

## ANALISIS DAMPAK PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ADIRA FINANCE TEBING TINGGI

**Rakhmawati Purba<sup>1</sup>, Rasmewahni<sup>2</sup>, Sri Winda Hardiyanti Damanik<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Manajemen, STIE Bina KaryaTebing Tinggi

Jl. Diponegoro (Simpang Rambung) Tebing Tinggi, Sumatera Utara, 20633

\*rakhma.purba@gmail.com

Diterima : 20 Februari 2021

Direvisi : 30 Agustus 2021

Disetujui : 31 Agustus 2021

### ABSTRAK

Pengembangan SDM baik yg bekerja pada sektor publik juga sektor swasta, perlu dilakukan secara terpola & berkesinambungan. Strategi buat berbagai SDM yg dikenal menggunakan manajemen organisasi, wajib fleksibel pada mendapat gagasan-gagasan baru meskipun ketika ini kurang sinkron & bisa melakukan beberapa reformasi secara mendasar terhadap praktik & kebijakan konvensional. Tujuan penelitian ini yaitu buat mengetahui bagaimana imbas pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi. Data yg digunakan yaitu data kuantitatif yg berbentuk nomor atau bilangan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, informasi lapangan & studi literatur. Jumlah sampel sebesar 45 orang menggunakan metode sensus. Hasil pengujian hipotesis menggunakan memakai analisis regresi linier sederhana dimana pengalaman kerja menjadi variable independen & produktivitas kerja karyawan menjadi variable dependen. Nilai thitung > ttabel yaitu  $2,777 > 1,679$  & nilai signifikan buat pengalaman kerja sebanyak  $0,008 < \alpha 0,05$ , sebagai akibatnya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas menggunakan demikian maka hipotesis diterima

**Kata Kunci : Pengalaman, Produktivitas, Kerja dan Pegawai**

### ABSTRACT

Human resource development, both those working in the public and private sectors, needs to be carried out in a planned and sustainable manner. The strategy for developing human resources, known as organizational management, must be flexible in accepting new ideas even though it is currently not suitable and can carry out some bases reforms to conventional policies and practices. The purpose of this study is to determine how the influence of work experience on employee productivity at PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi. The data used are quantitative data in the form of numbers or numbers. Data collection techniques through interviews, questionnaires and literature study. The number of samples was 45 people using the census method. The results of hypothesis testing using simple linear regression analysis where work experience is the independent variable and employee work productivity is the dependent variable. The value of  $t_{count} > t_{table}$  is  $2.777 > 1.679$  and a significant value for work experience is 0.008.

**Keywords :** *Work experience and work productivity*

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas kerja karyawan adalah suatu dampak menurut persyaratan kerja yg wajib dipenuhi sang setiap karyawan. Persyaratan tadi merupakan kesediaan karyawan buat bekerja menggunakan penuh semangat & tanggung jawab. Produktivitas jua mencerminkan pandangan hidup kerja karyawan yg tercermin menurut perilaku mental yg baik. Dengan demikian pengusaha juga karyawan berupaya menaikkan produktivitas melalui banyak sekali kebijakan. (Ardika Sulaeman, 2014).

Kemampuan karyawan baru untuk menggabungkan program pembinaan dan sosialisasi karyawan tertentu belum sepenuhnya menghilangkan kesenjangan antara keterampilan kerja dan persyaratan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas kerja organisasi/perusahaan secara keseluruhan. (Muh. Kadarisman, 2013)

Pengalaman kerja yang baik dapat mendukung perusahaan untuk berhasil mencapai tujuannya. Melalui pengalaman kerja, faktor-faktor akan membentuk tingkat produktivitas kerja yang baik dan mendukung keberhasilan usaha. Sebaliknya jika produktivitas kerja menurun maka akan mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. (Lukman, 2018) .

Orang dengan pengalaman kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih baik daripada mereka yang baru memasuki dunia kerja, karena orang ini belajar berdasarkan aktivitas dan perjuangan yang terjadi di tempat kerja. Dengan pengalaman kerja, seseorang memiliki proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku sehingga dapat menggunakan perubahan yang ada untuk mendukung pengembangan diri. (Pitriyani et al., 2019).

Menurunnya produktivitas karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, diantaranya umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan juga lingkungan kerja (Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1, 2016). Ada banyak faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan, namun penelitian ini hanya berfokus pada variabel pengalaman kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah pengalaman kerja memiliki dampak

pada produktivitas pegawai PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi.

Penelitian ini mengambil tujuan untuk mengetahui dampak pengalaman kerja terhadap produktivitas pegawai PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pengalaman Kerja**

Menurut (Hasibuan, 2018), Pengalaman kerja yaitu kenaikan pangkat yg didasarkan dalam lamanya pengalaman kerja seorang, orang terlama bekerja pada perusahaan menerima prioritas pertama pada taraf kenaikan pangkat. Kelebihannya merupakan adanya penghargaan & pengakuan bahwa pengalaman adalah saka pengajar yg berharga.

Pengalaman kerja tidak hanya berkaitan dengan masa kerja, tetapi juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang telah atau sering dihadapi. Dengan bertambahnya pekerjaan maka pengetahuan dan keterampilan seseorang juga akan meningkat dalam bekerja. Hal ini dapat dimaklumi karena mereka telah dilatih untuk sering mengulang suatu pekerjaan agar keterampilan dan kemampuannya lebih mudah dikuasai, namun sebelum mereka mempraktekkannya, pengalaman yang mereka miliki akan berkurang atau bahkan terlupakan.

### **Produktivitas Kerja**

(Ahmad Tohardi, 2010) membicarakan bahwa efisiensi kerja adalah semacam perilaku spiritual, selalu berusaha untuk memperbaiki hal-hal yang ada, saya percaya bahwa hari ini bisa lebih baik dari kemarin, dan besok akan lebih baik dari hari ini.

Menurut (Aprilyanti, 2017) Produktivitas kerja merupakan berukuran yg menampakan pertimbangan antara input & hasil yg dimuntahkan perusahaan dan kiprah energi kerja yg dimiliki persatuan waktu

Pengertian tadi menyebutkan bahwa pada pada menaikkan produktivitas kerja memerlukan perilaku mental yg baik menurut karyawan, disamping itu peningkatan produktivitas kerja bisa dipandang melalui cara kerja yg dipakai pada melaksanakan aktivitas & output kerja yg diperoleh. Sehingga menurut pengertian tadi bisa disimpulkan bahwa pada pada produktivitas kerja masih ada unsur utama yg adalah kriteria buat menilainya. Ketiga unsur

tadi merupakan unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, & output kerja.

Unsur pertama dari efisiensi kerja adalah semangat kerja, yang dapat diartikan sebagai perilaku psikologis karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perilaku psikologis yang diwujudkan dalam semangat untuk menyelesaikan tugas dan mendorong diri mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Oleh karena itu, jika kondisi tersebut dapat terus dipertahankan dan dikembangkan, bukan tidak mungkin untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Menurut unsur kedua produktivitas kerja adalah bentuk kerja atau cara kerja. Gaya atau cara kerja karyawan dalam menjalankan fungsi pekerjaannya dapat dilihat melalui kesediaannya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Ukuran ketiga menurut produktivitas kerja merupakan output kerja. Hasil kerja adalah output yg diperoleh menurut pekerjaan yg dilaksanakan sang karyawan PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi. Hasil kerja yg diperoleh sang karyawan adalah prestasi kerja karyawan pada melaksanakan tugas-tugasnya. Hasil kerja ini bisa dipandang menurut jumlah atau frekuensi pada atas baku yg ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi tadi produktif pada pada menuntaskan tugas-tugas pekerjaannya

Dari pendapat pada atas, bisa menyimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan suatu kemampuan buat melakukan aktivitas yg membentuk suatu produk atau output kerja sinkron menggunakan mutu yg ditetapkan pada ketika yg lebih singkat berdasarkan seseorang energi kerja.

Hal-hal berdampak pada produktivitas kerja pegawai sesuai pendapat (Sutrisno, 2016) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Pelatihan

Pelatihan kerja bertujuan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan metode yang benar untuk menggunakan alat kerja. Oleh karena itu, pelatihan vokasi tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai basis pengetahuan.

b. Mental Mental & kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental & fisik karyawan adalah hal yg sangat krusial buat sebagai perhatian bagi organisasi, karena keadaan fisik & mental

karyawan memiliki interaksi yg sangat erat menggunakan produktivitas kerja karyawan.

c. Hubungan antara atasan & bawahan

Hubungan atasan & bawahan akan mensugesti aktivitas yg dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan pada penentuan tujuan.

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Pengalaman dalam segala aktivitas sangat diperlukan, karena pengalaman adalah guru terbaik dan pengalaman adalah guru terbaik. Makna dari kalimat tersebut adalah seseorang belajar berdasarkan pengalaman yang telah dialaminya, dan pengalaman tersebut dapat menginspirasi potensi yang dimiliki seseorang. Seiring waktu, reaksi terhadap berbagai pengalaman secara bertahap akan mencapai potensi penuhnya.

Jadi yang terpenting dalam interaksi ini adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, apakah itu pengalaman baik atau pengalaman buruk. Jadi, pada hakikatnya pengalaman adalah memahami sesuatu, menginternalisasi dan menggunakan penghayatan dan mengalami sesuatu terlebih dahulu, merupakan pengintegrasian pengalaman, keterampilan atau nilai yang diperoleh ke dalam potensi seseorang. Seseorang dengan pengalaman kerja memiliki keterampilan kerja yang lebih baik daripada seseorang yang baru memasuki dunia kerja, karena orang tersebut belajar berdasarkan aktivitas dan konflik yang ada di tempat kerja.

Oleh karena itu, semakin berpengalaman karyawan, semakin tinggi produktivitasnya. Pengalaman kerja tergantung pada masa kerja, keterampilan, dan kemampuan seseorang untuk menguasai alat kerja. Semakin berpengalaman karyawan dan semakin kuat kemampuannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ditentukan oleh perusahaan, semakin cepat mereka dapat menggunakan kedua metode tersebut. Pengalaman kerja karyawan akan mendukung terciptanya efisiensi kerja yang optimal. Sebaliknya, jika karyawan kurang pengalaman kerja, sulit untuk mencapai efisiensi kerja yang terbaik.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

(Sugiyono, 2019), Populasi merupakan daerah generalisasi, obyek/subyek yg memiliki kualitas & ciri eksklusif yg ditetapkan sang peneliti buat dipelajari & lalu ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini merupakan holistik subyek penelitian yg dijadikan sasaran. Populasi yg dipakai pada penelitian ini merupakan semua karyawan PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi menggunakan populasi sebesar 45 orang. Penarikan sampel yg dilakukan sang peneliti yaitu menggunakan memakai metode Purposive Sampling dimana teknik penentuan sampel menggunakan teknik sensus yg berarti seluruh populasi dijadikan sampel sejumlah 45 orang.

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian deskriptif kuantitatif menggunakan data kuantitatif berbentuk angka atau bilangan. Penggunaan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sistem wawancara, membagikan kuesioner dan studi literatur pustaka yang berhubungan dengan tema penelitian.

### Teknik Analisis Data

Menggunakan metode regresi linier sederhana dalam menganalisis data penelitian serta memakai bantuan software statistik IBM SPSS *Statistics 17*.

Model persamaan regresi yang diuji adalah :  $Y = a + bX$

Dengan lambang :

Y = Produktivitas kerja

X = Pengalaman kerja dan

a = konstanta

b = koefisien regresi

### Uji Asumsi Klasik

Menggunakan uji asumsi klasik dalam penelitian ini mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### Uji hipotesis

Uji t (t-test) menguji koefisien regresi secara parsial. Uji ini digunakan untuk mengetahui signifikansi sebagian dari gaya berjalan antara variabel independen dan variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Normalitas

Adapun output pengujiannya memakai SPSS 17 for windows. Dari hasil pada tabel bisa diketahui bahwa nilai signifikansi (Monte Carlo Sig. Lower Bound) semua variabel sebanyak 0,046. apabila signifikansi lebih berdasarkan 0,05, maka nilai residual tadi sudah normal, sebagai akibatnya bisa disimpulkan apabila semua variabel berdistribusi normal.

Tabel 1.

Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

	Unst andar dized Residual
N	45
Norma	Mean
Parameters <sup>a,b</sup>	.0000
	Std. Deviation
	.4799
	3356
Most	Absolute
Extreme	Positive
Differences	Negative
	.170
	.103
	-.170
	Kolmogorov-Smirnov Z
	1.140
	Asymp. Sig. (2-tailed)
	.149
Monte	Sig.
Carlo Sig. (2-	99%
tailed)	Lower
	Bound
	.046
	Upper
	Bound
	.354

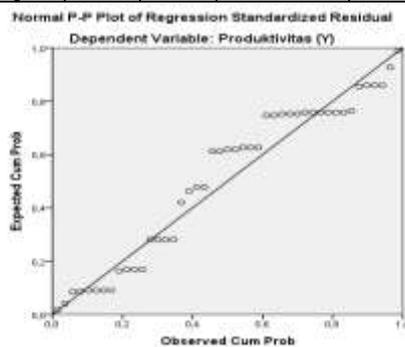
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Based on 45 sampled tables with starting seed 2000000.

Uji normalitas memakai metode grafik bisa dipandang pada gambar berikut

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	Constant	Experience	Beta		
	749,741			430	669
	186,067		,253	2,777	0,008



Gambar1 Normal P Plot

Data yg berdistribusi normal akan membangun satu garis lurus diagonal & plotting data residual akan dibandingkan menggunakan garis diagonal, apabila distribusi data residual normal maka garis yg mendeskripsikan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2016).

### Uji Linearitas

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 17 for windows . Adapun hasil pengujiannya menggunakan SPSS 17 for windows sebagai berikut:

Berdasarkan tabel diatas pengalaman kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas menggunakan koefisien regresi sebanyak 0.186 menggunakan perindikasi positif (+) yg menerangkan interaksi searah, merupakan jika pengalaman kerja semakin baik maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya produktivitas

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t dipakai buat mengetahui & mencari dampak variabel independen secara individual menghipnotis variabel dependen. Pengujian

hipotesis dilakukan menggunakan membandingkan antara nilai t-hitung menggunakan nilai t-tabel menggunakan kriteria keputusan merupakan apabila  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$   $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Tabel 3 Uji Parsial (Uji t)

a. *Dependent Variable:* Produktivitas

Berdasarkan Tabel bisa dijelaskan; Nilai thitung > ttabel yaitu  $2,777 > 1,679$  & nilai signifikan buat pengalaman kerja sebanyak  $0,008 < \alpha 0,05$ , sebagai akibatnya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas menggunakan demikian maka hipotesis diterima.

### KESIMPULAN

Pengujian hipotesis kedua, menggunakan analisis uji parsial menyatakan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi menurut tabel 4.13 diperoleh nilai thitung > ttabel yaitu  $2,777 > 1,679$  & nilai signifikan buat pengalaman kerja sebanyak  $0,008 < \alpha 0,05$ , maka bisa disimpulkan output hipotesis pertama diterima, ialah bahwa motivasi berpengaruh positif & signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ADIRA FINANCE Tebing Tinggi.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi. (2010). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem Dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Ardika Sulaeman. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Luh Sri Kumbadewi, I Wayan Suwendra 1, G. P. A. J. S. 2. (2016). Qos-50 Adaptive Behaviour in Children With Low Grade Glioma. *Neuro-Oncology*, 18(suppl 3), iii156.2-iii156.  
<https://doi.org/10.1093/neuonc/now081.50>
- Lukman, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT . Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo* ). 4(2), 1–7.
- Muh. Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada.
- Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56–63.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.