



Pengalaman, Motivasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Perusahaan Jasa Surveyor Independen di wilayah Jakarta

Experience, Motivation and Work Involvement on Work Productivity at an Independent Surveyor Service Company in the Jakarta area

Ahmad Gozali¹; Muhammad Sapruwan²

Info:

Received:

16 Aug 2022

Review:

06 Jan 2023

Accepted:

04 Aug 2023

Online:

30 Nov 2023

Abstrak

Penelitian bermaksud menganalisis pengaruh pengalaman, motivasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Pengalaman, motivasi, dan keterlibatan kerja dapat memberikan jaminan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Data penelitian diperoleh dari kuesioner yang diberikan melalui Google Form kepada karyawan pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta. Pengambilan sampel menggunakan quota sampling, dimana jumlah sampel dibatasi sampai dengan 115 responden. Statistical Package for the Social Sciences digunakan dalam analisis statistika. Hasil penelitian mampu membuktikan bahwa pengalaman, motivasi dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan jasa surveyor independen.

Kata Kunci: Pengalaman; Motivasi; Keterlibatan Kerja; Produktivitas Kerja.

Abstract

The research intends to analyze the effect of experience, motivation and work involvement on work productivity. Experience can guarantee an increase in work productivity. Motivation in doing work is needed to be able to complete the job well. In addition, work involvement also affects work productivity because work involvement can produce good work productivity. Increased work productivity is needed to achieve the goals set by the company. The research data was obtained from a questionnaire given via Google Form to employees at an independent surveyor service company in the Jakarta area. Sampling using quota sampling, where the number of samples is limited to 115 respondents. The Statistical Package for the Social Sciences was used in statistical analysis. The results of the study are able to prove that experience, motivation and work involvement have an effect on work productivity in independent surveyor service companies.

Keywords: Experience; Motivation; Work Involvement; Work Productivity.

JEL Codes:

How to cite:

Gozali, A. & Sapruwan, M. (2023). Pengalaman, Motivasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Jasa Surveyor Independen di wilayah Jakarta. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3(1), 63 - 76, <https://doi.org/10.37366/master.v3i1.522>

¹ “Universitas Pelita Bangsa”; gozali.rki@gmail.com

² “Universitas Pelita Bangas”; msapruwan@gmail.com

* correspondence

Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah pengalaman kerja, motivasi yang dimiliki pegawai, disiplin kerja dari diri seorang didukung oleh lingkungan kerja yang memadai dan memiliki keterlibatan dalam kegiatan organisasi (Van de Lande, et al, 2016).

Karyawan yang memiliki keterlibatan, pengalaman dan motivasi kerja akan mampu melakukan pekerjaannya dengan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja akan mudah tercapai apabila sumber daya manusia aktif terlibat pada setiap kegiatan organisasi. Keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja (Luthans, 2006).

Produktivitas pegawai semakin tinggi jika pegawai memiliki pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya. Pengalaman merupakan salah satu proses pemahaman dari pendidikan non formal atau praktek di lapangan (Zainullah dkk., 2013). Pengalaman kerja memiliki peran penting dalam peningkatan keahlian, pengembangan tingkah laku dan sikap karyawan (Knoers & Haditono 1999). Motivasi kerja dalam diri pegawai merupakan hal berikutnya yang dibutuhkan bagi setiap organisasi. Motivasi kerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi produktivitas (Laksmiari, 2019). Keterlibatan kerja merupakan faktor berikutnya yang juga penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja (Sendow & Rompis, 2019).

Terdapat temuan menarik dari beberapa penelitian dimana keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Yuliana, 2019) dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Lumintang & Rampisela, , 2020),. Adanya temuan ini menunjukkan bahwa telaah mengenai keterlibatan kerja masih perlu untuk ditelaah kembali. Penelitian ini menelaah kembali tentang pengalaman kerja, motivasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Keterlibatan kerja ditelaah dengan pengukuran yang berbeda dimana pengukurannya terdiri dari partisipasi kerja, pekerjaan menjadi identitas diri, keikutsertaan, tanggung jawab dan aktif bekerjasama. Penelitian ini selanjutnya bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman, motivasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Metodologi

Pengembangan Model

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan dari hasil kerja dengan jangka waktu yang diperlukan untuk mewujudkan produk dari seorang tenaga kerja (Sutrisno, 2011:102).

Produktivitas kerja ialah ukuran yang menunjukkan penilaian antara masukan dan keluaran yang dikeluarkan kantor beserta posisi tenaga kerja yang dimiliki perpaduan waktu. Atau dengan kata lain menghitung efisiensi diperlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut (Sunyoto, 2012: 203). Dengan adanya penilaian produktivitas kerja, perusahaan dapat pengevaluasian kuantitas dan kualitas kinerja karyawan, penyusunan rencana pengembangan sumber daya perusahaan. Hasil penilaian produktivitas kerja dapat didiskusikan dengan karyawan untuk penyusunan rencana pengembangan perusahaan kedepan. Produktivitas kerja berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting, untuk itu perlu diperhatikan oleh perusahaan. Jika produktivitas kerja meningkat maka perusahaan akan mengalami keuntungan peningkatan laba maupun peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

Pengalaman dan Produktivitas Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Johnson, 2007). Pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut (Sutrisno, 2016). Pengalaman sangat mempengaruhi kualitas maupun kuantitas hasil pekerjaan dari karyawan (Maudoma, 2017; Suwanto dkk., 2021). Karyawan dengan pengalaman kerja sesuai bidang pekerjaannya akan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang diharapkan dan dengan hasil pekerjaan yang meningkat baik dari kualitas maupun kuantitas (Purwanda & Herdiansyah, 2021).

H1 : Pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Motivasi dan Produktivitas Kerja

Motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2013:143). Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2018). Dalam upaya pemenuhan kebutuhan atau kepuasan, kebiasaan seseorang dipengaruhi oleh keinginan yang ada pada dirinya. Rasa keinginan bisa muncul dari diri sendiri atau bisa juga pengaruh dari luar. Rasa keinginan dapat menciptakan motivasi bagi seseorang untuk beraktifitas. Motivasi akan mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang baik dari sisi kualitas ataupun kuantitas. Motivasi merupakan unsur penggerak yang menyebabkan seseorang dalam melakukan aktifitas. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai yang ditargetkan oleh perusahaan dan meningkatkan produktivitas kerja (Ahmad, Widjarnako, & Andika, 2019; Kusumayadi & Katarina, 2021).

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Keterlibatan Kerja dan Produktivitas Kerja

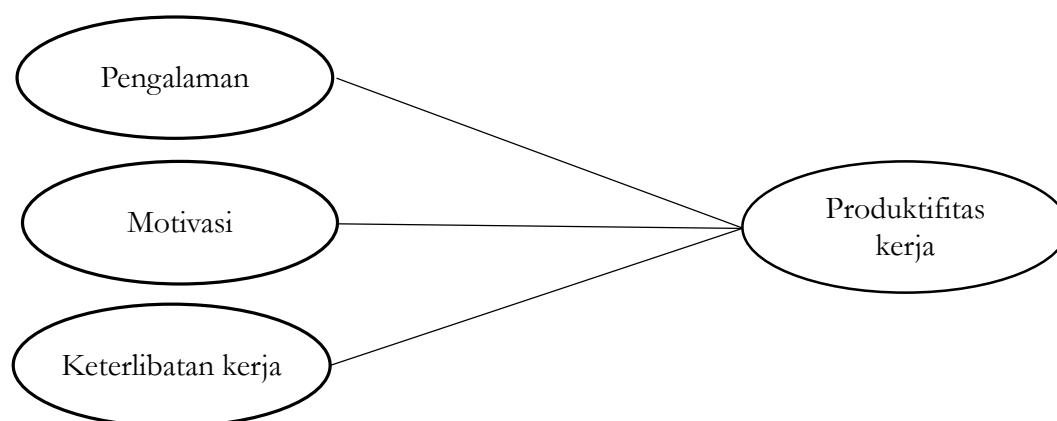
Keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri. Semua karyawan yang ada dalam suatu perusahaan harus terlihat dalam pekerjaannya masing-masing dan memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan dalam aktifitas kerja penting untuk diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan kerja karyawan akan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan atau dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan partisipasi atau keterlibatan mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan (Rivai & Mulyadi, 2012: 246). Untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tentu akan membutuhkan keterlibatan kerja dari semua karyawan. Keterlibatan kerja karyawan atas dasar kesadaran sendiri akan meningkatkan kualitas maupun kuantitas dari hasil pekerjaannya sehingga produktivitas kerja pun ikut meningkat (Pandowo, Dotulong & Warankiran, 2021; Sendow & Rompis, 2019).

H3 : Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep	Indikator/Pengukuran	Skala
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Busro, 2018:340)	1. Kualitas Kerja 2. Ketepatan Waktu 3. Efektifitas 4. Kuantitas 5. Kemandirian	Interval 1 - 5
Pengalaman (X1)	Pengalaman kerja ialah pemahaman atau keahlian yang telah dipahami dan dikuasai seseorang sebagai dampak dan pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya. (Syukur, 2001: 74)	1. Latar belakang 2. Bakat dan minat 3. Kemampuan manipulatif 4. Keterampilan teknik 5. Masa kerja	Interval 1 - 5
Motivasi (X2)	Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh (Afandi, 2018:23)	1. Unjuk diri 2. Kerjasama 3. Tanggung jawab 4. Kegairahan bekerja 5. Hubungan harmonis	Interval 1 - 5
Keterlibatan Kerja (X3)	Keterlibatan kerja adalah derajat dimana individu dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap prestasi penting untuk harga diri (Robbins, 2003)	1. Partisipasi kerja 2. Pekerjaan menjadi identitas 3. Keikutsertaan 4. Tanggung jawab 5. Aktif bekerjasama	Interval 1 - 5

Sumber: Rangkuman teori, 2022



Gambar 1. Desain Penelitian

Pegumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner (Ahmad Gozali, 2022) yang diisi oleh responden. Penyebaran kuesioner menggunakan metode dan prosedur pengumpulan data yang sifatnya kuantitatif dilakukan melalui kuesioner dan menggunakan skala bipolar untuk mengukur variabel. Ada 5 point ketentuan skala bipolar dengan range poin 5 “Sangat Setuju” sampai dengan poin 1 “Sangat Tidak Setuju”. Pengumpulan data untuk penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan jasa surveyor independen yang berjumlah 115 responden.

Metode Analisis

Data penelitian yang dikumpulkan menggunakan kuesioner selanjutnya dianalisis dengan dilakukan uji instrumen, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Langkah pertama dilakukan uji instrumen yaitu validitas reliabilitas). Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka kuisisioner tersebut dianggap valid sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ kuisisioner dinyatakan tidak sah. R-tabel dengan jumlah responden $N=115$ pada tingkat signifikansi 5% adalah 0.1743. Uji reliabilitas untuk mengetahui konsistensi kuisisioner yang digunakan sehingga kuisisioner dapat digunakan. Uji Reabilitas yang digunakan adalah dengan teknik Cronbach’s Alpha dimana variabel dikatakan reliabel jika nilainya > 0.6 .

Langkah kedua dilakukan uji asumsi klasik sebagai bentuk persyaratan analisis regresi linier. Asumsi pertama adalah normalitas untuk memastikan data pada tabel adalah benar teruji normal dengan menguji variabel residu dengan kriteria sig (signifikansi) > 0.05 maka data berdistribusi normal. Asumsi kedua multikolinieritas yang digunakan untuk memastikan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas (independent) dengan kriteria nilai tolerance > 0.1 dan atau VIF < 10 . Asumsi ketiga heterokedastisitas untuk menguji perbedaan variance nilai residual antar periode pengamatan dengan kriteria test statistik atau Sig di atas 0.05.

Langkah ketiga dilakukan uji hipotesis. Arah pengaruh ditunjukkan nilai koefisien regresi sedangkan pengujiannya menggunakan Uji-T. Besaran kemampuan model didasarkan pada Nilai R Square (koefisien determinasi). Pengujian dengan Uji-F dimana dasar pengambilan keputusan jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ maka signifikan.

Tabel 2. Data Responden

Karakteristik	Jumlah
Jenis Kelamin :	
- Perempuan	11
- Laki-laki	104
Umur :	
- 17 s/d 30 tahun	61
- 31 s/d 45 tahun	47
- 46 s/d 60 tahun	7
Status Keluarga :	
- Menikah	35
- Belum menikah	73
- Duda / Janda	7
Tingkat Pendidikan :	
- SMA / SMK	66
- D1 / D2 /D3	10
- D4 / S1	39
- S2 / S3	0
Jabatan Pekerjaan :	
- Kepala Laboratorium	6
- Analis	32
- Sampler	62
- Surveyor	15
Masa Kerja :	
- < 2 tahun	23
- 2 s/d 5 tahun	56
- > 5 s/d 15 tahun	34
- > 15 tahun	2
Upah :	
- < Rp 5jt/bulan	50
- Rp 5jt s/d Rp 10jt/bulan	59
- > Rp 10jt s/d Rp 20jt/bulan	5
- > Rp 20jt/bulan	1

Sumber: Rangkuman teori, 2022

Hasil

Responden

Responden penelitian dibedakan berdasar jenis kelamin, umur, status keluarga, pendidikan, jabatan pekerjaan, masa kerja dan upah. Data responden penelitian selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2. Sebagian besar reponden adalah laki-laki dengan usia kurang dari 46 tahun dan status belum menikah. Sebagian besar responden

berpendidikan menengah dengan jabatan sampler bekerja kurang dari 15 tahun dan penghasilan kurang dari 20 juta.

Uji Instrumen

Tabel 3 menunjukkan estimasi dari indikator terhadap variabel dan keterkaitan antara variabel. Nilai setiap indikator atau r-hitung pada tiap variabel menunjukkan lebih besar dari nilai r-tabel, sehingga data dinyatakan valid dan bisa dijadikan sebagai alat pengumpul data selanjutnya. Nilai Cronbach Alpha (α) > 0.6, sehingga data penelitian yang didapat dari kuesioner dalam penelitian ini dianggap reliabel. Masing-masing indikator nilainya telah valid dan nilai setiap variabel telah reliabel maka analisis dapat diteruskan ke tahap selanjutnya yaitu uji persyaratan analisis.

Tabel 3. Validitas - Realibilitas

Variabel; Indikator	Cronbach's; r-hitung	Nilai Kritis	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0.772	0.6	Reliable
1.Kualitas Kerja	0.706	0.1743	Valid
2.Ketepatan Waktu	0.723	0.1743	Valid
3.Efektifitas	0.714	0.1743	Valid
4.Kuantitas	0.708	0.1743	Valid
5.Kemandirian	0.805	0.1743	Valid
Pengalaman (X1)	0.807	0.6	Reliable
1.Latar belakang	0.790	0.1743	Valid
2.Bakat dan minat	0.764	0.1743	Valid
3.Kemampuan manipulatif	0.746	0.1743	Valid
4.Keterampilan teknik	0.772	0.1743	Valid
5.Masa kerja	0.779	0.1743	Valid
Motivasi (X2)	0.875	0.6	Reliable
1.Unjuk diri	0.846	0.1743	Valid
2.Kerjasama	0.858	0.1743	Valid
3.Tanggung jawab	0.831	0.1743	Valid
4.Kegairahan bekerja	0.846	0.1743	Valid
5.Hubungan harmonis	0.860	0.1743	Valid
Keterlibatan Kerja (X3)	0.774	0.6	Reliable
1.Partisipasi kerja	0.731	0.1743	Valid
2.Pekerjaan menjadi identitas diri	0.758	0.1743	Valid
3.Keikutsertaan	0.708	0.1743	Valid
4.Tanggung jawab	0.715	0.1743	Valid
5.Kerjasama	0.758	0.1743	Valid

Sumber: Rangkuman teori, 2022

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas kolmogorov smirnov

Dasar pengambilan keputusan jika nilai sig > 0.05 maka data terdistribusi normal. Untuk uji normalitas hasilnya memiliki nilai sig sebesar 0.012 > 0.05, maka dapat disimpulkan data tidak terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji kolmogorov smirnov.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		115	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.73579936	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.085	
	Negative	-.096	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.012	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.010	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.008
		Upper Bound	.013

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : olah data SPSS, 2022

Uji multikolinieritas

Dasar pengambilan keputusan jika nilai VIF < 10 atau nilai tolerance > 0,1 maka data tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dari data yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa untuk nilai VIF dan tolerance sama-sama menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Tabel 5. Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.302	1.924		.677	.500		
	X1	.333	.089	.336	3.744	<.001	.470	2.129
	X2	.093	.124	.071	.754	.453	.426	2.347
	X3	.475	.118	.427	4.013	<.001	.333	3.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber : olah data SPSS, 2022

Uji heterokedasitas

Dasar pengambilan keputusan jika nilai sig > 0.05 maka tidak terjadi gejala heterokedasitas. Berdasarkan tabel 6 diketahui nilai sig > 0.05 dengan demikian dapat diartikan data tidak terjadi gejala heterokedasitas.

Tabel 6. Uji Heterokedasitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.323	1.167		1.991	.049		
	X1	-.139	.054	-.345	-2.576	.011	.470	2.129
	X2	.045	.075	.085	.607	.545	.426	2.347
	X3	.045	.072	.100	.629	.531	.333	3.002

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : olah data SPSS, 2022

Uji Model

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk dapat mengetahui hasil secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan, Jika nilai sig < 0.05, atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh. Dari hasil Uji F tabel 7, secara simultan terdapat pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y, dengan nilai sig < 0.05 yaitu 0.001 dan nilai F hitung > f tabel yaitu 51.308 > 2.68.

Tabel 7. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	476.309	3	158.770	51.308	<.001 ^b
	Residual	343.482	111	3.094		
	Total	819.791	114			

a. Dependent Variable: produktifitas_kerja

b. Predictors: (Constant), keterlibatan_kerja, pengalaman, motivasi

Sumber : olah data SPSS, 2022

Uji koefisien determinasi adalah uji yang dilakukan untuk dapat melihat sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil uji koefisien determinasi tabel 8, secara simultan pengaruh X1, X2 dan X3 berpengaruh terhadap Y dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.581 atau sebesar 58,1%.

Tabel 8. Uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.570	1.75910

a. Predictors: (Constant), keterlibatan_kerja, pengalaman, motivasi

Sumber : olah data SPSS, 2022

Uji Hipotesis

Uji T adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya antar variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai t tabel 115 pada taraf uji 5% = 1,658. Dasar pengambilan keputusan, Jika nilai sig < 0.05, atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh. Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa: 1) Variabel pengalaman nilai sig < 0.05 yaitu 0.001 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 3.744 > 1.658, artinya signifikan sehingga dapat diartikan pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengaruhnya positif sebesar 0,333. 2) Variabel motivasi nilai sig > 0.05 yaitu 0.453 dan nilai t hitung < t table yaitu 0.754 < 1.658, artinya motivasi tidak berpengaruh terhadap produktifitas kerja; 3) Variabel keterlibatan kerja nilai sig < 0.05 yaitu 0.001 dan nilai t hitung > t tabel yaitu 4.013 > 1.658, artinya signifikan sehingga dapat diartikan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Pengaruhnya positif sebesar 0,475.

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.302	1.924		.677	.500
	pengalaman	.333	.089	.336	3.744	<.001
	motivasi	.093	.124	.071	.754	.453
	keterlibatan_kerja	.475	.118	.427	4.013	<.001

a. Dependent Variable: produktifitas_kerja

Sumber : olah data SPSS, 2022

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel pengalaman dalam penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta. Pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja memiliki arah positif. Apabila karyawan yang telah mempunyai pengalaman sesuai bidangnya bekerja pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah

Jakarta maka produktivitas kerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat, sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja” dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang sesuai dengan bidangnya akan mampu menjamin produktivitas kerja yang baik yang pada akhirnya akan berdampak positif memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, & Erlangga, 2021; Maudoma, 2017; Purwanda & Herdiansyah, 2021; Halimatussakdiah, Suarmanayasa, & Heryanda, 2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai pengalaman kerja yang sesuai bidangnya akan memiliki produktivitas kerja yang lebih tinggi. Adanya pengaruh menunjukkan pentingnya pengalaman kerja karyawan untuk ditingkatkan. Upaya peningkatan pengalaman bisa dilakukan dengan perbaikan dalam hal kesesuaian latar belakang pendidikan, penugasan sesuai bakat dan minat, mendorong kemampuan manipulatif, meningkatkan keterampilan teknik dan mempertahankan pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel motivasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta. Dengan kata lain produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta tidak ditentukan oleh motivasi karyawan, sehingga hipotesis kedua yang berbunyi “Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja” dinyatakan tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Lumintang & Rampisela, 2020) dimana motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian lainnya (Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, & Erlangga, 2021; Ahmad, Widjarnako & Andika, 2019; Kusumayadi & Katarina, 2021; Laksmiari, 2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tidak adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas menunjukkan bahwa upaya memotivasi pegawai hendaknya tidak menjadi prioritas untuk dilakukan perubahan.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel keterlibatan kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja memiliki arah positif. Apabila karyawan ikut terlibat langsung atau mempunyai keterlibatan kerja dalam suatu proses pekerjaan pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta maka akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang baik, sehingga hipotesis ketiga yang berbunyi “Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja” dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan pada suatu proses pekerjaan akan mampu meningkatkan produktivitas kerja yang akan memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Pandowo, Dotulong, & Warankiran, 2021; Sendow & Rompis, 2019) dimana keterlibatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Yuliana (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Adanya pengaruh positif keterlibatan kerja terhadap produktivitas menunjukkan pentingnya upaya peningkatan keterlibatan kerja pegawai. Upaya tersebut bisa dilakukan dengan mendorong partisipasi kerja pegawai, menjadikan pekerjaan sebagai identitas diri, mengupayakan keikutsertaan dalam setiap kegiatan organisasi dengan penuh tanggung jawab dan kerjasama antar pegawai.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh yang cukup kuat dari pengalaman dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta. Pengalaman dan keterlibatan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sementara motivasi merupakan faktor yang tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan pada perusahaan jasa surveyor independen di wilayah Jakarta sebaiknya ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor penyebab yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam hal ini perlu meningkatkan pengalaman dan keterlibatan kerja. Bagi peneliti selanjutnya yang akan membuat penelitian dapat mengkaji ulang variabel yang telah diteliti khususnya yang tidak mempunyai pengaruh dan atau menambahkan unsur variabel lainnya sehingga akan diperoleh pengembangan pengetahuan lebih mendalam lagi.

Daftar Pustaka

- Ahmad, R., Widjarnako, B., Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*. Vol. 11, No. 1. Hal. 189-205. Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan.
- Ahmad, Tohardi. (2008). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju. Bandung.
- Bintoro dan Daryanto (2017:107) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Manajemen Strategik: Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing* (15th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, N., Krisnaheryanda, K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop di Desa Sukarara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 1. Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja.

- Harahap, V. N. (2021). Manajemen Strategi: Aplikasi Pada Perusahaan Cargo Udara di Bandara Untuk Memenangkan Persaingan Bisnis. *Aviasi: Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan*, 17(2), 81–90. <https://doi.org/10.52186/aviasi.v17i2.62>
- Harini, C., & Yulianeu, Y. (2018). Strategi penetrasi pasar UMKM Kota Semarang menghadapi era pasar global MEA. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 21(2), 361–381. <https://doi.org/10.24914/jeb.v21i2.1967>
- Kusumayadi, F., Katarina. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*. Vol. 2, No. 1. Hal. 199-204. Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Bima.
- Laksmiari, N., P., P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 11, No. 1. Hal. 54-63. *Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Lukman, M., Salju. (2018). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4, No. 1. Hal. 1-7. Prodi Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah, Palopo.
- Lumintang, G. G., Rampisela, V., A. J., (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*. Vol. 8, No. 1. Hal. 302-311. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Maudoma, R, N. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan PT.PLN (PERSERO) Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5, No. 2. Hal. 1846-1851. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Mulyanto, H., & Wulandari, A., (2010). *Penelitian: Metode & Analisis*, Semarang: CV Agung.
- Nurbaiti, K., Djumali, Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika*. Vol. 04, No. 01. Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Batik, Surakarta.
- Pandowo, M., H. C., Dotulong, L., O. H., Warankiran, R., A. I. (2021). Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 9, No. 4. Hal. 953-962. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Purwanda, E., Herdiansyah, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. K A P Line Pastry (DCL). *Jurnal Study & Management Research*. Vol. 18, NO. 1. *Jurusan Manajemen*, STIE STEMBI, Bandung.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 1, Terjemahan, Tim Indeks, Edisi 9, Jakarta: Indeks.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sendow, G., Rompis, J. (2019). Pengaruh Insentif, Turnover dan Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Segarindo Utama Minahasa. *Jurnal EMBA*. Vol. 7, No. 1. Hal. 1081-1090. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung: Alfabeta. doi: 10.1007/s13398-014-0173-7.2.

Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada Happy Restaurant Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 3, No. 4. Hal. 546- 554. Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang.

Yani, M., (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Mitra Wacana Media, Jakarta.

Yuliana, Dilla, A., R., (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Favehotel Olo Padang. *Jurnal Pendidikan Keluarga*. Vol. 11, No. 02. Hal. 27-37. Fakultas Pendidikan Perhotelan, Universitas Negeri Padang.