

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. REASURANSI NASIONAL INDONESIA

Afitza Septa Wardani^{1*}, Adrian², Tyahya Whisnu Hendratni³

^{1,2,3}Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

*Email koresponden : afitzaseptia06@gmail.com

Diterima 21 Juli 2023, Disetujui 8 September 2023.

Abstrak

Riset ini ditujukan guna menyelidiki serta melakukan analisis dampak motivasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas karyawan di PT Reasuransi Nasional Indonesia. Metode yang didayagunakan ialah pendekatan kuantitatif berjenis penelitian kausalitas atau hubungan sebab-akibat. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia. Penentuan sampel dilaksanakan dengan metodologi *probability sampling* menggunakan tipe *proportionate stratified random sampling* yang melibatkan 135 karyawan. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Temuan riset menunjukkan bahwa ada dampak positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan, dan variabel pengalaman kerja juga memberi dampak yang positif atas produktivitas. Perolehan uji dari sisi keseluruhan juga mengindikasikan adanya pengaruh positif antara motivasi dan pengalaman kerja atas produktivitas karyawan di PT Reasuransi Nasional Indonesia.

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Produktivitas Karyawan.

Abstract

This research aims to investigate and evaluate the influence of Motivation and Work Experience on employee Productivity at PT Reasuransi Nasional Indonesia. The research methodology used is a causal or cause-and-effect study type with a quantitative strategy. PT Reasuransi Nasional Indonesia personnel make up the study's population. Probability sampling with a proportional stratified random sample procedure comprising 135 employees was the sampling methodology employed in this study. Analysis of data is conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 26 software. The results of the study show that workplace motivation positively affects employee productivity, And work experience variables also have a positive impact on productivity. PT Reasuransi Nasional Indonesia staff productivity is positively impacted by both motivation and work experience factors, according to the test results.

Keywords: Motivation, Work Experience, and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Dalam konteks perkembangan lingkungan di Indonesia, terdapat berbagai tantangan yang perlu diatasi, salah satunya adalah peningkatan kualitas SDM. Peningkatan di sektor ini merupakan aset utama yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan dan memastikan keberhasilan serta daya saing perusahaan.

Kehadiran sumber daya manusia memegang peran sentral dalam berbagai aspek kegiatan perusahaan. SDM memainkan peranan yang krusial dalam semua tahap operasional perusahaan, yang melibatkan proses manajemen SDM. Dalam konteks ini, peran SDM menjadi tak tergantikan bagi kelancaran berbagai aktivitas perusahaan.

Pencapaian tujuan perusahaan yang sukses sangat tergantung pada tingkat produktivitas yang diperlihatkan oleh seluruh tim karyawan. Produktivitas kerja karyawan mencerminkan hubungan yang ada antara hasil atau *output* yang didapatkan oleh organisasi dengan masukan atau *input* yang diperlukan untuk mencapainya. Konsep produktivitas ini dapat diukur dengan membagi hasil yang diperoleh oleh jumlah *input* yang digunakan, seperti yang dijelaskan oleh Wibowo (2017:93).

Produktivitas karyawan, selaku elemen krusial dalam SDM, dipengaruhi oleh banyak faktor yang beragam. Satu di antara faktor kunci yang memengaruhi produktivitas adalah tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Sutrisno (2019:116), salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap motivasi karyawan adalah dorongan untuk mencapai penghargaan atas kinerja mereka. Ini dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan pada gilirannya dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja. Selain motivasi, faktor pengalaman kerja juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan produktivitas karyawan. Menurut Lukman (2018:2) latar belakang individu setiap karyawan membawa pengalaman kerja yang berbeda, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat keahlian dan keterampilan mereka dalam menjalankan tugas-tugas produktif.

Kedua aspek ini menjadi faktor krusial yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan guna memastikan kelangsungan operasionalnya. Mengingat pentingnya latar belakang permasalahan yang sudah diuraikan, peneliti merasa termotivasi guna menjalankan sebuah riset dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT REASURANSI INDONESIA”**.

KAJIAN TEORI

1. Motivasi Kerja

A. Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki akar etimologi dari kata Latin “*Movere*”, yang mengandung arti pendorong, dorongan, ataupun kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak. Dalam Bahasa Inggris, istilah “*Motivation*” sering digunakan untuk merujuk pada proses pemberian motif, penciptaan *dorongan*, atau unsur yang mendorong individu untuk bertindak. Jadi,

pada dasarnya, motivasi merupakan upaya untuk memberikan dorongan atau rangsangan. Ketika karyawan bekerja, mereka melakukannya dengan motivasi tertentu yang mendasari tindakan mereka. Motivasi ini terkait dengan tujuan atau maksud yang ingin dicapai oleh karyawan. Dalam konteks umum, alasan utama di balik pekerjaan karyawan adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial, mengembangkan diri, mencapai kemajuan, dan merasa dihargai atas usaha mereka.

Hafidzi et al. (2019:52) mengemukakan konsep motivasi sebagai elemen yang memberikan dorongan yang kuat untuk membangkitkan semangat kerja seseorang, memungkinkan mereka untuk berkolaborasi secara efektif, dan berkomitmen sepenuhnya dalam usaha mereka guna memanasifestasikan kepuasan. Dalam lingkup organisasi, motivasi kerja karyawan menjadi elemen yang sangat vital yang harus diperhatikan oleh manajemen. Hal ini terkait dengan harapan bahwa karyawan yang termotivasi akan memberikan kontribusi positif yang signifikan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui motivasi, pegawai akan memperlihatkan semangat tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka.

Melalui pemahaman konsep motivasi, dapat disimpulkan bahwa motivasi melibatkan perilaku dan berbagai faktor yang memengaruhi bagaimana karyawan berperilaku dalam pekerjaannya. Motivasi adalah kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bekerja secara efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya memotivasi karyawan, manajer perlu memahami motivasi masing-masing karyawan secara mendalam sehingga mereka dapat memotivasi karyawan dengan metode yang sesuai, dan ini akan menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan tekun guna memanasifestasikan tujuan perusahaan.

B. Jenis-jenis motivasi kerja

Suhardi (2013:94) menyampaikan konsep bahwa motivasi memiliki dua jenis utama, yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

1) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah ragam motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang tanpa adanya pengaruh eksternal. Individu yang memiliki motivasi intrinsik cenderung mampu memotivasi diri sendiri tanpa perlu dorongan dari pihak lain. Berbagai faktor yang memengaruhi motivasi intrinsik meliputi harapan, kebutuhan, beserta minat. Pertama, kebutuhan merupakan dasar dari motivasi intrinsik, baik itu kebutuhan untuk diri sendiri atau kebutuhan untuk memenuhi keinginan orang lain.

Kedua, harapan berperan penting dalam memacu motivasi intrinsik, karena ketika individu memiliki harapan akan mencapai hasil yang memuaskan, harga diri mereka meningkat dan dorongan untuk mencapai tujuan semakin kuat. Ketiga, minat juga menjadi faktor penggerak dalam motivasi intrinsik, di mana individu cenderung lebih

termotivasi ketika mereka memiliki minat dan keinginan tinggi terhadap suatu hal tanpa adanya dorongan dari luar. Dengan pemahaman mengenai faktor-faktor ini, dapat memahami lebih dalam tentang motivasi intrinsik yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan mereka sendiri.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik, sebaliknya, ialah jenis motivasi yang dipicu oleh faktor eksternal atau pengaruh dari luar individu. Motivasi ini sering kali terkait dengan insentif materi, penghargaan, atau pengaruh dari lingkungan sekitar. Imbalan berupa uang, bonus, promosi, jabatan, atau penghargaan lainnya dapat menjadi pemicu yang kuat untuk menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan atau menjalankan suatu tindakan. Dorongan dari keluarga juga dapat memengaruhi motivasi ekstrinsik seseorang, karena dukungan dan harapan dari lingkungan keluarga dapat menjadi faktor penggerak. Selain itu, lingkungan tempat tinggal atau bekerja juga memainkan peran penting dalam memotivasi individu. Fasilitas, pujian, atau pengaruh dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi ekstrinsik.

Dalam banyak kasus, motivasi ekstrinsik mempunyai kekuatan dalam mentransformasikan keinginan individu, dari awalnya tidak berminat menjadi termotivasi guna melaksanakan suatu tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi ekstrinsik, individu dan organisasi dapat lebih efektif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan mengenai dua jenis motivasi tersebut, perusahaan sering kali mengaplikasikannya dalam konteks kerja. Melalui penjabaran di atas, bisa ditarik simpulan bahwa motivasi berperan sebagai pendorong yang mampu memotivasi individu untuk melakukan tindakan atau aktivitas yang bertujuan memantapkan tujuan yang sudah dicanangkan.

C. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi memegang peran sentral dalam membentuk perilaku karyawan, dan pembentukan motif motivasi ini adalah proses yang sangat kompleks, mirip dengan evolusi kepribadian seseorang. Motif motivasi tak dapat dipisahkan dari perkembangan kepribadian individu, selalu tumbuh dan berkembang sebagai hasil dari pengaruh lingkungan dan pengalaman hidup. Dalam hal ini, keluarga memiliki peran yang tak terbantahkan, karena hubungan antara orang tua dan anak dengan cara yang bertahap bisa mengungkap pola kepribadian yang selanjutnya mengalami perkembangan dengan semua atributnya, tidak terkecuali kebiasaan, sikap, pola pikir, dorongan motivasi, dan aspek-aspek lainnya.

Sutrisno (2019:116) menjelaskan bahwa motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua faktor yang esensial, yakni faktor internal dan eksternal, yang tumbuh dari diri karyawan itu sendiri:

1) Faktor Intern

Adapun faktor internal yang berpotensi memberi dampak motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

- a) Hasrat untuk mencapai kehidupan yang lebih baik
- b) Niat untuk memiliki lebih banyak hal dalam hidup
- c) Keinginan untuk meraih penghargaan atas prestasi kerja
- d) Keinginan untuk mendapatkan pengakuan atas kontribusi yang diberikan
- e) Keinginan untuk mempunyai kekuasaan

2) Faktor Ekstern

Dalam konteks pemberian motivasi kepada karyawan, faktor eksternal juga memegang peran penting, yang mencakup:

- a) Kualitas kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi produktivitas.
- b) Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan pekerjaan yang dilakukan.
- c) Kepemimpinan dan supervisi yang efektif dan mendukung.
- d) Ketersediaan jaminan pekerjaan yang memberikan rasa aman bagi karyawan.
- e) Status dan tanggung jawab yang jelas dan memotivasi.
- f) Fleksibilitas dalam peraturan dan kebijakan perusahaan

D. Indikator-indikator Motivasi

Bagi Maslow dalam Hasibuan (2013:148), terdapat berbagai kebutuhan yang dapat menggambarkan motivasi dalam konteks karyawan. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi kebutuhan fisik, kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan sesama, kebutuhan terkait rasa aman dan perlindungan, kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan diri, serta kebutuhan dalam mencapai potensi pribadi yang tertinggi. Dari berbagai faktor kebutuhan ini, kemudian ditarik beberapa indikator guna menilai taraf motivasi individu pegawai, yakni:

1) Kebutuhan Fisik

Dilihat melalui berbagai upaya perusahaan, seperti memberikan kompensasi yang memadai dalam bentuk gaji yang sesuai, bonus yang mencerminkan prestasi, tunjangan uang makan dan transportasi, serta menyediakan fasilitas perumahan dan kendaraan yang mendukung kesejahteraan karyawan, dan lain-lain.

2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Tercermin melalui upaya perusahaan dalam menyediakan fasilitas yang mendukung hal tersebut. Ini termasuk memberikan jaminan sosial tenaga kerja, program pensiun yang terpercaya, asuransi kecelakaan, tunjangan kesehatan yang menyeluruh, serta menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai.

3) Kebutuhan Sosial

Tercermin melalui upaya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang

mendukung interaksi positif antar individu. Hal ini mencakup pembentukan hubungan kerja yang harmonis, memberikan ruang bagi karyawan untuk merasa diterima dan dihargai dalam kelompok kerja, serta mengakomodasi kebutuhan untuk mencintai dan dicintai oleh rekan-rekan kerja.

4) Kebutuhan akan Penghargaan

Ini mencakup pengakuan, pujian, serta penghargaan yang diberikan berdasarkan prestasi dan kemampuan individu. Ini juga melibatkan keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas kontribusi yang diberikan dalam pekerjaan mereka.

5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Tercermin melalui tuntutan untuk pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan, yang memungkinkan mereka untuk mengembangkan serta mengaplikasikan kecakapan, kemampuan, keterampilan, keahlian, dan potensi yang dimiliki. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menyelenggarakan beragam kegiatan, seperti program pendidikan dan pelatihan yang membantu karyawan untuk menggali potensi mereka dan mencapai tingkat pengembangan diri yang lebih tinggi.

E. Metode-metode Motivasi

Terdapat berbagai metodologi yang bisa didayagunakan dalam memberi motivasi untuk karyawan. Hasibuan (2016:149) mengidentifikasi dua metodologi utama, yakni motivasi langsung dan tak langsung. Motivasi Langsung melibatkan pemberian motivasi dengan cara langsung untuk tiap-tiap diri karyawan dengan memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka secara langsung. Di sisi lain, motivasi tak langsung mengandalkan penyediaan fasilitas yang menjamin dan memfasilitasi lancarnya tugas karyawan, sehingga mereka merasa nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka. Kedua metode ini memiliki dampak yang signifikan dalam memacu semangat kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas.

2. Pengalaman Kerja

A. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja ialah ukuran yang mengindikasikan seberapa lama seseorang telah mengakrabi dan memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan, seperti yang diungkapkan oleh Foster dalam Zahro (2018: 9-10). Dalam konteks penempatan karyawan, manajer harus mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memiliki dampak signifikan pada kelangsungan operasional perusahaan. Satu di antara faktor yang mesti diperhitungkan ialah tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sebagaimana yang disebutkan oleh Wariati (2015), pengalaman kerja mencakup kompetensi, *skill*, dan kesanggupan yang diperoleh oleh seorang karyawan melalui pekerjaan sebelumnya, yang dapat membentuk landasan yang kuat dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka dengan efektif.

Bagi Hasibuan (2016:55), individu yang telah mengakumulasi pengalaman kerja adalah

sumber daya karyawan yang siap berkontribusi secara efektif. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang pelamar harus menjadi prioritas utama dalam proses seleksi. Pengalaman tersebut merupakan dasar atau acuan yang memungkinkan seorang karyawan untuk beradaptasi dengan kondisi kerja, mengambil risiko dengan keyakinan, menghadapi tantangan dengan pertanggungjawaban tinggi, dan melakukan komunikasi efektif dengan berbagai pihak guna menjaga produktivitas dan kinerja yang tinggi. Pengalaman kerja dapat diukur berdasarkan masa kerja serta taraf kompetensi dan *skill* yang dipunyai oleh individu tersebut. Khususnya dalam pekerjaan yang memerlukan keahlian, kemampuan, dan inisiatif tinggi, pengalaman tersebut berperan penting dalam menciptakan produk atau hasil yang berkualitas baik dalam hal kuantitas maupun kualitas.

B. Indikator Pengalaman Kerja

Foster (2012:43) memberikan panduan untuk menilai tingkat pengalaman seorang pegawai, yang juga berfungsi selaku barometer pengalaman kerja, melalui berbagai faktor yang harus dipertimbangkan:

1. Lama waktu/masa kerja

Pengukuran pengalaman kerja dapat dilakukan dengan mempertimbangkan seberapa lama seseorang telah berada dalam dunia kerja, sehingga mereka memiliki pemahaman yang mendalam terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan dan telah berhasil melaksanakannya dengan baik.

2. Taraf kompetensi dan *skill* yang dimiliki

Pengetahuan melibatkan beragam gagasan, asas, mekanisme, regulasi, dan data yang menjadi dasar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, pengetahuan juga mencakup kapasitas untuk mengerti dan menerapkan wawasan ini dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka. Di sisi lain, keterampilan merujuk pada kapabilitas fisik yang diperlukan untuk sukses dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan tertentu, yang mengimplikasikan kompetensi praktis yang bisa diterapkan dalam konteks pekerjaan sehari-hari.

3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Kemampuan seseorang terkait penguasaan aspek-aspek teknis terkait dengan piranti dan metode kerja dapat diukur melalui tingkat keahlian yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

C. Aneka Faktor yang Memengaruhi Pengalaman Kerja

Bagi Salju dan Muhammad Lukman (2018:2), ada beberapa faktor yang berperan dalam membentuk pengalaman kerja seseorang, yang mencakup:

1) Latar belakang individu, yang meliputi pendidikan, kursus, dan pelatihan kerja yang pernah diikuti, serta mencerminkan aktivitas yang sudah dilaksanakan individu di masa lampau.

- 2) Bakat dan minat, yang digunakan guna menaksir kapasitas dan kemampuan individu dalam menangani tugas-tugas pekerjaan.
- 3) Sikap dan kebutuhan, yang membantu memproyeksikan tanggung jawab dan kewenangan yang dapat dipegang oleh seseorang dalam konteks pekerjaan.
- 4) Kemampuan analisis dan manipulatif, yang merujuk pada kemampuan individu dalam mengevaluasi, menganalisis, dan memanipulasi data atau informasi terkait dengan pekerjaan mereka.
- 5) *Skill* dan kompetensi teknis, yang digunakan guna mengevaluasi kesanggupan seseorang dalam melaksanakan beragam aspek teknis pekerjaan yang spesifik.

3. Produktivitas Karyawan

A. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas mengacu pada perolehan yang dihasilkan dengan memanfaatkan sumber daya yang didayagunakan dalam sebuah pekerjaan atau kegiatan. Menurut pandangan Schermerharn seperti yang dijelaskan oleh Busro (2018:340), produktivitas dapat diartikan sebagai ukuran kinerja yang memperhitungkan potensi yang dimanfaatkan, seperti SDM.

Menurut pandangan Handoko seperti yang dikutip oleh Busro (2018:341), produktivitas tidak hanya mencakup hasil fisik, tetapi juga melibatkan aspek psikologis individu dan upaya yang mereka lakukan untuk mencapai hasil yang optimal. Ini melibatkan penggunaan potensi individu secara selektif dan efisien, diikuti dengan pengukuran terhadap berbagai input yang digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Produktivitas, menurut definisi Irham Fahmi (2016:112), merujuk pada hasil yang diperoleh melalui mekanisme pemroduksian dengan mendayagunakan satu atau beberapa faktor produksi. Pengertian umum tentang produktivitas, seperti yang dijelaskan oleh H. John Bernandin dan Russell yang dilansir Fahmi (2016:112), mengacu pada rasio antara *output* dengan *input*. *Output* dalam hal ini dapat mencakup berbagai elemen seperti penjualan, pendapatan, pangsa pasar, dan tingkat kerusakan.

Berikutnya, Indah Puji Hartik (2014:209) menguraikan bahwa produktivitas adalah kemampuan untuk menciptakan produk dan layanan dengan memanfaatkan beragam sumber daya atau elemen produksi, dengan maksud untuk meningkatkan baik volume maupun mutu hasil kerja yang dihasilkan dalam lingkup perusahaan.

Menurut *International Labour Organization* (ILO), sebagaimana dikutip oleh Hasibuan (2013:127), produktivitas dapat dijelaskan sebagai evaluasi ilmiah yang mengukur hasil produksi dibandingkan dengan penggunaan segala jenis sumber daya yang terlibat dalam proses produksi. Sumber daya ini mencakup lahan, material mentah, bahan pendukung, sarana pabrik, peralatan, mesin, perkakas, dan tenaga kerja.

B. Indikator Produktivitas Karyawan

Sutrisno (2016:108) mengemukakan bahwa peran produktivitas sangat vital dalam

konteks pekerjaan karyawan di suatu perusahaan. Produktivitas pekerjaan dianggap sebagai elemen utama untuk memastikan bahwa tugas-tugas dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif, membantu dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dalam upaya mengukur produktivitas pekerjaan, peneliti merujuk kepada parameter yang telah didefinisikan oleh Sutrisno (2017:104):

1) Kemampuan

Kemampuan seorang karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya dengan baik sangat terkait dengan tingkat keterampilan yang dimiliki serta tingkat keprofesionalan yang ditunjukkan dalam pekerjaan mereka. Dimensi ini memberi kemampuan kepada mereka agar berhasil menuntaskan berbagai tugas yang telah diberikan, dan mencerminkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut.

2) Meningkatkan hasil yang diraih

Meningkatkan hasil yang diperoleh ialah tujuan yang sangat diinginkan. Hasil ini tidak hanya dirasakan oleh pelaku pekerjaan tetapi juga oleh mereka yang menikmati hasil kerja tersebut. Oleh karena itu, penting untuk berupaya meningkatkan produktivitas kerja, karena hal ini akan memberikan manfaat yang signifikan bagi semua yang dilibatkan pada sebuah proyek atau pekerjaan.

3) Semangat kerja

Usaha dalam mencapai hasil yang lebih baik di hari sebelumnya adalah sebuah upaya yang sangat bernilai. Hal ini tercermin dalam etos kerja individu dan dapat diukur melalui hasil yang diperoleh dalam sehari, selanjutnya diperbandingkan dengan pencapaian pada hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Tidak henti-hentinya melakukan upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja adalah suatu tindakan yang sangat penting. Pengembangan diri bisa dicapai dengan memperhatikan tantangan beserta harapan yang ada dalam pekerjaan. Makin besar dan kompleks tantangannya, semakin mendesak perlunya pengembangan diri. Sama halnya dengan harapan untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik, ini juga mendorong semangat karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka dalam pekerjaan.

5) Mutu

Upaya untuk terus meningkatkan mutu kerja adalah tindakan yang sangat penting. Mutu dalam pekerjaan mencerminkan tingkat kualitas yang diberikan oleh seorang pegawai. Oleh karena itu, upaya untuk menaikkan mutu ditujukan guna memberi hasil yang paling baik, yang hendak memberikan manfaat yang besar baik bagi perusahaan maupun untuk kemajuan pribadi pegawai tersebut.

6) Efisiensi

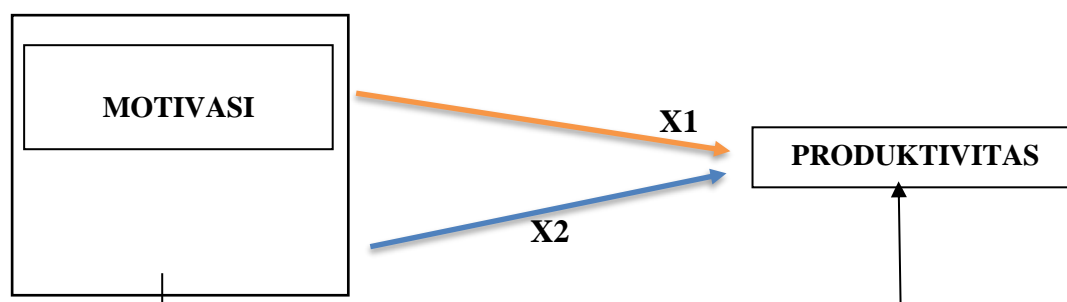
Rasio antara hasil yang diperoleh dengan seluruh sumber daya yang dikeluarkan

merupakan salah satu aspek penting dalam mengukur produktivitas. Evaluasi masukan (*input*) dan keluaran (*output*) ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap penilaian kinerja karyawan.

C. Aneka Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Karyawan

Sutrisno (2015:103) menyebutkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor kunci. Pertama, pelatihan merupakan faktor penting karena memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan peralatan kerja dengan efektif. Selain itu, kondisi mental dan kemampuan fisik karyawan juga memiliki dampak besar pada produktivitas, karena kesejahteraan mental dan fisik karyawan erat kaitannya dengan kinerja mereka. Terakhir, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan memiliki pengaruh signifikan terhadap aktivitas sehari-hari, termasuk opini atasan atas pegawai dan seberapa jauh mereka terlibat dalam penetapan tujuan organisasi. Semua faktor ini saling berinteraksi dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar .1 Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dalam konteks penelitian ini, peneliti telah merumuskan beberapa hipotesis berdasarkan permasalahan yang diajukan dalam penelitian serta dasar kerangka pemikiran yang telah disusun. Hipotesis-hipotesis yang diajukan melibatkan berbagai variabel dan asumsi yang akan diuji dalam penelitian ini, yakni:

- H1:** Motivasi (X1) memberi dampak kepada Produktivitas Karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.
- H2:** Pengalaman Kerja (X2) memberi dampak kepada Produktivitas Karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.
- H3:** Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) secara bersamaan memberi dampak positif kepada Produktivitas Karyawan (Y) di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

METODE

Kategori Penelitian

Riset ini adalah salah satu ragam penelitian kuantitatif. Metodologi riset yang didayagunakan

ialah pendekatan kuantitatif, di mana riset ini mendayagunakan kuesioner selaku instrumen dalam melakukan pengumpulan data. Pendekatan kuantitatif ini berfokus pada pengumpulan dan penganalisisan data berbentuk angka, yang kemudian akan didayagunakan dalam melakukan interpretasi dalam konteks penelitian ini. Data berupa angka memiliki peran sentral dalam penelitian ini, digunakan dalam proses pengumpulan, analisis, serta solusi terhadap permasalahan yang diteliti.

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia sebanyak 135 karyawan. Tehnik yang digunakan adalah *non probability sampling* dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia sebanyak 135 karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Dalam konteks penelitian, variabel-variabel dapat dikelompokkan menjadi dua jenis utama, yakni variabel independen dan dependen.

1. Variabel independen/bebas (X)

Sugiono (2015:61) menjelaskan bahwa variabel bebas adalah faktor-faktor yang memiliki kemampuan memengaruhi atau menjadi pemicu perubahan dalam variabel dependen atau terikat. Dalam kerangka riset ini, variabel bebas yang hendak dianalisis ialah Motivasi (X1) beserta pengalaman kerja (X2).

2. Variabel dependen/terikat (Y)

Sugiono (2015:61) menggambarkan bahwa variabel terikat ialah variabel yang mengalami dampak ataupun hasil dari kehadiran variabel bebasnya. Dalam konteks penelitian ini, variabel dependen (Y) yang terkait dengan isu yang sedang diselidiki adalah produktivitas karyawan. Dalam rangka penelitian ini, penulis melaksanakan pengukuran untuk menganalisis bagaimana motivasi dan pengalaman kerja memengaruhi produktivitas karyawan dengan menggunakan pendekatan operasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Reponden

Temuan riset yang melibatkan 135 responden karyawan di PT Reasuransi Nasional Indonesia mengindikasikan bahwa mayoritas dari mereka adalah perempuan 79 responden (59%), dengan laki-laki sebagai kelompok minoritas sebanyak 56 responden (41%). Dari segi pendidikan terakhir, sebanyak 115 responden memiliki latar belakang pendidikan strata 1 (85%), 18 responden memiliki gelar strata 2 (13%), dan 2 responden memiliki gelar strata 3(2%), menunjukkan dominasi karyawan dengan tingkat pendidikan S1. Ketika dilihat dari masa kerja, 90 responden memiliki pengalaman kerja selama 0-5 tahun (67%), 29 responden antara 6-10 tahun (21%), 7 responden antara 11-15 tahun (5%), 5 responden antara 16-20 tahun (4%), dan 4 responden dengan pengalaman lebih dari 20 tahun (3%), menunjukkan tingkat loyalitas tinggi pada kelompok yang memiliki masa kerja 0-5 tahun.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.137	2.147		4.720	.000
	X1	.423	.064	.485	6.648	.000
	X2	.289	.061	.347	4.753	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Dalam konteks regresi linear berganda yang tertera dalam Tabel 1, nilai konstanta memiliki makna penting. Nilai konstan sejumlah 10,137 mengindikasikan bahwa manakala variabel motivasi (X1) beserta pengalaman kerja (X2) memiliki nilai 0 (nol), maka produktivitas karyawan (Y) akan mempunyai nilai awal sejumlah 10,137. Selain itu, nilai koefisien untuk variabel motivasi (X1) sejumlah 0,423 menjelaskan bahwa tiap-tiap pertambahan sejumlah 1 dalam variabel motivasi akan menyebabkan peningkatan sekitar 0,423 dalam produktivitas karyawan. Sementara itu, nilai koefisien untuk variabel pengalaman kerja (X2) sejumlah 0,289 mengungkapkan bahwa bilamana variabel motivasi tetap, dan pengalaman kerja meningkat sebesar 1, maka produktivitas pegawai akan meningkat sekitar 0,289. Informasi ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana variabel-variabel ini berkontribusi atas produktivitas pegawai dalam konteks model regresi linear berganda.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 2. Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.137	2.147		4.720	.000
	X1	.423	.064	.485	6.648	.000
	X2	.289	.061	.347	4.753	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Dari hasil uji *coefficients* pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Motivasi (X₁)

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} atas variabel motivasi (X1) adalah 6,648, melebihi nilai mutlak 6,648, sementara nilai t_{tabel} adalah 1,97796. Penemuan ini mengindikasikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan taraf signifikansi sejumlah 0,000, yang berada di bawah 0,05. Oleh karena itu, Ho diterima, sementara Ha ditolak. Dari sini bisa ditarik simpulan bahwa ada dampak yang substansial antara tingkat motivasi dengan produktivitas pegawai di PT Reasuransi Nasional Indonesia.

2. Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Dari data yang telah dianalisis, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja (X_2) ialah 4,753, melebihi nilai t_{tabel} yang juga sebesar 4,753. Temuan ini memperlihatkan bahwa nilai t_{hitung} melebihi t_{tabel} , dengan taraf signifikansi hanya 0,000, yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, H_0 tidak dapat diterima, sementara H_a dapat diterima. Dengan demikian, bisa ditarik simpulan bahwa ada dampak positif yang substansial antara tingkat pengalaman kerja dan produktivitas pegawai di PT Reasuransi Nasional Indonesia.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Guna melakukan uji hipotesis ini, dilakukan Uji F (Simultan) dengan tujuan untuk mengevaluasi dampak variabel independen secara kolektif atas variabel dependen. Bilamana signifikansinya bernilai melebihi 0,05 atau f_{hitung} nya bernilai melebihi f_{tabel} nya, maka H_a dapat diterima. Kebalikannya, bilamana signifikansinya t bernilai melebihi 0,05 atau f_{hitung} nya melebihi f_{tabel} nya, maka H_0 dapat diterima.

Tabel 3. Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	847.830	2	423.915	84.285	.000 ^b
	Residual	663.903	132	5.030		
	Total	1511.733	134			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 26, 2023

Merujuk pada hasil dari Tabel 3 dalam uji F, didapatkan nilai F sebesar 84,285, sedangkan nilai F tabelnya adalah 2,67. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai F hitung 84,285 secara signifikan melebihi nilai F tabel 2,67, dengan taraf signifikansinya yang bernilai sejumlah 0,000 yang jelas lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, pemodelan regresi ini bisa dianggap relevan dalam menjelaskan variabilitas produktivitas kerja pegawai di PT. Reasuransi Nasional Indonesia. Kesimpulannya, ada dampak positif yang substansial antara motivasi dan pengalaman kerja atas produktivitas pegawai di perusahaan tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam riset terkait dampak motivasi dan pengalaman kerja atas karyawan di PT. Reasuransi Nasional Indonesia, beberapa kesimpulan dapat diambil

1. Motivasi memiliki pengaruh positif dan substansial atas produktivitas pegawai di PT. Reasuransi Nasional Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi, semakin baik produktivitas karyawan, serta mendorong perwujudan diri mereka.
2. Pengalaman kerja juga memberi dampak positif dan substansial atas produktivitas karyawan di perusahaan ini. Makin tinggi taraf pengalaman kerja, semakin tinggi produktivitas pegawai

karena meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka.

3. Kombinasi motivasi dan pengalaman kerja dengan cara yang bersamaan juga memiliki dampak positif dan substansial atas produktivitas pegawai. Dengan begitu, bisa ditarik simpulan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berkontribusi dalam mengembangkan mutu pegawai di PT. Reasuransi Nasional Indonesia.

Saran

1. Bagi Perusahaan

Dalam rangka meningkatkan motivasi dalam penelitian ini terdapat nilai yang perlu ditingkatkan dan diperbaiki mengenai balas jasa kepada karyawan, di mana sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan kembali.

Dalam hal pengelolaan karyawan, penting untuk memastikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan sesuai dengan pengalaman serta kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Satu dari sekian langkah yang bisa diambil guna mengembangkan produktivitas ialah dengan memotivasi karyawan terhadap tugas-tugas yang mereka jalankan, seperti memberikan kenaikan jabatan kepada mereka yang mencapai prestasi tertentu.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menitikberatkan kepada variabel motivasi dan pengalaman kerja dalam konteks produktivitas karyawan. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya, ada peluang untuk mengeksplorasi variabel lain atau memperluas cakupan objek penelitian. Para peneliti berharap agar penelitian berikutnya dapat meningkatkan jumlah responden dan mencakup lokasi yang lebih luas, sehingga hasilnya lebih baik dan dapat digeneralisasikan. Dengan cara ini, penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia dapat terus berkembang, memberikan wawasan yang lebih mendalam, dan berkontribusi lebih banyak kepada ilmu manajemen secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Penelitian Ipteks (4) 1: 47-62
- Basari, Indra 2012. *Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*. Jurnal Manajemen. Vol 4. No 2. Hal 139-159.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu s.p. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irham Fahmi. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Indah Puji Hartatik.(2014). *Buku praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta:
- Laksana. Mangkunegara, Prabu.A.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (2017). *Motivation and Personality (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka. Palopo. Jurnal Manajemen. Vol.4,No.1.ISSN:2339-1510.
- <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/280/207> diakses 16 Desember 2019
- Suhardi. 2013. *The science of motivation kitab motivasi*. Jakarta : PT. Elex Media Kom[putindo].
- Salju, Muhammad Lukman (2018), *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja*

- Karyawan PT. COMINDO MITRA Sulawesi Cabang Palopo*". Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 1.
- Sutrisno, Edy 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo Jurnal Manajemen, Vol. 4, No. 1.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND. Cetakan ke 22*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi. (2013). *The Science Of Motivation Kitab Motivasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Salju dan Lukman, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet. Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.
- Wariati, Nana, dkk. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.3, No.3.