koefisien jalur ρ_{zx_2} dikalikan dengan nilai koefisien jalur pyz menjadi $(0,447) \times (0,724) = 0,324$. Hasil

perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung $\{(p_{zx_2}) \times (p_{yz})\}$ lebih besar dibandingkan nilai koefisien pengaruh p_{yx_2} , $(0,324 < 0,312)$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja dapat melalui variabel intervening yaitu Produktifitas Karyawan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan dan nilai koefisien tanpa melalui Produktifitas Karyawan atau secara langsung terhadap Kinerja Karyawan lebih kecil.

c. Total Pengaruh

1. Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

$$x_1 \rightarrow z \rightarrow y = p_{yx_1} + \{(p_{zx_1}) \times (p_{yz})\} = (0,416 + 0,438) = 0,854$$

Total pengaruh yang timbul dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,854.

2. Pengaruh variabel Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$$x_2 \rightarrow z \rightarrow y = p_{yx_2} + \{(p_{zx_2}) \times (p_{yz})\} = (0,312 + 0,324) = 0,636$$

Total pengaruh yang timbul dari Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,636

d. Pengaruh Variabel Residual terhadap Produktifitas Karyawan

$$e_1 = 0,98$$

e. Pengaruh Variabel Residual terhadap Kinerja Karyawan

$$e_2 = 0,96$$

1.5 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan serta dampaknya pada Kinerja Karyawan Pada BPR Serambi Dana Surabaya dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan BPR Serambi Dana Surabaya. Apabila motivasi lebih ditingkatkan, maka produktifitas karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang baik maka produktifitas karyawan akan menurun.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan pada BPR Serambi Dana Surabaya. Apabila pengalaman kerja karyawan meningkat, maka produktifitas karyawan akan semakin meningkat, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik. Begitu pula sebaliknya apabila pengalaman kerja karyawan menurun, maka produktifitas karyawan juga akan menurun.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Serambi Dana Surabaya. Apabila motivasi lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila motivasi yang diberikan kepada karyawan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Serambi Dana Surabaya. Apabila pengalaman kerja karyawan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula sebaliknya

5. apabila pengalaman kerja karyawan menurun, maka kinerja karyawan juga akan menurun.
6. Produktifitas karyawan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Serambi Dana Surabaya. Apabila produktifitas karyawan kerja karyawan semakin meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat menjadi lebih baik. Begitu pula sebaliknya apabila produktifitas karyawan kerja semakin memburuk, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan hasil analisis jalur, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan, apabila melalui produktifitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan produktifitas sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan maka beberapa saran yang diusulkan oleh peneliti terhadap hasil penelitian diatas adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan BPR Serambi Dana Surabaya harus lebih meningkatkan tingkat keamanan karyawan dalam bekerja, agar karyawan lebih tenang, lebih nyaman dan lebih fokus dalam bekerja. Jadikan keselamatan karyawan salah satu faktor yang harus benar-benar diperhatikan bagi perusahaan, agar dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja.
2. Perusahaan BPR Serambi Dana Surabaya harus terus menjadikan faktor pengalaman kerja sebagai faktor utama dalam perekrutan karyawan baru, karena pengalaman kerja adalah salah satu faktor penting kematangan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sehingga mereka mampu menjalankan semua tanggung jawab mereka dengan baik dan dapat beradaptasi dengan cepat.
3. Pertahankan strategi dalam memberikan target kepada setiap karyawan, karena target bisa menjadi faktor penting dalam mempertahankan produktifitas kerja karyawan. Pertahankan juga budaya kerja yang ada sekarang, karena hal tersebut terbukti sangat efektif dalam menjaga produktifitas kerja karyawan.
4. Pihak perusahaan perlu memberikan pengawasan lebih dalam proses kerja karyawan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja setiap karyawan, agar perusahaan bisa mendapatkan hasil yang lebih maksimal.
5. Pihak perusahaan perlu memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak bisa disiplin dalam perihal waktu, baik dalam kehadiran jam kerja

maupun ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Ketepatan waktu merupakan cerminan dari tingkat kinerja setiap karyawan, oleh karena itu setiap karyawan perlu ditekankan dalam perihal disiplin waktu, karena semua itu untuk tercapainya tujuan dan target perusahaan.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : NAUMI NITRA SARI
2. NIM : 15210334
3. Tempat / Tgl Lahir : Batu, 03 November 1995
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. Alamat rumah : Larangan Krikilan 08/03 Driyorejo Gresik
7. Alamat email : nauminitra@gmail.com
8. Riwayat Pendidikan :
 - SD : SDN Ngaglik 02 - Batu
 - SMP : SMP PGRI 13 - Sidoarjo
 - SMA : SMK Mitra Sehat Mandiri - Sidoarjo
9. Riwayat Pekerjaan
 - a) PT. Sinar Dharma Kencana 2015 – 2017
 - b) BPR Serambi Dana 2017 – 2019

