



**UNIVERSITAS TARUMANAGARA**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**JAKARTA**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. GARDA UTAMA NASIONAL  
JAKARTA**

**DIAJUKAN OLEH :**

**NAMA : LUKY IMANUEL SANTOSO**

**NIM : 115050519**

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT**

**GUNA MENCAPAI GELAR**

**SARJANA EKONOMI**

**2012**

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : LUKY IMANUEL SANTOSO  
NIM : 115050519  
JURUSAN : MANAJEMEN  
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. GARDA UTAMA NASIONAL  
JAKARTA

Jakarta, 02 Juli 2012

Pembimbing

(Ronnie Resdianto Masman, SE, MA, MM)

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF/SKRIPSI**

NAMA : LUKY IMANUEL SANTOSO  
NIM : 115050519  
JURUSAN : MANAJEMEN  
MATA KULIAH POKOK : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PT. GARDA UTAMA NASIONAL

Tanggal : .12 JULI 2012

Ketua Penguji :

Tanggal : 12 JULI 2012.

( Drs. Sudarso, M.M., MBA )  
Anggota Penguji:

Tanggal : 12 JULI 2012.

( Ronnie Resdianto Masman, SE., MA., M.M. )  
Anggota Penguji :

( Dra. Hj. Zus Indrawati, M.M.)

## ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA  
FAKULTAS EKONOMI  
JAKARTA**

- (A) LUKY IMANUEL SANTOSO(115050519)
- (B) PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. GARDA UTAMA NASIONAL JAKARTA
- (C) xii + 79 halaman; 2012, tabel 10, gambar 5, lampiran 6
- (D) Manajemen Sumber Daya Manusia
- (E) Organisasi dituntut untuk dapat memperbaharui konsep-konsep yang perlu diterapkan guna menghadapi persaingan global yang makin kompleks. Motivasi merupakan salah satu topik yang penting untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan kemajuan teknologi informasi yang semakin kompleks. Hal ini selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel yang diambil secara *random* sebanyak 30 orang dari anggota populasi. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja karyawan sebagai variabel independen dan pengalaman kerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi sederhana. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

(F) Daftar Acuan 17 (1984 - 2005)

(G) Ronnie Resdianto Masman SE, MA, MM.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmatNya sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”. Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Studi S-1 Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada

1. Bapak Ronnie Resdianto Masman SE, MA, MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta. Dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, M.M., MBA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara Jakarta.

3. Para Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara yang telah membimbing dan mendidik selama mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara.
4. Pimpinan, staf, karyawan PT Garda Utama Nasional yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
5. Papa dan Mama tercinta yang senantiasa memberikan dukungan, baik moril maupun materil kepada penulis selama perkuliahan sampai akhir penulisan skripsi ini.
6. Teman-teman dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan dorongan kepada penulis hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Hal ini disebabkan keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan yang dimiliki penulis. Dengan keterbatasan yang dimiliki dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun dari semua pihak untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkannya.

Jakarta, Juli 2012

Penulis

(Luky Imanuel Santoso)

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1. Permasalahan	
1. Latar Belakang .....	1
2. Identifikasi Masalah .....	4
3. Perumusan Masalah .....	4
4. Pembatasan Masalah.....	5
2. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
1. Hipotesis Penelitian .....	5
2. Tujuan Penelitian .....	6
3. Manfaat Penelitian .....	6



## BAB II LANDASAN TEORI

1. Definisi Motivasi.....	8
1. Pengertian Dan Hakikat Motivasi.....	8
2. Berbagai Teori Motivasi .....	9
3. Unsur-unsur Penggerak Motivasi.....	17
4. Jenis-jenis Motivasi.....	19
5. Berbagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Motivasi.....	20
2. Pengalaman Kerja .....	20
3. Produktivitas.....	22
1. Pengertian.....	22
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas.....	23
3. Usaha-usaha Peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja.....	26

## BAB III METODE PENELITIAN

<b>A. Deskripsi Subyek Dan Obyek Penelitian ..</b> .....	<b>30</b>
B. Populasi Dan Metode Pemilihan Sampel .....	30
<b>1. Populasi</b> .....	<b>30</b>
2. Metode Pemilihan Sampel.....	31
<b>C. Operasionalisasi Variabel.....</b>	<b>31</b>
1. Motivasi.....	32
2. Produktivitas Kerja Karyawan.....	33
<b>D. Metode Pengumpulan Data .....</b>	<b>34</b>
<b>E. Teknik Pengujian Validitas Dan Reliabilitas .....</b>	<b>35</b>

1. Uji Validitas.....	35
2. Uji Reliabilitas.....	35
F. Teknik Analisis Data.....	36
1. Analisis Regresi Sederhana.....	36
2. Pengujian Hipotesis Terhadap Pengaruh.....	38
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	41
1. Uji Validitas.....	41
2. Uji reliabilitas.....	43
B. Deskripsi Subyek dan Obyek Penelitian.....	43
1. Deskripsi Subyek Penelitian.....	43
2. Deskripsi Obyek Penelitian.....	49
C. Analisis Data .....	54
1. Analisis Regresi Sederhana.....	54
D. Pembahasan .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61
LAMPIRAN.....	62
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Hasil Pengujian Validasi Variable Motivasi .....	41
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Validitas Variable Pengalaman Kerja Karyawan .....	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	46
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.7	Hasil Kuesioner Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (X).....	50
Tabel 4.8	Hasil Kuesioner Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan(Y).....	52
Tabel 4.9	Analisis Regresi Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.....	55
Tabel 4.10	Anova.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kurva Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Untuk Uji t.....	40
Gambar 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	44
Gambar 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	47
Gambar 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Validitas dan Realibilitas Motivasi
- Lampiran 3 Validitas dan Reabilitas Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 4 Frequencies Motivasi dan Pengalaman Kerja
- Lampiran 5 Frequencies Produktivitas Kerja Karyawan
- Lampiran 6 Output SPSS Regersi Sederhana

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan perusahaan dihadapkan dengan adanya masalah produktivitas yang tinggi, sehingga dapat memenuhi permintaan konsumennya. Maka tenaga kerja sangat berperan dalam menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Dalam kaitan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan adanya tenaga kerja profesional serta semangat kerja yang tinggi, untuk mencapai target yang ditentukan.

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Garda Utama Nasional Jakarta telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Berdasar uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk menulis skripsi ini dengan mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi dan**

## **Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. GARDA UTAMA NASIONAL JAKARTA“.**

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan di atas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelaksanaan motivasi kerja PT Garda Utama Nasional ?
- b. Apakah pelaksanaan motivasi yang dilakukan oleh perusahaan sudah dapat meningkatkan produktivitas karyawan ?
- c. Apakah Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan hanya oleh motivasi ?
- d. Motivasi dalam perusahaan yang bagaimana yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan ?
- e. Seberapa kuat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan ?

### **C. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

- a. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada PT. Garda Utama Nasional di Jakarta ?



- b. Apakah terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Garda Utama Nasional di Jakarta ?

#### D. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu, pengetahuan, serta kompleksnya permasalahan yang terjadi dalam suatu masalah, maka perlu untuk membatasi ruang lingkup penelitiannya. Pembatasan ini dimaksudkan agar penulisan lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan tujuan penulisan skripsi. Penelitian ini memfokuskan pada masalah produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan pengalaman kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen produksi suatu perusahaan.

Dalam hal motivasi, dibatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Pengalaman kerja dibatasi tentang keahlian dan ketrampilan kerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Sedang produktivitas, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja karyawan dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

## E. Hipotesis Penelitian

Dengan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Nasional di Jakarta.

## F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan melaksanakan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Nasional di Jakarta.
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Garda Utama Nasional di Jakarta.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Garda Utama Nasional di Jakarta.

## G. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama oleh penulis sebagai berikut:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk melihat secara nyata perbandingan teori yang di dapat selama masa kuliah dengan kenyataan dalam praktik suatu perusahaan, terutama mengenai pemberian motivasi di perusahaan dan di samping untuk memenuhi persyaratan mendapat gelar SI Manajemen.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah dan mengambil keputusan, terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran kepada individu atau lembaga yang berminat menganalisa lebih lanjut tentang topik yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bedjo Siswanto, *Produktivitas dan Penerapan*, LSIUP 1987
- Bambang Kuspriyanto, *Produktivitas* 2001: 1
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif*, edisi Keempat, Cetakan Keempat, BPFE Yogyakarta, 1998, hal. 108
- Ducker, *produktivitas* Lubis 2004:8
- J. Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran*, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta, 1986, hal.2
- J. Supranto, *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Jilid kedua, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta, 1984, hal. 183-192
- Mangkunegara .(2005:61), *motivasi*, Jilid kedua, Edisi kedua, Erlangga, Jakarta.
- M.Manulang, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia Indonesia, 2001
- Moekijat, *Kamus Manajemen*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 1999, hal. 330
- Nugroho Budiyuwono, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Perusahaan*, Edisi Revisi, Jilid 2, Cetakan Pertama, AMP YKPN, Yogyakarta, 1993, hal. 261-269
- Susilo Martoyo, *Prosuktivitas*, Ghanesa, 1987
- Hani Handoko, T. (2001). *Manajemen Personilia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Ravianto, *peningkatan produktivitas kerja karyawan* .1986
- Robbins, Stephen P. (2001) *Perlaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi ketujuh. Jakarta: Gadjah Mada University Press.
- Samsudin.(2005)., *motivasi*. Jilid ketiga. Edisi pertama: jakarta
- Stoner, J.A.F., R. Edward Freeman, Daniel R. Gilbert (2003). *Manajemen*. Jilid Pertama. Edisi keenam: Jakarta: PT Prenhallindo
- William B Werther Jr & Keith Darwis, *Produktivitas*, 1999: 7