



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY

Dini Anggraini

*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
dini3385@gmail.com*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan. Penelitian ini didesain sebagai penelitian deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Batam. Jumlah karyawan PT. X Batam adalah 2329 orang, sampel yang diambil adalah sebanyak 95 orang. Alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden. Uji Kualitas Data menggunakan Uji Validitas Data, Uji Realibilitas dan menggunakan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja, motivasi dan pengalaman kerja secara bersamaan terhadap tingkat produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Motivasi; Pengalaman Kerja; Produktivitas Kerja*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work experience variables on employee work productivity. This research was designed as a descriptive and verifiative study with qualitative and quantitative approaches using primary data. The population in this study were all employees of PT. X Batam. The number of employees of PT. X Batam is 2329 people, the sample taken is as many as 95 people. The tool used to collect data in this study was a questionnaire by using questionnaires to respondents. Data Quality Test using Data Validity Test, Reliability Test and using Classical Assumption Test. The results of this study indicate that motivation has a significant influence on work productivity, work experience has a significant effect on work productivity, motivation and work experience simultaneously on the level of work productivity.

Keywords: *Motivation; Work experience; Work productivity*

PENDAHULUAN

Dalam rangka melaksanakan visi dan misinya mengembangkan Batam, maka dibangunlah infrastruktur modern yang berstandar internasional serta berbagai fasilitas lainnya, sehingga saat Pariwisata yang diminati dan mampu bersaing dengan kawasan serupa Asia Pasifik. Perkembangan peradapan manusia menimbulkan adanya perkembangan teknologi yang terarah kepada teknologi canggih pada akhir-akhir ini, dan adanya peningkatan kebutuhan dan keinginan manusia baik dalam jumlah, variasi macamnya dan tingkat mutunya.



Perkembangan ini menimbulkan tantangan untuk memenuhinya dengan meningkatkan kemampuan menyediakan atau menghasilkannya. Peningkatan kemampuan penyediaan atau produksi jasa yang dibutuhkan manusia merupakan yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk dapat memenuhi permintaan untuk kebutuhan-kebutuhan tersebut secara efektif dan efisien. Usaha-usaha ini dilakukan agar dapat dicapai tingkat keuntungan yang diharapkan untuk menjamin kelangsungan dan perkembangan organisasi perusahaan.

Pada dewasa ini terdapat persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha dan semakin maju cara-cara yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan efisien. Dalam rangka ini dikembangkan pemikiran-pemikiran dan pengkajian-pengkajian untuk mendapatkan cara-cara yang lebih baik guna menghasilkan keluaran secara optimal, sehingga dapat mencapai sasaran secara tepat waktu, tepat jumlah, tepat mutu dengan biaya yang lebih efisien.

Sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. 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 merupakan subjek yang sangat penting bagi manajer, karena manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami karyawannya berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Motivasi bukan hanya satu-satunya faktor yang mempengaruhi prestasi seseorang. Dua faktor lainnya yang terlibat adalah kemampuan individu dan pemahaman tentang perilaku yang diperlakukan untuk mencapai prestasi yang tinggi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan baik



kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (Brantas, 2009).

Organisasi perlu melihat dengan teliti untuk memotivasi seluruh pekerjanya. Mengelola motivasi untuk meningkatkan kinerja berhubungan dengan penggunaan kekuasaan dan kepemimpinan, apapun budaya dari suatu negara ataupun organisasi tersebut. Proses ini memerlukan waktu karena ada perbedaan di antara para manajer dan perbedaan kolektif antar organisasi. Seorang individu yang bergabung dalam suatu organisasi dengan berbagai motivasi pribadi dihadapkan dengan lingkungan yang akan mendorong orang tersebut untuk bertindak dan untuk menangani dengan suatu cara yang menyatukan motivasi pribadinya dengan fungsinya.

Pada sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. 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.

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.

Karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja

seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT. X Batam. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT. X Batam. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT. X Batam.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman untuk penelitian di masa yang akan datang. Dan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi: Sebagai masukan bagi Perusahaan, dalam pertimbangan pelaksanaan kebijakan analisis sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. X Batam. Sebagai sumber informasi kepada masyarakat mengenai pengaruh motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. X Batam. Sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya di Universitas Putera Batam, mengenai tingkat pengaruh variabel-variabel bebas yang diteliti ini yaitu: motivasi, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan di PT. X Batam.

KAJIAN LITERATUR

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2009).

Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas.

Yuniarsih dan Suwatno (2009), Masalah produktivitas kerja dalam suatu organisasi merupakan faktor yang penting, terutama bila dihubungkan dengan

masalah penggunaan sumber daya input. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (*output*), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya.

Karyawan adalah orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu. Karyawan terdiri dari manajerial dan operasional (Hasibuan, 2010). Produktivitas karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbalan hasil rata-rata yang dicapai oleh tenaga kerja, selama jam kerja yang tersedia dalam proses tersebut.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2010). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga kerja tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Hasibuan (2010), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapi. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula. As'ad (2009), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuannya (Gitosudarmo, 2009). Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut mempengaruhi, seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Masa kerja adalah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu organisasi, lembaga dan sebagainya. Masa kerja seseorang dalam organisasi perlu diketahui karena masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Misalnya agar produktivitas kerja semakin lama seseorang bekerja maka semakin tinggi pula produktivitasnya karena semakin berpengalaman dan mempunyai keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya (Siagian, 2009).

Pengalaman kerja yaitu lamanya seseorang bekerja di suatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali bekerja, semakin lama bekerja seseorang, tenaga kerja akan semakin dianggap berpengalaman. Setiap organisasi menginginkan para pekerja terus bekerja pada organisasi yang bersangkutan selama masa aktinya. Dengan pertimbangan, jika banyak tenaga aktif meninggalkan organisasi dan pindah bekerja ke organisasi lain. Hal ini mencerminkan bahwa sesuatu yang tidak beres dalam organisasi tersebut karena semakin banyak orang lama pindah bekerja, organisasi yang ditinggalkan dapat menderita kerugian.

METODE PENELITIAN

Sampel dan Data

Penelitian ini didesain sebagai penelitian deskriptif dan verikatif dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan data primer, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan di PT. X Batam, selanjutnya dilakukan analisis, dan dari hasil analisis untuk diambil kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Batam. Jumlah karyawan PT. X Batam adalah 2329 orang. sampel yang diambil adalah sebanyak

95 orang, dengan Nilai kritis dengan batas tinggi kesalahan adalah sebesar 10% menggunakan rumus Solvin.

Variabel dan Penggunaan Variabel

Secara teoritis, definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberikan penjelasan atau keterangan tentang variabel-variabel operasional sehingga dapat diamati atau diukur (Nazir, 2013). Definisi operasional yang akan dijelaskan penulis adalah pengaruh Motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Variabel Independent, Motivasi (X1), dan pengalaman kerja (X2), adalah penelitian ini ingin mengetahui seberapa besarkah pengaruh Motivasi (X1), dan pengalaman kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel X diukur dengan skala Likert mulai poin 1 yang menyatakan sangat tidak setuju sampai dengan poin 5 yang menyatakan sangat setuju. Variabel ini diukur dengan menggunakan lima pertanyaan. Pertanyaan-pertanyaan ini dirancang berdasarkan indikator pencapaian dalam suatu penelitian. Variabel dependent Y (Produktivitas kerja) mengarah kepada bagaimana meningkatkan produktivitas kerja dari motivasi dan pengalaman kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden. Pengujian dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment* dan dilakukan uji signifikasi koefisien korelasi pada tingkat 0,05. Nilai r tabel diperoleh dari tabel r (uji dua sisi dengan sig 0,05). Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r-hitung > r-tabel (Wibowo, 2012). Berikut ini hasil uji validitas data dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1 Hasil Uji Validitas
Item-Total Statistics**

	r hitung	r tabel	Kesimpulan
MOTIVASI	.218	0.2028	Valid
MOTIVASI	.444	0.2028	Valid
MOTIVASI	.336	0.2028	Valid
MOTIVASI	.285	0.2028	Valid
MOTIVASI	.281	0.2028	Valid

PENGALAMAN KERJA	.399	0.2028	Valid
PENGALAMAN KERJA	.486	0.2028	Valid
PENGALAMAN KERJA	.480	0.2028	Valid
PENGALAMAN KERJA	.489	0.2028	Valid
PENGALAMAN KERJA	.489	0.2028	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA	.417	0.2028	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA	.540	0.2028	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA	.504	0.2028	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA	.456	0.2028	Valid
PRODUKTIVITAS KERJA	.390	0.2028	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2011

Tabel 1 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Untuk melihat hasil r tabel, digunakan rumus $n-3$, maka $95 - 3 = 92$ dan diperoleh r tabel sebesar 0.2028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*. Dalam penelitian ini kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel dengan menggunakan nilai batas penentu 0,6. Jika nilai alpha lebih besar dari pada 0,6 maka disimpulkan variable dari kuesioner adalah reliabel (Wibowo, 2012:52-53). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada Tabel 2 berikut ini:

Cronbach's Alpha	Kesimpulan
.805	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2011

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,60. Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,805, dari tabel tersebut diatas dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Regresi Linear Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan diatas.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 20 diperoleh hasil seperti Tabel 3 berikut ini:

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.330	2.187		3.351	.001
	MOTIVASI	.315	.117	.267	2.681	.009
	PENGALAMAN KERJA	.250	.094	.264	2.654	.009

a Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah, SPSS, 2019

Pada penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standart coefficients*, persamaan dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut:

$$Y = 7.330 + 0,315X_1 + 0,250X_2$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X1 = Motivasi

X2 = Pengalaman Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel pelatihan dan standar operasional prosedur mempunyai hubungan positif terhadap terhadap produktivitas karyawan.
- a=7.330; adalah nilai konstanta, artinya jika $X_1=X_2=0$ nilai Y adalah 7.330

- c. $b_1 = 0,315$; adalah nilai koefisien regresi b_1 , artinya setiap kenaikan nilai Motivasi X_1 sebesar satu point akan menaikkan nilai Produktivitas kerja (Y) sebesar 0,315 point.
- d. $b_2 = 0,250$; adalah nilai koefisien regresi b_2 , artinya setiap kenaikan nilai pengalaman kerja (X_2) sebesar satu point akan menaikkan nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 0,250 point.

Uji R^2 Nilai R^2 untuk pengaruh X_1 , dan X_2 terhadap Y

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.432(a)	.186	.169	1.801

a Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI

b *Dependent Variable*: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah, SPSS 14, 2019

Tabel diatas menunjukkan hasil uji koefisiensi determinasi (R^2) memiliki nilai sebesar 0,186. Hal ini berarti variasi pengaruh variabel motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja hanya 18.6 % , sedangkan sisanya sebesar 81,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji F untuk Pengaruh Motivasi (X_1), dan Pengalaman Kerja (X_2), secara Simultan terhadap Produktivitas (Y)

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tergantung. Hasil uji f pada *output ANOVA* dari hasil analisis regresi linier berganda. Untuk mengukur hasil uji f adalah dengan membandingkan f-hitung dengan f-table dengan kriteria H_0 diterima jika $f\text{-hitung} \leq f\text{-tabel}$ dan H_0 ditolak jika $f\text{-hitung} \geq f\text{-tabel}$. Cara menghitung f-tabel adalah n-

k-1, dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. (Priyatno, 2011:51) Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji F
ANOVA (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.959	2	80.980	10.534	.000(a)
	Residual	707.262	92	7.688		
	Total	869.221	94			

a *Predictors:* (Constant), PENGALAMAN KERJA, MOTIVASI

b *Dependent Variable:* PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah, SPSS, 2019

Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh DPO, ROE dan GRO secara bersama-sama terhadap PER

$H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh signifikan DPO, ROE dan GRO secara bersama-sama terhadap PER

Kriteria Uji-F pada taraf 5%,

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji f. Hasil perhitungan statistik menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan diketahui besarnya nilai $f = 10.534$. Perhitungan f-tabel adalah $n-k-1 : 95-3-1 = 91$, berdasarkan tabel f dengan angka 91 diperoleh f tabel 2,72. Hasil uji secara serempak (uji f) diketahui besarnya nilai f-hitung $10,534 > f\text{-tabel } 2,72$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja mempengaruhi produktivitas kerja secara bersama-sama karena $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh parsial Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t. Koefisien regresi sebuah variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika nilai t-hitung $> t\text{-tabel}$, atau probabilitas (Sign.t) $< \alpha$, ($\alpha=0,05$). Kriteria untuk menentukan t-tabel adalah $\alpha = 5\% : 2$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-2$ (Priyatno, 2011). Hasil uji t pada model regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6
Hasil Uji T
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.330	2.187		3.351	.001
	MOTIVASI	.315	.117	.267	2.681	.009
	PENGALAMAN KERJA	.250	.094	.264	2.654	.009

a Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah, SPSS 14, 2019

Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya Tidak ada pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Kriteria Uji :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Pada tabel 4.16 terlihat bahwa hasil nilai t-hitung sebesar 2,681 dengan taraf signifikansi 0,000. Perhitungan t-tabel adalah $5\% : 2, 95-2 = 0,025, 93$, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.98580. Hasil uji variabel motivasi, menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sign.t < \alpha$, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian dapat berarti bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja.

Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya Tidak ada pengaruh Pengalaman Kerja terhadap produktivitas Kerja

$H_1 : \beta_2 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas Kerja

Kriteria Uji :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_1 diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$, maka H_0 diterima H_1 ditolak

Hasil dari pengujian nilai t-hitung sebesar 2,654 dengan taraf signifikansi 0,000. Perhitungan t-tabel adalah $5\% : 2, 95-2 = 0,025, 93$, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1.98580. Hasil uji menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sign.t < \alpha$, yang berarti

bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian berarti bahwa Ada pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi volume motivasi dan pengalaman kerja maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya.

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Djaja (2008) secara bersama-sama variabel motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh Fitriyanto Nugroho bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dengan nilai thitung sebesar 2,238 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 2,448 ($P < 0,05$).

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja, hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nano Ismanto terdapat pengaruh antara variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial. Hal tersebut diketahui melalui signifikansi koefisien regresi yang lebih kecil 0,05.

Penelitian ini juga sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lubis (2008) bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan karyawan bagian sumber daya manusia pada kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Uji parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi yang paling dominan

mempengaruhi produktivitas karyawan bagian sumber daya manusia Nusantara III (Persero) Medan.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja. 3). Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dari motivasi, dan pengalaman kerja secara bersamaan terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan.

REFERENSI

- Gaspersz, Vincent. (2012). *Production and Inventory Management For Supply Chain Profesional*. Cetakan Kedelapan. Edisi Revisi dan Perluasan. Bogor: Vinchristo Publication.
- Handoko Hani T. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi Edisi I*. Yogyakarta: Penerbit BPF E.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Organisasi Dan Motivasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kountur, Ronny. (2009). *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Musfiqon, M. (2012). *Panduan Lengkap Metode Penelitian Pendidikan*. Penerbit Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2014). *Kepemimpinan*. Surabaya: CV. Semesta Anugerah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Semesta Anugerah.
- Ratnasari, Sri Langgeng. (2017). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Unggul Pangestu Nirmana.



- Siagian, Sondang P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta. Hal 45-47.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana Media Group, Jakarta.
- Veithzal Rivai&Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktik, Edisi Kedua*. Penerbit PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Walsa, E., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Eksekutif*, 13 (1).
- Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).