

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Adanya suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan produktivitas yang baik juga. Dalam organisasi perusahaan, Sumber Daya Manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai produktivitas tinggi. Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena karyawanlah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan.

Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional yang berarti karyawan yang mempunyai

pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Produktivitas dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan organisasi.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan peran motivasi sangat diperlukan karena juga dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kurangnya motivasi karyawan diakibatkan karena karyawan tidak semangat kerja, karyawan datang terlambat, kurang menikmati pekerjaan, kurangnya komunikasi atasan dan bawahan. Hal ini menyebabkan produktivitas karyawan menurun apabila manajer tidak segera mengatasi hal tersebut.

Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif apabila produktivitas kerja karyawan rendah. Oleh sebab itu produktivitas menjadi penting yang selalu ingin ditingkatkan karena dapat menggambarkan tingkat efisiensi kerja karyawan. Dalam melaksanakan target produktivitas, sumber daya manusia memegang peran penting, karena kegiatan perusahaan tidak mungkin dapat dilakukan dengan baik tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Maka diperlukan suatu rangsangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar memperoleh hasil untuk mencapai tujuan perusahaan.

PT. Mesitechmitra Purnabangun adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa pemeliharaan kilang/pabrik (maintenance).PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri melakukan manajemen pengelolaan, pelaksanaan, pengawasan program pemeliharaan mengacu pada standard dan ekspektasi pemilik asset dalam rangka mempertahankan kehandalan asset mereka.Maka, PT.Mesitechmitra Purnabangun Duri harus memberikan motivasi dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan.Pada perusahaan ini dapat dilihat produktivitasnya sebagai berikut :

Tabel 1.1 :Produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri Tahun 2012-2016

Tahun	Jumlah karyawan	Target	Realisasi	Produktivitas
		Dalam Rupiah	Dalam Rupiah	
2012	125	43.600.000.000	43.561.226.000	348.489.808
2013	125	50.140.000.000	46.431.334.129	393.485.967
2014	122	59.165.000.000	45.112.343.771	369.773.309
2015	118	73.956.500.000	78.661.734.132	672.322.513
2016	120	88.741.800.000	73.103.303.550	609.194.196.25

Sumber: PT.Mesitechmitra Purnabangun Duri, 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat produktivitas PT.Mesitechmitra Purnabangun Duri dalam kurun waktu 5 tahun terakhir mengalami fluktuasi turun naik. Dimana turun naiknya produksi ini dapat dilihat pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 122 dan 2015 dengan

jumlah karyawan 118 yang mengalami peningkatan drastic dengan jumlah karyawan yang jauh berbeda pada tahun sebelumnya. Pada tahun 2014 PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri mengalami penurunan produksi diakibatkan semangat kerja karyawan menurun, karyawan kurang menikmati pekerjaan, kurangnya komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Peningkatan yang terjadi pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 118 ini di karenakan karena kinerja karyawan meningkat serta kerja sama antara pimpinan dan bawahan meningkat. Dan faktor lain yang menjadi penyebab turunnya produktivitas dikarena kontrak kerja atau perusahaan yang ingin melakukan kerja sama sudah berkurang.

Pada tahun 2012 dengan jumlah karyawan 125 orang menghasilkan produksi sebesar 43.561.226.000 dengan tingkat produktivitas sebesar 348.489.808. Pada tahun 2013 dengan jumlah karyawan 125 orang menghasilkan produksi sebesar 46.431.334.129 dengan tingkat produktivitas sebesar 393.485.967. Pada tahun 2014 dengan jumlah karyawan 122 menghasilkan produktivitas sebesar 45.112.343.771 dengan produktivitas sebesar 369.773.309 Pada tahun 2015 dengan jumlah karyawan 118 menghasilkan produksi sebesar 78.661.734.132 dengan jumlah produktivitas sebesar 672.322.513. Pada tahun 2016 dengan jumlah karyawan 120 menghasilkan produksi sebesar 73.103.303.550 dengan jumlah produktivitas sebesar 609.194.196.25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hasil wawancara yang saya lakukan di PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri dengan pihak HRD yang bernama (bu sari) Mengenai motivasi karyawan terhadap perusahaan sebagian karyawan saat mendapatkan tumpukan beban pekerjaan yang tinggi semangat kerja menjadi rendah, dan kurang menikmati pekerjaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang buruk produktivitas menjadi rendah dan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Pimpinan berusaha memompa kembali semangat mereka dalam meningkatkan motivasi untuk bekerja dalam perusahaan yaitu dengan cara mempererat kekeluargaan dan komunikasi yang baik sesama karyawan karna dengan mempererat kekeluargaan dan komunikasi sesama karyawan akan menimbulkan rasa nyaman dan loyalitas, Memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawan. Fasilitas-fasilitas yang mendukung juga akan mempengaruhi tingkat produktivitas dan memotivasi setiap karyawan. Pimpinan berusaha untuk memahami kekurangan dan kelebihan masing-masing karyawan, jika karyawan mengalami kekurangan dalam bekerja maka perusahaan akan kembali memeberikan training berkala agar karyawan tidak merasa jenuh dan bosan. Training karyawan dapat memberikan motivasi untuk membangkitkan kembali semangat kerja para karyawan.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya, hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik, mantap dan dapat berkualitas untuk perkembangan dan perubahan kearah yang lebih baik bagi perusahaan.

Pengaruh antara motivasi dan produktivitas kerja pernah dibuktikan dalam penelitian yang kemudian dituangkan kedalam jurnal ini terdapat hasil yang signifikan mengenai pengaruh motivasi pegawai terhadap produktivitas yang dihasilkan. Demikian juga menurut teori yang dikemukakan oleh **Siagian (2007;11)** “Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya”. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas.

Manullang (2008;15) : “Pengalaman kerja proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam tugas pelaksanaan”. Pengalaman kerja dalam bidangnya secara terus menerus menjadikan seseorang terampil dan terlatih. Hal tersebut berhubungan dengan kemampuan tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman untuk melakukan improvisasi, kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Pengalaman

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kerja karyawan merupakan sebagian faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dalam rangka mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas pekerjaannya dan menyesuaikan diri dengan perubahan dan pengembangan yang berlangsung selama ini. Diperkirakan dengan pengalaman kerjanya, karyawan dapat memberikan hasil yang lebih baik karena karyawan mempunyai pengalaman kerja lebih sanggup untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang pernah dialaminya.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karena orang yang mempunyai tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Dalam melakukan usaha peningkatan produktivitas kerja ini PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri telah memberikan beberapa fasilitas – fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kerja seluruh karyawan. Fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan sosial, penghargaan, tempat ibadah, tunjangan hari raya, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 1.2 : Pengalaman Kerja Karyawan PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri

Pengalaman kerja	Jumlah Karyawan
< 1 tahun	17
1 – 5 tahun	35
6 – 10 tahun	30
11 – 15 tahun	25
16 – 20 tahun	13
Jumlah	120

Sumber : PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri 2016

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, maka dapat diketahui data pengalaman karyawan menurut masa jabatan < 1 tahun berjumlah 17 orang, masa jabatan 1-5 tahun berjumlah 35 orang, masa jabatan 6-10 tahun berjumlah 30 orang, masa jabatan 11-15 tahun berjumlah 25 orang, dan masa jabatan 16-20 tahun berjumlah 13 orang adalah karyawan kontrak dan yang bekerja diatas 1-5 tahun selalu memperpanjang kontrak.

Berdasarkan pengamatan penulis, karyawan PT.Mesitechmitra Purnabangun Duri mengalami beberapa permasalahan yang terkait dengan motivasi dan pengalaman kerja yang dapat dilihat dari naik turunnya produktivitas karyawan.Pertama, pengaruh motivasi atau semangat kerja, hal ini terlihat dari seringnya karyawan keluar tanpa disaat jam kerja, lambat masuk setelah jam istirahat selesai, keluar disaat atasan tidak ditempat, dimana motivasi merupakan faktor penting dalam pekerjaan.

Kedua, pengalaman kerja hal ini terlihat dari perbedaan kemampuan dan keahlian, dimana tidak semua ahli dalam pekerjaannya, penguasaan

terhadap peralatan kerja masih kurang, kurangnya pengalaman kerja sehingga terjadi kesalahan yang sama, hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Pentingnya peranan motivasi dan pengalaman kerja bagi tenaga kerja dalam suatu perusahaan telah menarik perhatian penulis untuk melihat motivasi dan pengalaman kerja di PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri. Untuk itu penulis memilih judul sebagai berikut :“**Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas PT.Mesitechmitra Purnabangun Duri.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri.
3. Apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Dari.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri.

b. Manfaat penelitian adalah :

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak perusahaan dalam mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas PT. Mesitechmitra Purnabangun Duri.
2. Penelitian ini akan menjadi pengalaman amat berharga bagi penulis selama melakukan penerapan ilmu yang diperoleh selama menjalani perkuliahan.
3. Sebagai bahan informassi maupun evaluasi ataupun perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis menguraikan secara singkat masing-masing bab dalam sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan teori yang mendukung pemecahan masalah penelitian sehingga dapat disimpulkan suatu hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah umum perusahaan, srtuktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menjelaskan tentang pembahasan hasil dari penelitian ini.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari penelitian.