



PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

**Gandhi Sutjahjo¹, Sri Langgeng Ratnasari², Adelia Widya Pramesti³,
Fanny Nugrahani⁴, Debby Endayani Safitri⁵**

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Teknik, Universitas Batam, Batam, Indonesia¹⁾

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia²⁾

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia³⁾

Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia⁴⁾

Program Studi Ilmu Gizi, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta, Indonesia⁵⁾

Info Artikel

Diserahkan Feb 2022
Diterima Maret 2022
Diterbitkan Maret
2022

Kata Kunci:
Motivasi,
Pengalaman Kerja,
Produktivitas Kerja

Keywords:
*Motivation, Work
Experience, Work
Productivity*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan secara parsial dan simultan. Desain penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif menggunakan data primer. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB sebanyak 95 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, dengan metode pengambilan data melalui kuisioner. Teknik analisis data menggunakan regresi liner berganda dengan SPSS. Hasil penelitiannya adalah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of motivation, work experience on employee productivity partially and simultaneously. The design of this research is descriptive quantitative using primary data. The population of this study were all employees of the Quality Assurance Department of PT. PEB as many as 95 people. The sampling technique used is census, with the method of collecting data through questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS. The results of the research are motivation has a significant effect on work productivity, work experience has a significant effect on work productivity, motivation and work experience has a significant effect on work productivity.

Alamat Korespondensi:
Gedung Program Pascasarjana
Universitas Riau Kepulauan
E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan semakin ketat pada dunia usaha dan semakin canggih cara-cara yang dikembangkan untuk mencapai tujuan dan sasaran secara efektif dan 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. Tapi 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 organisasi, karena organisasi harus bekerja dengan melalui orang lain. Organisasi harus 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, 2019).

Organisasi perlu melihat dengan teliti untuk memotivasi seluruh karyawannya. 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, tetapi 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, untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja dan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas kerja.

KAJIAN TEORI

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 ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai (Sutrisno, 2019).

Menurut Sutrisno (2019) Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas. Batasan tentang produktivitas, yaitu (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi; (b) tingkat keefektifan dari manajer industry di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (c) keefektifan dalam penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi, yaitu: (a) aspek kemampuan manajemen tenaga kerja; (b) aspek efisiensi tenaga kerja; dan (c) aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya.

Produktivitas kerja memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Yuniarsih dan Suwatno (2018), 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.

Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam proses kerja. Semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih dan Suwatno, 2018). Produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama.

Karyawan adalah orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu. Karyawan terdiri dari manajerial dan operasional (Hasibuan, 2020). Produktivitas karyawan biasanya dinyatakan sebagai imbang 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, 2020). 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 (2020), 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. Wekley dan Yukl dalam As'ad (2018), memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *the process by which behavior is energized and directed*. Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan 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, 2018). 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, 2018).

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

Populasi dan Sampel

Penelitian ini didesain sebagai penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Departemen Quality Assurance PT. PEB. Sampel penelitian sebanyak 95 orang, dengan Teknik sampling menggunakan sensus.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah secara statistik peubah bebas yang dipilih berpengaruh nyata terhadap peubah terikat dapat dilakukan uji statistik F dan uji statistik t

- Uji F

Nilai F dihitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut

$$F_{hit} = \frac{(R^2 / k)}{(1-R^2)/(N-k-1)}$$

Dengan : N adalah jumlah sampel, k adalah jumlah variabel termasuk intersip dan R² adalah koefisien determinasi. Uji signifikansi (pengaruh nyata) variabel bebas: motivasi, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan secara bersama sama atau simultan yang dilakukan dengan uji F (F-test). Hipotesis dirumuskan sebagai

berikut.

$H_0 : H_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama sama (serentak) dari seluruh variabel bebas motivasi, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja

$H_0 : H_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan secara bersama sama (serentak) dari seluruh variabel bebas motivasi, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja

Untuk menguji signifikansi regresi variabel bebas dengan variabel terikat ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} < F_{-tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima

Pernyataan diatas memberikan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama sama (serentak) dari variabel bebas motivasi, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{-tabel}$

H_0 diterima dan H_1 ditolak

Pernyataan diatas memberikan arti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara bersama sama (serentak) dari variabel bebas motivasi, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja.

- Uji t

Untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja ditentukan dengan uji statistik t dua sisi (*two-tailed t-test*). Nilai t_{hitung} dapat dicari dengan rumus: (Gujarati, 2015).

$$t_{hitung} = \frac{\text{Koefisien Regresi}(b_i)}{\text{STANDAR Deviasi}(SD_i)}$$

Uji statistik t menentukan daerah kritis dari variabel bebas motivasi, dan pengalaman kerja, secara parsial yang mempengaruhi variabel terikat *produktivitas kerja*, lalu dibandingkan dengan t_{tabel} untuk mengetahui signifikansi variabel bebas tersebut. Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_i = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas motivasi, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja

$H_1 : b_i \neq 0$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel bebas motivasi, dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat produktivitas kerja

Untuk menguji signifikansi regresi variabel bebas dengan variabel terikat ditentukan dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$

H_0 ditolak dan H_1 diterima, menandakan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat,

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > -t_{tabel}$

H_0 , diterima dan H_1 ditolak, menandakan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat,

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

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 signifikansi

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). Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan dinyatakan bahwa seluruh item 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). Hasil uji reliabilitas 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 1 berikut ini:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

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

a Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data diolah, SPSS, 2020

Dalam 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:

- a. Variabel pelatihan dan standar operasional prosedur mempunyai hubungan positif terhadap terhadap produktivitas karyawan.
- b. a=7.330; adalah nilai konstanta, artinya jika X₁=X₂=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 2.

Tabel 2
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, 2020

Tabel 2 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-table adalah $n-k-1$, dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. (Priyatno, 2011:51) Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3 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, 2020

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, 2012). Hasil uji t pada model regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 4
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, 2020

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

Dari 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 $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan $\text{sign.t} < \alpha$, 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.

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. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,681 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja. Perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung sebesar 2.654 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dari motivasi, dan pengalaman kerja secara bersamaan terhadap tingkat produktivitas kerja pada karyawan di Badan Pengeloan Batam. Terlihat dari hasil uji f diperoleh nilai f.hitung sebesar 10.534 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan berikut: 1) Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. 2) Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja. 3) Motivasi dan pengalaman kerja secara bersamaan terhadap tingkat produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- [2] Assauri, Sofjan. 2018. *Manajemen Produksi Dan Operasi*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- [3] Gaspersz, Vincent. 2012. *Production and Inventory Management For Supply Chain Profesional*. Cetakan Kedelapan. Edisi Revisi dan Perluasan. Bogor: Vinchristo Publication.

- [4] Handoko, Hani T. 2018. *Dasar-Dasar Manajemen Produksi Dan Operasi*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- [7] Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- [8] Ratnasari, SL., HW Nasrul, I Nurdin, Y Susilowati, EN Susanti. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mataram: Penerbit Forum Pemuda Aswaja 1, 160.
- [9] Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- [10] Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.
- [11] Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- [12] Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- [13] Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- [14] Ratnasari, S. L., Sari, W.N., Siregar, Y., Susanti, E.N., Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Pada Mahasiswa Di Kota Batam. *Proseding of National Conference on Accounting & Finance 4*, 440-448.
- [15] Rivai V., Basri, A. F. M., Sagala E. J., & Murni S., 2015, Performance Appraisal, Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, *Jakarta, Rajaragrafindo Persada, hal: 55*.
- [16] Rohaga, T. T. 2014. Implementasi Manajemen Kinerja Di Perum PHT. *Jurnal Administrasi Bisnis, 10(2)*.
- [17] Suhartono, I. 2012. Manajemen Kinerja Pada Perusahaan Bisnis Dari Manajemen Kinerja Tradisional Ke Manajemen Kinerja Baru. *Among Makarti, 3(1)*.
- [18] Sunarto, 2015, MSDM Strategik, *Yogyakarta, Asmus*.
- [19] Sundawa, I. N., Sumiyati, & Purnama R. 2018. Fenomena Rendahnya Kinerja Karyawan Bagian Produksi Laksana Home Metal Industri Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Sunda*, Volume 18 No. 2, page 65-70.
- [20] Suryani, N. K., & FoEh, J. E. 2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish.