

# PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING BATAM

Oleh :

Mira Yona<sup>1)</sup>, Lusky Sastria<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

<sup>2)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

## ABSTRACT

*This research aims to know the influence of motivation and work experiences to productivity employees of PT.Schneider Electric Manufacturing Batam. Motivation and work experiences is one the factors that suport employee productivity.*

*This research was conducted on a PT.Schneider Electric Manufacturing Batam. This research aims to know the influence of motivation and work experience of employees work productivity.*

*The number of samples specified by as much as 68 respondents. As the independents variable motivation and work experience, while the variable dependen is the employee productivity. Analyss use include test validity, reliability, test assumptions, and hypothesis testing.*

*Analysis result can be seen that the variable has a positive motivation and work experience on employee performance, and the results of the analysis using the regression coefficient: (1) variable Motivate (X1) point tests  $t_{\text{computing}} (6.867) > T_{\text{table}} (3,447)$  and signifkansi  $(0.000) < \text{of } 0.005$  and it menunjukan exists positive influence and signifikan for work productivity to fire an employee. (2) Job Experience variables (X2) point  $t_{\text{computing}} (6.507) > T_{\text{table}} (4,679)$  and signifkansi  $(0.000) < \text{of } 0.005$ , available influence which positive and signifikan for work productivity to fire an employee. (3) available positive influence and signifikan is ala jointly motivates and job experiences for productivity to fire an employee with point  $f_{\text{computing}}$  are  $147.574 > F_{\text{table}} 3.84$  by signifikan assesses  $f_{\text{computing}}$  as big as  $0.000$  inferior from  $0.05$ . Nilai signifkansi  $0.000 < 0.05$ .*

**Keyword : Motivation, work experience, productivity**

## Latar Belakang

Dunia usaha pada umumnya mempunyai tujuan yang sama yaitu untuk mencari Laba/keuntungan (Profit), baik pada perusahaan kecil maupun pada Perusahaan yang berskala besar. Oleh karena semakin berkembangnya zaman dan persaingan yang semakin ketat pula, maka pimpinan dituntut untuk menentukan langkah-langkah yang lebih baik agar tercapai tujuan yang direncanakan sebelumnya. Akan tetapi maju mundurnya suatu perusahaan tergantung pada seluruh Sumber Daya Manusia yang teratur dan terintegrasi, maka dengan demikian dapat diharapkan hasil yang positif bagi Perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi dan pengalaman kerja sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Melalui motivasi dan pengalaman kerja, produktivitas kerja dari tenaga kerja

yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Motivasi dan pengalaman kerja 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.

## Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

U

U

karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.

3. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh motivasi, pengalaman kerja

## Landasan Teori

### Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang juga memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi **pertama** individu mempunyai kesadaran yang bervariasi, tujuan yang kompleks serta perasaan bersaing, **kedua** sebagian besar perilaku individu dilakukan dengan sadar dan mengarah pada tujuan dan **ketiga** individu memberikan reaksi, penilaian serta perasaan terhadap hasil perilakunya (Lawer 1994:3).

### Keuntungan Motivasi

Motivasi sangat penting bagi karyawan maupun pengusaha, hal ini dikarenakan motivasi merupakan sumber penghasilan bagi semua orang yang terlibat dalam usaha tersebut. Motivasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja, perusahaan yang normal akan memungkinkan karyawannya bekerja dengan penuh disiplin dan motivasi, karena motivasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh terpenuhinya atau tidaknya kebutuhan karyawan dan keluarganya.

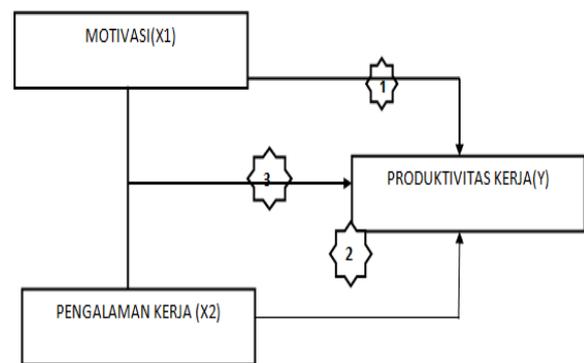
### Pengertian Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manullang, 1984:15). 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. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82)

## Pengertian dan Definisi Produktivitas Kerja

- U Berikut ini beberapa pengertian atau definisi produktivitas kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, dan juga pengukuran produktivitas kerja. Produktivitas berarti kemampuan menghasilkan sesuatu. Sedangkan kerja berarti kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah mata pencaharian. Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan suatu kerja yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum.

### Kerangka Pemikiran



Sumber: Robbins (2008)

## Hasil dan Pembahasan

### Pengujian Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/ kejadian yang diukur. Penelitian terdahulu menyatakan “teknik korelasi untuk menentukan validitas item ini sampai sekarang merupakan teknik yang paling banyak digunakan, item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula.

Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau  $r = 0.361$  (Sugiyono, 2010). Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0.361 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas terhadap instrumen dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah dengan kondisi bahwa korelasi antara butir-butir untuk setiap variabel terhadap skor total

konstruk menunjukkan hasil yang signifikan karena terbukti nilainya ( $r$ ) lebih besar dari pada 0.361 ( $> 0.361$ ). Rincian terdapat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Validitas

**Item-Total Statistics**

	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
butir1	,453	Valid
butir2	,397	Valid
butir3	,448	Valid
butir4	,617	Valid
butir5	,698	Valid
butir6	,750	Valid
butir7	,752	Valid
butir8	,482	Valid
butir9	,510	Valid
butir10	,632	Valid
butir11	,394	Valid
butir12	,836	Valid
butir13	,511	Valid
butir14	,627	Valid
butir15	,694	Valid
butir16	,576	Valid
butir17	,553	Valid
butir18	,741	Valid
butir19	,814	Valid
butir20	,613	Valid
butir21	,865	Valid
butir22	,756	Valid
butir23	,742	Valid
butir24	,367	Valid
butir25	,635	Valid
butir26	,758	Valid
butir27	,713	Valid
butir28	,371	Valid
butir29	,553	Valid
butir30	,752	Valid

Sumber : Lampiran output SPSS

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana kehandalan suatu alat

pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Item	Koefesien Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
Motivasi	10	0.858	Reliabel
Pengalaman Kerja	10	0.902	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	10	0.889	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

**Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0.1 atau 10% maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2005). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel Bebas	Colinierity Statistic		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Motivasi( $X_1$ )	0.514	1.945	Bebas Multicolimientas
2	Pengalaman Kerja ( $X_2$ )	0.514	1.945	Bebas Multicolimientas

Sumber : Lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS versi 20, apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

### Hasil Hipotesa

#### Uji Hipotesis 1 (H1)

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam

Dilihat dari tabel variabel Motivasi (X1) nilai uji  $T_{hitung}(6.867) > T_{tabel}(3,447)$  dan signifikansi  $(0.000) < 0.005$  dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan hubungan tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Tabel Uji Coefficients  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	-5,299	2,378		
	motivasi_X1	,597	,087	,505	6,867
	Pengalaman Kerja_X2	,519	,080	,478	6,507

Sumber.: Lampiran Output SPSS

#### Uji Hipotesis 2 (H2)

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam

Dilihat dari tabel 3.6 variabel Pengalaman Kerja (X2) nilai uji  $T_{hitung}(6.507) > T_{tabel}(4,679)$  dan signifikansi  $(0.000) < 0.005$  dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan hubungan tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka Ho ditolak dan Ha diterima.

#### Uji Hipotesis 3 (H3)

Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam

Ho: tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT.Schneider Electric Manufacturing Batam

Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Schneider Electric Manufacturing Batam.

Tabel 3.7 Anova

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969,195	2	984,598	147,574	,000 <sup>b</sup>
	Residual	433,672	65	6,672		
	Total	2402,868	67			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja\_X2, Motivasi\_X1

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja\_Karyawan\_Y

Sumber.: Lampiran Output SPSS

Tabel 3.7 Anova  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1969,195	2	984,598	147,574	,000 <sup>b</sup>
	Residual	433,672	65	6,672		
	Total	2402,868	67			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja\_X2, Motivasi\_X1

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Lampiran Output SPSS

Dilihat dari tabel diatas hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah 147.574 dengan signifikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0.000 lebih rendah dari 0.05. Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ) adalah 3,84 . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan diantara Variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Produktivitas kerja karyawan. Sementara itu uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variabel Motivasi dan Pengalaman kerja mampu menerangkan variable Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 3.8

Tabel 3.8 Uji  $R^2$   
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,905 <sup>a</sup>	,820	,814	2,58300	,820	147,574

a. Predictors: (Constant), Pengalaman\_Kerja\_X2, Motivasi\_X1

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja\_Karyawan\_Y

Sumber: Lampiran Output SPSS

Dari tabel 3.8 dapat dilihat bahwa nilai  $R = 0.814$  yang berarti pengaruh antara variabel Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 90.5%. artinya pengaruhnya sangat erat sesuai dengan kriteria berikut

Nilai R	Interprestasi
0.00 – 0.19	Sangat Tidak Erat
0.20 – 0.39	Tidak Erat
0.40 – 0.59	Cukup Erat
0.60 – 0.79	Erat
0.80 – 0.99	Sangat Erat

Sumber: Situmorang (2010)

Sama halnya dengan  $R^2$ , adjusted  $R^2$  sebesar 0.814 atau sebesar 81.4% berarti variabel independen (Motivasi dan Pengalaman Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 81.4% sementara sisanya sebesar 18.6% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan proses penganalisaan secara statistik, dihasilkan beberapa keputusan tentang masalah yang dimunculkan dan telah ditetapkan sebagai hipotesa. Kesimpulan yang diperoleh adalah hasil analisa data yang telah didapatkan dengan alat ukur yang telah terbukti validitas nya dengan hasil uji validitas menggunakan teknik korelasi. Dengan hasil nilai korelasi ( $r$ ) > 0.0361 instrumen terbukti valid. Disamping itu instrumen juga telah diukur tingkat kehandalannya (reliabilitas) yang menghasilkan nilai  $\alpha > 0.60$  membuktikan alat ukur reliabel untuk dijadikan fasilitas pengumpulan data.

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Melalui uji multikolinearitas dihasilkan bahwa terjadi pengaruh yang sempurna antar variabel bebas dalam regresi dengan bukti nilai VIF (1.945) < 10 dan toleransi (0.514) > 0.1, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Sedangkan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk menguji ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi melalui grafik *Scatterplot* menghasilkan titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada

model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas. Dilakukan juga uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal atau tidak.

Uji normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Resgression Standardized Residual* dari variabel terikat. Dengan hasil data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selanjutnya untuk pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dapat dipaparkan sebagai berikut :

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dilihat dari tabel variabel Motivasi (X1) nilai uji  $T_{hitung} (6.867) > T_{tabel} (3,447)$  dan signifikansi  $(0.000) < 0.005$  dan ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumusan hipotesis maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dengan kata lain bahwamotivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian, bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas kerja karyawan erat kaitannya dengan motivasi yang diperoleh seseorang dalam bekerja. Untuk mengungkap motivasi digunakan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Selaras dengan penelitian sebelumnya (Dewi Ma'rifah, 2006) dalam penelitiannya juga menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan,

menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Karyawan adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dilihat dari tabel variabel Pengalaman kerja (X2) nilai  $T_{hitung} (6.507) > T_{tabel} (4,679)$  dan signifikansi  $(0.000) < 0.005$ , terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan.

Pengalaman kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Selain itu pengalaman kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para pekerja memandang pekerjaan mereka. Pengalaman kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehingga akan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dilihat dari tabel hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  adalah  $147.574 > F_{tabel} 3.84$  dengan signifikan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $0.000$  lebih rendah dari  $0.05$ . Nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$  yang artinya pengaruh tersebut signifikan. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan diantara Variabel keduanya secara bersama sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sementara itu uji  $R^2$  (uji koefisien determinasi) yang menjelaskan berapa besar variasi variabel motivasi dan pengalaman kerja mampu menerangkan variable produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.7.3.2. Dari tabel 4.8 dapat

dilihat bahwa nilai  $R = 0.905$  yang berarti pengaruh antara variabel Motivasi dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan sebesar 90.5%. Sama halnya dengan  $R^2$ , adjusted  $R^2$  sebesar 0.814 atau sebesar 81.4% berarti variabel independen (Motivasi dan Pengalaman Kerja) mampu menjelaskan variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan) sebesar 81.4% sementara sisanya sebesar 18.6% diterangkan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

## Kesimpulan dan Saran

### Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

- a. Hipotesis 1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai korelasi 6.867 dan signifikan 0.000. Kesimpulannya (menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ ).
- b. Hipotesis 2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai korelasinya 6.507 dan nilai signifikannya 0.000. Kesimpulannya (menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ ).
- c. Hipotesis 3. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan diantara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai  $F$  hitung sebesar 147.574 dengan signifikan 0.000. dengan nilai hubungan antar variabel motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.820 dengan signifikan  $F$  change 0.000. Kesimpulannya (menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ ).

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi perusahaan adalah :

- a. Karena motivasi merupakan hal yang selalu menjadi permasalahan antara

karyawan dengan perusahaan makahendaklah perusahaan lebih meningkatkan hal itu sehingga bisa memacu kembali rasa semangat karyawan untuk menjalankan kewajibannya dengan lebih baik.

- b. Bentuk pengalaman kerja karyawan masih rendah pada faktor adanya dukungan dari atasan dalam pekerjaan mereka. Hal ini masih bisa ditingkatkan dan bisa menjadi alternatif dominan yang diputuskan dan diupayakan oleh perusahaan sehingga tingkat pengalaman karyawan semakin meningkat sehingga tingkat produktivitas juga lebih meningkat.
- c. Produktivitas Kerja karyawan memang harus mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan suatu perusahaan jadi untuk menunjang suatu produktivitas yang baik maka harus diimbangi juga dengan dijalankannya motivasi yang sehat dan pengalaman karyawan yang diterapkan dalam diri masing masing karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali I. 2005. Analisis Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP.
- Handoko TH. 2008. Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia. Ed ke-2. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen sumber daya manusia*, Edisi revisi. Penerbit Bumi Aksara, 2007. Jakarta.
- Imam Ghozali 2006, Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Semarang.
- J Ravianto. 2007. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta.
- Mangkunegara P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2011. Dasar-dasar Pengalaman Kerja. Jakarta.
- Moekijat. 2002. Dasar dasar Motivasi. Bandung : Pionir Jaya.

- Robbins SP. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian SP. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed ke-1. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinungan.2002 Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta.
- Stephen P. Robbin – Timothy A. 2008. Judge, *Prilaku Organisasi 1*, Salemba Empat Jakarta.
- Sugiyono 2010, Metode Penelitian Bisnis, AlfaBeta, Bandung.
- Sutopo Yuwono. 2010, Dasar Dasar Produksi. Karunika Jakarta.
- Umar H. 2008. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi.Ed ke-8. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.Vol-4 No.2 Hal 64-71.
- Yusa Darmawan 2011.Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. Jakarta.