

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
(BKPSDM) KABUPATEN MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada

Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Sarjana
Manajemen



MARTINUS KITA

2017120121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2022**

RINGKASAN

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur dalam sebuah perusahaan apabila dapat dijalankan dengan baik maka tenaga yang diperoleh merupakan kualitas yang terbaik, walaupun sekarang ini kemajuan begitu pesat dalam bidang teknologi tetapi tenaga kerja sebagai peran penting yang salah satunya dapat menggantikan teknologi walaupun setiap perkembangan munculnya teknologi yang sangat canggih, pada dasarnya kenyataan di dunia kerja masih menggunakan peran tenaga manusia yang bisa mengendalikan proses produksi.

Kata Kunci: *Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja, Kantor BKPSDM Kabupaten Malang.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan ataupun instansi sangat membutuhkan modal karena merupakan hal yang paling penting untuk menjalankan suatu perencanaan agar bisa tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri. Kemajuan sebuah perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang berkualitas. Hal inilah yang perlu diperhatikan oleh perusahaan tidak dilihat dari modal ataupun alat yang canggih tetapi sumber daya manusia menjadi peran paling penting.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tolak ukur dalam sebuah perusahaan apabila dapat dijalankan dengan baik maka tenaga yang diperoleh merupakan kualitas yang terbaik, walaupun sekarang ini kemajuan begitu pesat dalam bidang teknologi tetapi tenaga kerja sebagai peran penting yang salah satunya dapat menggantikan teknologi walaupun setiap perkembangan munculnya teknologi yang sangat canggih, pada dasarnya kenyataan di dunia kerja masih menggunakan peran tenaga manusia yang bisa mengendalikan proses produksi.

Dari hal di atas dapat kita lihat bahwa dalam perusahaan sangat butuh tenaga kerja yang bisa dipekerjakan baik secara efektif maupun

efisien. Agar sumber daya manusia selalu berkembang baik dilihat dari sektor publik maupun sektor swasta, perlu dijalankan melalui perencanaan agar bisa bekerja sama, untuk bisa melihat kualitas dari tenaga kerja hal yang paling penting yakni bisa mengatur organisasi dalam perusahaan tersebut.

Strategi manajemen organisasi harus dilakukan pada setiap instansi agar, setiap karyawan dapat merasa nyaman dan dapat menerima gagasan-gagasan baru perusahaan atau instansi.

Menurut Gunawan dan Lilva, (2015:15) manajemen merupakan orang atau beberapa apa yang dapat dipercaya kan kan agar bisa bertanggung jawab untuk melihat dan membuat suatu keputusan yang sesuai dengan perencanaan agar bisa mencapai tujuan dalam suatu perusahaan atau dengan kata lain biasa disebut dengan perencanaan dalam mengawali suatu usaha lalu masuk dalam sebuah perusahaan dan apa yang telah direncanakan kita menerapkan lalu mengawasi secara teliti.

Menurut Thompson dan Martin, (2011) *dalam* (Cakti dan Lilva, 2015) manajemen untuk mengetahui strategi merupakan proses yang paling penting dalam sebuah organisasi agar bisa mengetahui tujuan dan apa yang menjadi sasaran kedepannya dalam menjalankan usaha serta keputusan untuk melanjutkan perencanaan dalam waktu jangka

panjang maupun jangka pendek. Dalam kehidupan berorganisasi ada berbagai masalah yang paling mendasar yakni adab seberapa karyawan yang tergolong baik dan tidak.

Dari hal yang diulas menunjukkan bahwa karyawan memiliki berbagai macam kemampuan dan keterampilan tersendiri yang diikutsertakan dengan semangat yang berbeda-beda, sekarang ini ada karyawan yang memiliki keterampilan yang bagus maupun kemampuan tetapi tidak semangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya. Inilah yang menghambat dari perencanaan karena tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Rahmawati, (2013) permasalahan an mengenai kemampuan juga keterampilan serta semangat seseorang dalam bekerja kita dapat memahami karena dalam suatu organisasi memiliki anggota dari berbagai macam karakter yang memiliki latar belakang dan tujuan dalam organisasi tersebut. Dalam suatu perusahaan sangat membutuhkan kinerja dari semua karyawannya lebih maju yang dilihat dalam tahun maupun bulan, agar bisa mendukung pencapaian dari karyawan perusahaan tentunya selalu memberi motivasi yang positif kepada karyawan karena dengan hal itu bisa sampai pada prestasi ataupun kinerja yang sangat baik dalam melakukan dan aktivitas ataupun produktivitas (Gunawan, 2015)

Motivasi merupakan kata-kata yang dilontarkan untuk mendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan, hal ini memiliki sesuatu yang positif agar karyawan bisa saling bekerja sama baik secara efektif maupun efisien dengan segala cara yang dimiliki untuk bisa mendapatkan kepuasan tersendiri dalam perusahaan (Hasibuan, 2016:219). Motivasi itu sendiri dilontarkan agar bisa menjadi penguat pada ada karyawan maupun individu supaya bisa bekerja dengan cepat serta memberi dengan berbagai kemampuan maupun keterampilan yang ada untuk mensukseskan tujuan dari organisasi tersebut.

Menjadi seorang pemimpin tentunya selalu memiliki jiwa untuk merangkul karyawan dan selalu mendorong dengan memberikan motivasi yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kehidupan agar bisa menciptakan kedamaian serta keharmonisan hal inilah yang membuat karyawan merasa nyaman berada dalam perusahaan. Apabila setiap karyawan selalu mendengar motivasi yang baik maka hasil dari pekerjaan mereka pun akan baik pula.

Selain memberi motivasi kepada karyawan pihak perusahaan juga membutuhkan karyawan yang memiliki pengalaman kerja karena yang sudah berpengalaman tingkat produktivitasnya sangat bagus. Menurut Foster, (2011:40) pengalaman kerja merupakan sesuatu yang

bisa diukur mengenai seberapa lama seseorang bekerja di perusahaan yang lama dan pekerjaan apa saja yang telah ia lalui.

Pengalaman kerja seseorang bisa kita lihat dari mana pekerjaannya dan jenis pekerjaan yang ia lakukan yang bisa memberikan kontribusi lebih baik kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Semakin lama seseorang bekerja maka pengalamannya semakin banyak dan cara kerjanya sangat berbeda yakni teliti serta bertindak cepat dengan mengetahui tujuan untuk mensukseskan perusahaan. (Handoko, 2019:27). Tenaga kerja yang sudah berpengalaman tentunya keterampilannya sangat jauh berbeda dari tenaga kerja yang belum berpengalaman.

Hal ini sangat berpengaruh pada ada sebuah perusahaan pengalaman kerja sangat berpengaruh pada aktivitas produktivitas dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Tidak terlepas dari motivasi yang selalu mendorong para karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat untuk menunjang produktivitas agar selalu meningkat.

Maka dari itu motivasi dan pengalaman kerja menjadi pokok paling utama agar bisa meningkatkan produktivitas individu, karyawan yang memiliki pengalaman serta motivasi yang baik maka akan berdampak pada ada pekerjaan yang baik pula serta mendapatkan

hasil yang luar biasa. Seorang karyawan yang baru masuk maupun sudah mempunyai pengalaman ini menunjukkan kemajuan dalam tulisan tersebut. Syarat agar bisa bekerja harus memiliki motivasi yang tinggi agar bisa mencapai hasil yang memuaskan.

Karyawan yang dapat dipekerjakan adalah yang memenuhi persyaratan yakni kemampuan yang bagus lalu pendidikan yang berkualitas serta kerja cerdas hal ini yang membuat seseorang lebih terampil dan tidak lupa juga harus sehat jasmani maupun rohani maka untuk menjalankan tugasnya bisa lancar tanpa ada hambatan dan mendapatkan hasil yang berkualitas.

Dalam sebuah perusahaan tentunya memiliki tujuan yakni mendapatkan keuntungan hal ini harus didukung dengan produktivitas dari seorang pegawai yang ditunjukkan dari kinerja kerja yang bagus serta sikap yang memiliki pandangan yang sangat luas dalam artian pekerjaan hari esok harus berbeda dan lebih baik dari hari ini. Hal inilah yang menunjukkan melalui produk berupa barang maupun jasa.

Adapun tujuan yang paling penting untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan baik yang berstatus senior maupun junior harus efisien dan efektif serta produktif. Pada dasarnya kinerja karyawan dapat dilihat melalui kesuksesan dalam sebuah pekerjaan yang diberikan ataupun hasil yang dicapai dalam

mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberi tugas padanya sesuai dengan target yang ditetapkan.

Maka dari itu pihak perusahaan harus memberi perhatian yang lebih kepada karyawan agar bisa mendapatkan nyaman sebab hasil yang dicapai oleh seorang karyawan tentunya harus adanya dorongan dari seorang pemimpin. begitu pula yang dialami oleh Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Dari permasalahan di atas peneliti perlu melakukan janji secara detail mengenai faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang tersebut.

Kekurangan yang kita ketahui yaitu kualitas dari seorang karyawan yang belum berpengalaman serta masa kerja yang sangat pendek berpengaruh sekali terhadap keterampilan seorang pegawai dan hasil yang dikerjakan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Dari hal inilah besar harapan agar pemimpin perusahaan dapat memberi upah yang layak untuk karyawan serta memberi kesempatan untuk bekerja lebih lama agar karyawan bisa

mendapatkan pengalaman yang sangat banyak serta keterampilan yang berkualitas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang, masih sangat banyak karyawan yang tidak menggunakan waktu dengan sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan selain itu juga penggunaan sarana dalam pengerjaan yang tidak efektif.

Dari perusahaan ini peneliti sangat tertarik untuk melakukan kajian agar bisa menyelesaikan permasalahan yang terjadi dengan judul *“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kabupaten Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang”*.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang?
2. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang?

3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang
3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan dan teori terbaru bagi para pembaca mengenai hubungan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam sebuah instansi atau lembaga pemerintah.

2. Manfaat Praktis

a. Karyawan

Dapat meningkatkan kinerja bagi karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan.

b. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Malang

Sebagai bahan pertimbangan agar bisa dievaluasi karena dengan hal ini ini dapat mengetahui kinerja dari seorang karyawan dan juga sebagai bahan untuk menjadi perbandingan dalam pemberian gaji ataupun insentif.

c. Peneliti atau Penulis

Menambah teori terbaru dan terupdate serta wawasan yang luas mengenai permasalahan yang ada sehingga bisa menemukan solusi yang terbaik untuk permasalahan tersebut.

d. Institusi

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan menjadi pedoman dengan teori terbaru agar bisa

melanjutkan penelitian di tahun berikutnya dengan judul yang sama nama objek yang berbeda.

e. Peneliti Selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan menjadi bahan masukan pada peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2012. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2016. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Bungin, Burhan. 2013. Analisis Data Penelitian Kualitatif Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Colquitt, Jason A.; Jeffery A. Le Pine dan Michael J. Wesson. 2015. Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace. New York: McGraw-Hill Education
- Foster, B. 2011. Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gunawan, Cakti Indra dan Anggraeni, Lilva Puspita. 2015. Analisis Manajemen Strategi PT. Semen Indonesia Tbk VS PT. Holcim Indonesia Tbk. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi. Volume. 3, No.2. (diakses pada tanggal 18. Februari 2021).
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2019. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2016. Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, S.P Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2012. Manajemen kompensasi. Jakarta: Rajawali Pers
- Kumbadewi, dkk. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4.

- Muchdarsyah Sinungan. 2015. Produktivitas, Apa dan Bagaimana edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Rahmawati, Hikmah Is' Ada. 2013. Pengaruh Good Corporate Governance (GCG) Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Perbankan. Accounting Analysis Journal AAJ 2 (1) (2020). [Http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj](http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/aaaj)
- Robbins, P. Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy. 2011. Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Edisi Kedua. Bumi Aksara
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna. 2015. Statistika untuk Penelitian. Yogyakarta: Graha ilm
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service
- Tafia, Yanti. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2