

PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. MOBILINDO PERKASA DI TANGERANG

Lily Setyawati Kristianti¹

Denok Sunarsi²

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
dosen02521@unpam.ac.id

²Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
denoksunarsi@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 40,8%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,752 > 2,011$). Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 37,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,372 > 2,011$). Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 50,9%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($24,359 > 2,800$).

Kata Kunci: *Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas karyawan.*

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi sebuah perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses sebuah perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja namun faktor manusia juga termasuk didalamnya. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang produktivitas dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan pengalaman kerja, dan motivasi kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat memberikan produktivitas yang maksimal bagi perusahaan atau organisasi.

Pengalaman kerja yang didukung dengan adanya motivasi karyawan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya faktor-faktor tersebut akan memberikan dorongan bagi peningkatan produktivitas yang nantinya akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Oleh karena itu perkembangan Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat perusahaan menginginkan hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam menyongsong persaingan yang lebih ketat. Pengalaman kerja, dan motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang mempunyai pengalaman kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, dan akan membentuk produktivitasnya sendiri dan tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja (Moekijat, 1999).

Dalam usaha meningkatkan produktivitas, PT. Mobilindo Perkasa sebagai salah satu distributor mobil yang juga memberikan pelayanan pasca penjualan (*after sales*) telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kepada karyawan pada divisi servis dan divisi lainnya dimana pengalaman tersebut akan bermanfaat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan agar seluruh karyawan yang bekerja didalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu pengalaman kerja yang baik guna mencapai tingkat produktivitas yang baik pula. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pun diutamakan. Khususnya untuk bagian mekanik (Servis) Diutamakan dengan lulusan SMK otomotif untuk mekanik dasar dan D3 untuk mekanik *Advance*.

Pengalaman kerja diupayakan dengan mengutamakan lulusan SMK dan D3 ini dikhususkan agar perusahaan dapat memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen setia mobil Yamaha di Tangerang Selatan dengan memberikan pelayanan terbaik melalui meaknik handal yang memiliki pengalaman didunia otomotif. PT. Mobilindo Perkasa juga mengedepankan motivasi perusahaan dengan menerapkan peraturan-peraturan umum bagi seluruh karyawan dan juga peraturan khusus bagi mekanik. Peraturan tersebut diberikan agar termotivasi dengan memperhatikan standar perusahaan dan budaya perusahaan yang dikembangkan dengan metode yang dirumuskan oleh manajemen perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Motivasi

Menurut Maslow dalam Sutrisno (2016), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak kebutuhan yang kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yang diuraikan sebagai berikut: Kebutuhan fisiologis (*physiological need*), Kebutuhan rasa aman (*safety need*), Kebutuhan sosial (*Social need*), Kebutuhan penghargaan (*esteem need*) dan Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization need*)

2.2. Pengalaman kerja

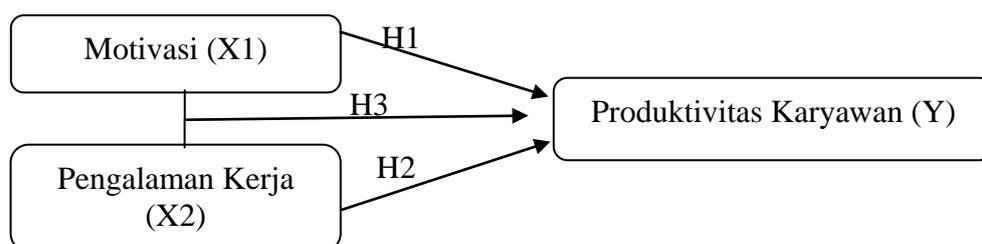
Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Pengalaman kerja merupakan adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, produktivitas dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

2.3. Produktivitas Karyawan

Menurut (Maurits, 2010) Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan persatuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda.

2.4. Model Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2017) “Model penelitian merupakan sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif”. Dalam penelitian ini model penelitian yang dibuat sebagai berikut:



Gambar 1 Paradigma Model Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang.

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Populasi

Populasi merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti. Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian berjumlah 50 responden PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang

3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) yaitu “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Arikunto (2010) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi disajikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden.

3.3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan.

3.4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

4. HASIL PENELITIAN

4.1. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Menurut Sugiyono (2016) “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Sedangkan Ghazali (2018) berpendapat “Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi 2 tailed $< 0,05$, maka instrumen valid,
- 2) Jika nilai signifikansi 2 tailed $> 0,05$, maka instrumen tidak valid,

Dari hasil pengujian diperoleh masing-masing item pernyataan seluruh variabel diperoleh nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.

Uji berikutnya adalah uji reliabilitas. Model analisis uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah model *Alpha Cronbach*. Menurut Ghazali (2013) “Reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis *Cronbach's Alpha*. Ghazali (2013) mengklasifikasikan nilai *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka dinyatakan reliabel,
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel,

Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,721	0,600	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,708	0,600	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,732	0,600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian di atas, Keseluruhan variabel motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2) diperoleh nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dinyatakan reliabel.

4.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Santoso (2015) "Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin". Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Produktivitas Karyawan (Y)	.110	50	.182	.981	50	.601

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,182$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,182 > 0,05$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.914	3.830			
	Motivasi (X1)	.343	.096	.434	.707	1.414
	Pengalaman Kerja (X2)	.345	.111	.378	.707	1.414

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas yaitu $0,707 < 1,0$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar $1,414 < 10$, dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel. Pengujian dilakukan dengan alat uji *Darbin-Watson (DW test)*. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.509	.488	2.477	1.933

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.933 nilai tersebut berada diantara interval 1.550 – 2.460. Dengan demikian model regresi dinyatakan tidak ada gangguan autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians residual*. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.975	2.340		.417	.679
	Motivasi (X1)	-.034	.059	-.101	-.589	.559
	Pengalaman Kerja (X2)	.058	.068	.148	.860	.394

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian dengan menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai Sig. > 0,05. Dengan demikian *regression model* tidak ada gangguan heteroskedastisitas.

4.3. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	50	30	48	38.02	4.392
Pengalaman Kerja (X2)	50	30	48	38.26	3.795
Produktivitas Karyawan (Y)	50	32	47	39.12	3.462
Valid N (listwise)	50				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,80 dengan standar deviasi 4,392. Pengalaman kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,83 dengan standar deviasi 3,795. Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 32 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 3,91 dengan standar deviasi 3,462.

4.4. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.914	3.830		3.372	.002
	Motivasi (X1)	.343	.096	.434	3.575	.001
	Pengalaman Kerja (X2)	.345	.111	.378	3.108	.003

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 12,914 + 0,343X1 + 0,345X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 12,914 diartikan jika motivasi dan pengalaman kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 12,914 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,343, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,343 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,343 point.
- 3) Koefisien regresi pengalaman kerja sebesar 0,345, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pengalaman kerja sebesar 0,345 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,345 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

		Correlations ^b	
		Motivasi (X1)	Produktivitas Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,639 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		Correlations ^b	
		Pengalaman Kerja (X2)	Produktivitas Karyawan (Y)
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.613**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=50

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,613 artinya pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Pengalaman kerja secara simultan Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.488	2.477

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,713 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.396	2.691

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,408 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 40,8% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	.375	.362	2.764

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,375 artinya pengalaman kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 37,5% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 14. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.488	2.477

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,509 artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 50,9% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi faktor lain.

4.5. Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.974	3.350		5.962	.000
Motivasi (X1)	.504	.088	.639	5.752	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,752 > 2,011), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	17.733	4.001		4.432	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.559	.104	.613	5.372	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,372 > 2,011), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

b. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima. Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 17. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298.909	2	149.454	24.359	.000 ^b
	Residual	288.371	47	6.136		
	Total	587.280	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (24,359 > 2,800), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

4.6. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.6.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,639 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,752 > 2,011). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

4.6.2. Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,613 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,372 > 2,011). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

4.6.3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil analisis diperoleh variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 12,914 + 0,343X1 + 0,345X2$, nilai korelasi sebesar 0,713 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (24,359 > 2,800). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN**5.1. Kesimpulan**

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan nilai korelasi sebesar 0,639 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 40,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,752 > 2,011$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang.
- b. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,613 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 37,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($5,372 > 2,011$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang.
- c. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai korelasi sebesar 0,713 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($24,359 > 2,800$). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang.

5.2. Saran

- a. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
- b. Perusahaan harus terus meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan menempatkan ke divisi yang tepat sesuai dengan pengalamannya
- c. Produktivitas perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan pegawai dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian pengalaman kerja yang lebih inten lagi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Maurits L S K. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Moekijat. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Santoso, Singgih (2015). *“Menguasai Statistik Multivariat”*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, S., & Sunarsi, D. (2019). The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 6(2), 187-196.