

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH PENGEMBANGAN KARIR PADA PT. WAHANA ALAM BERSINAR GRESIK

Pragita Wira Angguni¹, Donny Arif², Mukti Ali³, Rezki Aulia Pramudita⁴

Universitas Maarif Hasim Latif Sidoarjo^{1,2,3,4}

pragita_wira_angguni@student.umaha.ac.id¹, dony_arif@dosen.umaha.ac.id²,
mukti_ali@dosen.umaha.ac.id³, rezki_aulia@dosen.umaha.ac.id⁴

***Abstract** This study was conducted to analyze the influence of work experience and work motivation on employee productivity, with career development as a mediating variable at PT. Wahana Alam Bersinar Gresik. The problem of labor productivity in Indonesia, including in the coal distribution sector, is an important background of this study. This study uses a quantitative approach with data collection techniques through a Likert scale questionnaire. The population in this study were all 80 company employees, and all of them were sampled (saturated sampling). This study used a purposive sampling method to determine respondents' responses to each variable. The type of data in this study is quantitative. Data processing was carried out using the SmartPLS test tool version. The results of the analysis show that work motivation (X2) and work experience (X1) have a direct and indirect effect through employee productivity (Y) on career development (Z) at PT. Wahana Alam Bersinar Gresik, as evidenced by a t-statistic value > 1.90 and a significance value < 0.05 across all influence paths, thus all research hypotheses (H1–H7) are accepted.*

***Keywords:** Work Experience, Work Motivation, Employee Productivity, And Career Development*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan untuk untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi di PT. Wahana Alam Bersinar Gresik. Permasalahan produktivitas tenaga kerja di Indonesia, termasuk di sektor distribusi batu bara, menjadi latar belakang penting penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala likert.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sejumlah 80 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel (sampling jenuh). Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat uji SmartPLS versi ,Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X2) dan pengalaman kerja (X1) berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas karyawan (Y) terhadap pengembangan karir (Z) pada PT. Wahana Alam Bersinar Gresik, yang dibuktikan dengan nilai t-statistik > 1,90 dan signifikansi < 0,05 pada seluruh jalur pengaruh, sehingga seluruh hipotesis penelitian (H1– H7) dapat diterima

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan Dan Pengembang Karir

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan krusial dalam keberlangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi. SDM dianggap sebagai aset utama yang berperan sebagai penggerak, pelaksana, dan penentu arah pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM meliputi upaya menyediakan tenaga kerja yang berkualitas, menjaga standar kerja, serta mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Dalam menghadapi dinamika dunia industri yang terus berkembang, SDM dituntut tidak hanya adaptif terhadap perubahan, tetapi juga mampu mendukung perusahaan melewati berbagai tantangan, khususnya di era globalisasi dan digitalisasi seperti saat ini.

Di kawasan ASEAN, Indonesia memiliki potensi tenaga kerja yang besar. Namun demikian, produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara-negara tetangga. Berdasarkan data dari ILO (2024), Indonesia menempati peringkat kelima dalam produktivitas tenaga kerja di ASEAN dengan nilai sebesar 26.328 dolar per pekerja. Angka ini masih jauh tertinggal dari Singapura (172.812 dolar), Brunei Darussalam (120.112 dolar), dan Malaysia (59.978 dolar). Rendahnya tingkat produktivitas ini menunjukkan bahwa permasalahan ketenagakerjaan masih menjadi isu penting yang harus segera ditangani guna meningkatkan daya saing bangsa di kancah internasional.

Meskipun demikian, tren produktivitas tenaga kerja di Indonesia terus menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun, kecuali pada tahun 2020 akibat pandemi COVID-19. Pemulihan mulai terlihat pada tahun 2022, seiring dengan kembalinya aktivitas ekonomi dan adaptasi perusahaan terhadap kondisi baru. Di tingkat lokal, seperti di Kabupaten Gresik, produktivitas tenaga kerja juga menunjukkan perbedaan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan tingkat pendidikan terakhir, sebagaimana dilaporkan oleh BPS Gresik.

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah pengalaman kerja dan motivasi kerja. Pengalaman kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan keterampilan dan efisiensi karyawan, sedangkan motivasi menjadi pendorong utama bagi karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pengalaman dan motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Motivasi yang tinggi juga berkaitan erat dengan

kepuasan kerja dan keinginan untuk mengembangkan karir. Sebaliknya, karyawan yang kurang mendapatkan kesempatan berkembang cenderung menunjukkan penurunan kinerja dan produktivitas.

Pengembangan karir memiliki peran sebagai mediator yang memperkuat pengaruh antara pengalaman dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Karyawan yang melihat adanya peluang untuk berkembang cenderung lebih bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, strategi pengembangan karir yang tepat dapat menjadi solusi dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

PT. Wahana Alam Bersinar, sebuah perusahaan distribusi batu bara yang beroperasi di Gresik, Jawa Timur, menyadari pentingnya peran SDM dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Perusahaan ini berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, membangun hubungan baik antara atasan dan bawahan, serta menyediakan peluang pengembangan karir guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul:***“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan yang Dimediasi oleh Pengembangan Karir pada PT. Wahana Alam Bersinar Gresik”***.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala likert.. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan sejumlah 80 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel (sampling jenuh). Penelitian ini menggunakan metode purposive sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat uji SmartPLS versi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SmartPLS 3, diketahui bahwa motivasi kerja (X2) dan pengalaman kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Z) baik secara langsung maupun tidak langsung melalui produktivitas karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung seluruh hipotesis (H1–H7) lebih besar dari t-tabel (1,90) dan nilai signifikansi $< 0,05$, di mana motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir dengan t-hitung 2,791 dan p-value 0,005 (H1 diterima), serta terhadap produktivitas dengan t-hitung 3,190 dan p-value 0,002 (H2 diterima); pengalaman kerja juga

berpengaruh langsung terhadap pengembangan karir dengan t- hitung 2,292 dan p-value 0,000 (H4 diterima), serta terhadap produktivitas dengan t-hitung 2,905 dan p-value 0,000 (H5 diterima); sementara itu, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan t-hitung 3,317 dan p-value 0,001 (H3 diterima), dan secara tidak langsung, motivasi kerja maupun pengalaman kerja masing-masing berpengaruh terhadap pengembangan karir melalui produktivitas karyawan sebagai variabel mediasi, dengan nilai t-hitung berturut-turut 2,251 dan 2,340 serta p-value masing-masing 0,025 dan 0,019 (H6 dan H7 diterima), sehingga disimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan pengalaman kerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan produktivitas, terbukti efektif dalam mendorong pengembangan karir karyawan di PT. Wahana Alam Bersinar Gresik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pengalaman kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Z) dan produktivitas karyawan (Y), motivasi kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan karir (Z) serta produktivitas karyawan (Y), dan pengembangan karir (Z) sendiri terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y); selain itu, baik motivasi kerja maupun pengalaman kerja juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap pengembangan karir melalui produktivitas sebagai variabel mediasi, yang secara keseluruhan menunjukkan bahwa seluruh hipotesis penelitian dapat diterima dan bahwa peningkatan pengalaman kerja dan motivasi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, mampu mendorong pengembangan karir serta produktivitas karyawan di PT. Wahana Alam Bersinar Gresik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas kerja dengan memperhatikan strategi peningkatan produktivitas seperti pengelolaan pengetahuan, pengembangan keterampilan, serta peningkatan motivasi kerja; mempertahankan evaluasi rutin terhadap capaian produktivitas karyawan dengan memberikan reward yang adil dan transparan; serta meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian motivasi seperti penghargaan atau hadiah sesuai pencapaian, baik dalam bentuk materi maupun non-materi seperti pujian. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel independen

lain yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas kerja, seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta memperluas penggunaan instrumen pengukuran khususnya pada variabel mediasi agar hasil penelitian lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilianti Selvia. (2017). Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja. 1, 69–69. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.15858.61129>.
- Asri Dhita, MM, & Jeny. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Yang Dimediasikan Oleh Kepuasan Kerja Pada Gen Z Dikota Batam. 129–129.
- Adelia, E. J. (2020). Pengaruh Tampilan Web dan Harga Terhadap Minat Beli Dengan Kepercayaan Sebagai Intervening Variabel Pada E-Commerce Shopee. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, Vol. 14, No. 1.
- Anni Safitri, A. S. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Persepsi Pelaku UMKM Terhadap Laporan Keuangan. *Jurnal Aktual, Akuntansi Keuangan Bisnis Terapan*, Vol.5 No 1
- Ayu Paramita, H. A. (2022). Pengaruh Labelisasi Halal, Kualitas Produk, dan Minat Beli Terhadap Keputusan Pembelian (Literatute Review Manajemen Pemasaran). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Volume.3, Issue.2.
- Bili, W., Resmawan, E., & Kondorura, D. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN LAHAM KABUPATEN MAHAKAM ULU. 6(3), 465–474
- Bali, A. Y. (2022). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Loyalitas Konsumen Dengan Kepuasan Konsumen Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Manajemen dan Ekonomi*, 1-14
- Budiatmo, C. M. (2020). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rocket Chicken Wolter Monginsidi di Kota Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. IX, No. III
- Chomatul Fajri, A. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, Vol.5, No 1.
- Difa, N. A. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kualitas Produk Terhadap Minat Beli Konsumen Pada PT Nirwana Gemilang Property. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 3, No.2.
- Dita Feby Puspita, C. H. (2022). Pengaruh Online Customer Review dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian di Shopee Dengan Minat Beli Sebagai Variabel Intervening (Studi

- Kasus di Kota Semarang). *Journal Of Management*, Vol.8, No.2.
- Gita, g. (2020). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada pt. Waringin agro jaya oki.
- Gunawan, R. (2021). Pengaruh Kualitas Produk dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Konsumen UMKM Ikan Lele di Desa Purwodadi Kecamatan Pagar Merbabu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Hidayah, S. N. (2021). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian (Studi pada Para Pengguna Sepeda Motor Merek Kawasaki di Wilayah Kecamatan Mranggan). Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 71-72.
- Hendy Tannady, Y. T. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan First Media di Pondok Area Tanggerang Selatan. *Jurnal Kewarganegaraan* .
- Ilham, M. (2022). PERAN PENGALAMAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 11(1), 13–20.
<https://doi.org/10.29303/jmm.v11i1.695>.
- Inderwan, R. A. (2022). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Motor Honda Beat Pada PT. Sinar Sentosa Primatama Sungai Bahar Muaro Jambi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi, 18-19.
- Motivasi, Pengaruh, Melalui Kepuasan, Kerja Terhadap, Kinerja Pada, Kencana Makmur, Lestari Muhamad, et al., “Pengaruh Motivasi dan,” 6.448 (2024), 1446– 57
- Nasir, M., Nusran, & baharuddin. (2018). PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMA 27 BONE. In *YUME : Journal of Management* (Vol. 1, Issue 3). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Putra Kadek, Landra Nengah, & Puspitawati Ni Made. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARAYAWAN PADA LPD SE- KECAMATAN TABANAN Kadek Rista Ananda Putra 1) , Nengah Landra 2) , Ni Made Dwi Puspitawati 3) 123).
- Ratnasih, C., Murti, W., & Winardi, W. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN

- DAMPAKNYA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Angkasa Pura I (Persero)). *Jurnal Manajemen FE-UB*, 11(2), 24–24.
- Sumantika, ema, Mukminin, A., & Badar, dan M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja terhadap PENGARUH KETERAMPILAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KAIN TENUN NURMANTIKA KOTA BIMA). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4. www.stiebima.ac.id
- Nurdiana, N., & Andri, S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidiciplinary*, 1(2), 516–522. <https://doi.org/10.57235/jerumi.v1i2.1425>
- Wulandari, Y., & Kusjono, G. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Alva Karya Perkasa. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(3), 497–505. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i3.41697>
- Yikwa, L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh motivasi terhadap pengembangan karir karyawan (Studi pada PT Bank Papua Cabang Manado Provinsi Sulawesi Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(5), 1–23