

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. HONDA MAKASSAR INDAH.

Salwa Chaerunnisya 1)
Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar
Email : salwachaerunnisya@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 responden karyawan PT. Honda Makassar Indah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode Kuesioner, wawancara, dokumentasi, data diperoleh dari kuesioner kemudian dianalisis dengan rumus linear berganda, dengan bantuan program SPSS (*Statistical package for social science*). Sebagai teknik analisis data. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = 6.288 + 0.957 + 0.608$. Pengujian hipotesis secara simultan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah. Koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) yang diperoleh sebesar 0.589. Hal ini berarti 58,9% variasi variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi dan pengalaman kerja, sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini secara parsial motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Honda Makassar Indah.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

Abstract.

This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee productivity at PT. Honda Makassar Beautiful. The number of samples used were 50 respondents, employees of PT. Honda Makassar Beautiful. Data collection techniques were carried out using questionnaires, interviews, documentation, data obtained from questionnaires and then analyzed by multiple linear formulations, with the help of the SPSS program (*Statistical Package for Social Sciences*). As a data analysis technique. The regression equation formed is $Y = 6.288 + 0.957 + 0.608$. Simultaneous hypothesis testing motivation and work experience have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Honda Makassar Beautiful. The coefficient of determination ($Adjusted R^2$) obtained is 0.589. This means that 58.9% of the variation of work productivity variables can be explained by motivation and work experience variables, while the remaining 41.1% is influenced by other variables not proposed in this study partially motivation and work experience have a significant effect on work productivity of PT. Honda Makassar Beautiful.

Keywords : Motivation, Work Experience, and Employee Work Productivity

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan membentuk suatu output kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, lantaran mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu instansi pemerintah ataupun swasta sangat diperlukan adanya produktivitas kerja untuk menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Produktivitas kerja ialah suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk mendapatkan hasil optimal dimana dalam pelaksanaannya, produktivitas kerja terletak pada aspek manusia sebagai pelaksana aktivitas pekerjaan. Jadi aspek manusia memegang peranan penting dalam menggapai hasil agar sesuai dengan tujuan instansi tersebut, karena betapapun sempurnanya perlengkapan kerja tanpa terdapatnya tenaga manusia tidak akan sukses memproduksi barang ataupun jasa sesuai dengan tujuan yang mau dicapai.

Produktivitas kerja ialah keahlian pegawai untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang dilandasi oleh perilaku mental serta semangat untuk bekerja keras serta berupaya mempunyai kerutinan untuk melaksanakan peningkatan perbaikan. Kemampuan tiap sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya dengan metode memberikan motivasi kepada pegawai dan juga menambah pengalaman kerja sehingga dapat memberikan produktivitas yang optimal.

Berbicara tentang motivasi serta pengalaman kerja tidak lepas dari tuntutan perusahaan yang ingin berkembang. Untuk menggapai hasil yang optimal, perusahaan dapat mendukung keberhasilan suatu industri dalam mencapai tujuannya. Karena melalui adanya 2 aspek tersebut hendak menghasilkan tingkat produktivitas kerja karyawan yang optimal sehingga mendukung keberhasilan perusahaan. Kebalikannya apabila tingkatan produktivitas kerja karyawan menurun akan menghalangi perusahaan tersebut dalam menggapai tujuannya.

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dikira sederhana serta dapat pula jadi permasalahan yang kompleks, sebab pada dasarnya manusia gampang untuk dimotivasi dengan membagikan apa yang menjadi keinginannya. Permasalahan motivasi kerja sanggup menjadi susah dalam memastikan imbalan dimana apa yang dianggap bernilai bagi seseorang karna sesuatu yang berarti bagi seseorang belum pasti berarti untuk orang lain.

Menurut Luthans (2006:270) motivasi merupakan proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya produktivitas karyawan sebagai buntut dari kurangnya motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik bagi perusahaan.

Selain motivasi, hal lain yang baik untuk perusahaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu pengalaman kerja. Meningkatkan kinerja karyawan melalui pengalaman kerja, menjadikan tenaga kerja yang mempunyai banyak pengetahuan dalam pekerjaan. Diperkirakan dengan pengalaman kerja, karyawan bisa memberikan hasil yang lebih baik karena karyawan yang mempunyai pengalaman kerja lebih mampu menemukan pekerjaan yang cocok dibidang yang pernah di alaminya.

Pengalaman kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas karyawan dalam pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung sekarang ini. Dengan demikian jelas pengalaman kerja mempunyai peranan penting bagi perusahaan karena akan mempengaruhi tingkat produktivitas perusahaan.

Dalam mencapai usaha peningkatan produktivitas kerja karyawan, maka diperlukan kondisi psikologis yang akan mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen. Untuk mencapai semua ini maka perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Honda Makassar Indah merupakan salah satu unit bisnis yang beroperasi dibawah PT. Makassar Indah Motor dimana Honda Makassar Indah bekerja sama dengan Honda prospect Motor. Sebagai salah satu dealer resmi Honda di Makassar yang bergerak di bidang Perniagaan/ Penjualan jasa khususnya penjualan dan perbaikan kendaraan merek honda. Honda Makassar indah hadir dengan berbagai fasilitas yang lengkap dan nyaman. Team Honda Makassar yang terdiri dari wiraniaga yang selalu siap memberikan pelayanan terbaik bagi para pelanggan. Hal ini terbukti dengan berbagai pengakuan penghargaan yang telah diterima dari PT. Honda Prospect Motor.

Melihat gambaran dari perusahaan PT. Honda Makassar Indah yang merupakan perusahaan yang cukup besar dan dipercaya dari perusahaan PT. Honda prospect Motor, hal ini karena perusahaan harus menjaga kinerja yang dimilikinya sehingga perusahaan mendapatkan nilai positif dari lingkungan masyarakat. Walaupun ini merupakan hal yang dibanggakan dalam perusahaan atas prestasi kepercayaan tetapi perusahaan tetap mewaspadaai kondisi-kondisi yang akan dihadapi karna banyaknya persaingan. Oleh karena itu untuk dapat mempertahankan produktivitas perusahaan maka yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia itu sendiri seperti dengan memberikan motivasi dan pengalaman kerja secara efektif dan efisien agar produktivitas perusahaan dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan peneliti kepada HRD dan beberapa karyawan PT. Honda Makassar indah, peneliti menemukan adanya fluktuasi produktivitas karyawan dikarenakan tingkat pelayanan yang semakin meningkat, akan tetapi terjadi penurunan produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan yang belum sepenuhnya optimal. Hal ini diduga karena kurangnya motivasi dalam diri karyawan, masing-masing karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda, tetapi penulis menyimpulkan alasan karyawan kurang termotivasi adalah karena

pemberian kompensasi tidak menggunakan sistem pemberian gaji pokok, tetapi menggunakan target penjualan. Hal tersebut dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan menghambat pencapaiannya tujuan perusahaan

Berdasarkan dari latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Honda Makassar Indah“.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah?
2. Bagaimanakah pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah?

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk ;

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Siagian (2002:102) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Nawawi (2003:351) motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Jadi motivasi berdasarkan teori diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi yang dimana karyawan atau pekerja yang akan melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang maksimal dalam perusahaan.

2. Pengalaman Kerja

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, dsb)”.

Johnson (2007:228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”.

3. Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno (2009:104-105), menyatakan bahwa Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Sedangkan menurut Klingner dan Nanbaldian dalam Gomes (2003) menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (effort), yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan pegawai (ability), yang diperoleh melalui latihan-latihan.

4. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

H1 : Diduga bahwa pengalaman kerja berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan.

H2 : Diduga bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkaitan dengan variabel penelitian adalah karyawan PT. Honda Makassar Indah yang berjumlah 102 karyawan. karena populasi yang diamati tergolong populasi besar karena jumlah karyawan PT. Honda Makassar Indah lebih dari 100 orang agar menghasilkan data yang valid maka penentuan

sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Honda Makassar Indah yang jabatan sebagai departemen pemasaran yang akan menjadi responden, menggunakan teknik probabilitas dengan cara *proportionate random sampling* menggunakan rumus solvin (Notoadmodjo, 2010) dengan tingkat persis 10% Jadi jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 50 karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.

B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, dan penyebaran angket.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data yang menggunakan perhitungan regresi berganda dengan program Statistical for product and servise solution (SPSS) versi 19, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.288	7,159		.878	.384
Motivasi	.957	.119	.756	8.042	.000
Pengalaman Kerja	.608	.087	.428	6.324	.000

Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah :

$$Y = 6.288 + 0,957 X_1 + 0,608 X_2$$

- Nilai Konstanta sebesar 6,288 menyatakan bahwa tidak ada variabel bebas atau (motivasi dan pengalaman kerja) maka produktivitas kerja karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar 6.288 atau dengan kata lain, jika variabel bebas sama dengan 0 maka produktivitas kerja karyawan tetap menghasilkan 6,288.
- Nilai koefisiensi regresi X1 sebesar 0,957 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu tingkat nilai X1 (motivasi) akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan bertambah sebesar 0,957 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi = 0.
- Nilai koefisiensi regresi X2 sebesar 0,608 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu tingkat nilai X2 (pengalaman kerja) akan mengakibatkan produktivitas kerja karyawan bertambah sebesar 0,158 dengan anggapan variabel bebas lain tidak mempengaruhi = 0.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.

Tabel jawaban responden menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skor total paling tinggi pada kuesioner motivasi (X1) adalah pernyataan nomor 10 dengan indeks 48,40%. Pernyataan pada nomor ini adalah "Saya ingin meraih posisi karir yang lebih tinggi lagi dan ada kesempatan untuk itu". Hal ini menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja karena ingin mencapai posisi tertinggi dalam perusahaan artinya semakin tinggi jabatan yang di dapatkan tentunya akan meningkatkan pendapatan dan harga diri karyawan tersebut.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan memengaruhi orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Honda Makassar Indah akan bekerja dengan baik untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Semakin tinggi jabatan yang didapatkan tentunya akan meningkatkan pendapatan dan harga diri karyawan tersebut. Hasil tersebut merupakan faktor yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t pada variabel Motivasi (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung (8,042) > t tabel (2,001) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H_1 yang berarti variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dengan kata lain bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal dalam suatu pekerjaannya.

Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan tidak hanya mengharapkan karyawan mampu berbicara dalam pekerjaan atau terampil dalam melakukan pekerjaannya tetapi yang terpenting mereka memiliki keinginan untuk bekerja dengan giat dan mencapai hasil kerja yang baik.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Siagian (2002: 102) bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan

kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.

Berdasarkan tabel jawaban responden menunjukkan bahwa jawaban responden dengan skor total paling tinggi pada kusioner pengalaman kerja (X2) adalah pernyataan nomor 4 dengan indeks 48,00% yaitu “ Saya lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan dengan adanya pengalaman kerja yang saya miliki“. Dari hasil tanggapan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang sangat penting harus dimiliki oleh karyawan. Karena semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka semakin baik tingkat penguasaan pengetahuan, keterampilan, relasi, dan sikap kerja yang dapat menunjang peningkatan produktivitas karyawan PT. Honda Makassar Indah.

Ada beberapa jenis pengalaman kerja dan sistem kerja yang dimiliki oleh karyawan yaitu turun ke lapangan untuk mempromosikan atau memasarkan produk, survei pelanggan, dan penagihan. Yang dimana semakin sering karyawan melakukan pekerjaan tersebut maka karyawan itu semakin menguasai pekerjaannya atau dengan kata lain pengalaman kerjanya semakin bertambah. Hal ini dapat menunjang peningkatan produktivitas karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.

Berdasarkan hasil uji t nilai t hitung (6,342) > t tabel (2,011) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H₂ yang berarti variable pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

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. 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.

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Elaine B. Johnson 2007: 228). 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 kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman juga akan mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

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.

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 ketrampilanyang 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.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.
2. Pengalaman Kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.
3. Motivasi Dan Pengalaman Kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Honda Makassar Indah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Disarankan pada perusahaan untuk selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif nyaman bagi karyawan. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawan agar karyawan lebih meningkatkan kinerjanya dan menguntungkan bagi PT. Honda Makassar Indah.
2. Sebaiknya pihak atasan perusahaan PT. Honda Makasar Indah lebih memperhatikan dan peduli terhadap pengalaman kerja para bawahannya dimana dengan terus menilai kinerja

para karyawan maka secara langsung akan berdampak baik terhadap produktivitas karyawan PT. Honda Makassar Indah.

3. Melihat besarnya pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu sebesar 33.700 sebaiknya pimpinan mempertahankan dan meningkatkan kinerja PT. Honda Makassar Indah agar produktivitas kerja pegawai bisa tercapai dan selalu siap memeberikan layanan terbaik kepada masyarakat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Depdiknas. (2005), *Kamus Besar Bahasa Indonesia*

Elaine B. johnson; Januari 2007, *Contextual teaching & learning*, Cetakan III, Maret 2007
Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.

Foster, B. S., dan R. Karen, 2001, *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*, PPM
jakarta.

Gomes , Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia* . Yogyakarta:
Penerbit Andi.

Luthans, Fred. 2006., *Perilaku Organisasi 10th. Edisi Indonesia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.

Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif. Cetakan
Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Notoadmodjo, Soekidjo. 2010. *Metodologi Riset Kesehatan*. Jakarta: Rineka
Cipta.

Siagian, Sondang P. 2002, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Rineka Cipta: Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP