

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. TIP TOP CIPUTAT

Widia Astuti¹, Oki Iqbal Khair²

¹Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

²Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

Diterima 7-1-2021 / Disetujui 30-5-2021

ABSTRACT

The purpose of research to determine and analyze the influence of work experience on work productivity, effect of work motivation on work productivity, the magnitude of influence work experience and work motivation on employee productivity at PT. Tip Top Ciputat. The research method using descriptive quantitative method aims to determine the effect between two or more variables, where this approach provides overview of problem finding the effect between the X1 variable (Work Experience) and X2 (Work Motivation) variable with Y (Work Productivity) variable then hypothesis testing carried out. Research use test instrument in form of validity and reliability tests. Hypothesis testing using t test (partial), F test (simultaneous), multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determination, it is concluded work experience and work motivation have a significant effect on work productivity. Suggestion response with the lowest average is 3.54 with good category. company must provide training to employees for master the equipment, the lowest answer with an average of 4.05 or with a good category. Companies should pay more attention to employees who excel, so that employees feel their esteem needs are met. answers with an average of 3.21 or with less category. The company must provide direction related to the work results to be even better, so that the quality of the work of its employees can be improved. For the next researcher to add variables other Work Experience and Work Motivation in order to understand the variables that affect Work Productivity, in addition to leadership, compensation, work environment, leadership style.

Keywords: Work Experience, Work Motivation, Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tip Top Ciputat. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, dimana pendekatan ini memberikan gambaran permasalahan mencari pengaruh antara variabel X₁ (Pengalaman Kerja) dan variabel X₂ (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (Produktivitas Kerja) kemudian dilakukan pengujian hipotesis. Uji yang digunakan menguji instrumen penelitian berupa uji validitas dan uji reliabilitas, maka disimpulkan Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Saran perusahaan respon dengan rata-rata terendah yaitu 3,54 dengan kategori baik. Perusahaan harus memberikan pelatihan kepada karyawan untuk menguasai peralatan, hasil jawaban terendah dengan rata-rata 4,05 atau dengan kategori baik. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan merasa kebutuhan harga dirinya terpenuhi. jawaban dengan rata-rata 3,21 atau dengan kategori kurang. Perusahaan harus memberikan arahan terkait dengan hasil kerja agar lebih baik lagi, sehingga mutu hasil kerja karyawannya bisa di tingkatkan. Bagi peneliti berikutnya agar menambah variabel selain Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja agar memahami variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, selainnya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja

*Korespondensi Penulis:

E-mail: dosen01265@unpam.ac.id

PENDAHULUAN

Dewasa ini seiring pesatnya perkembangan informasi dan majunya teknologi menuntut suatu perusahaan yang tanggap untuk meningkatkan daya saingnya agar tetap bertahan hidup. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar dapat memberikan yang terbaik pada para konsumen serta nilai tambah sebagai langkah strategis dalam bersaing. Saat ini Sumber Daya Manusia dilihat sebagai suatu keunggulan dalam bersaing. Berkaitan dengan hal tersebut maka menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan Sumber Daya Manusia sebagai landasan untuk organisasi menjalankan segala bisnisnya dengan kemampuan SDM yang berkualitas dan profesional.

Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Penjelasan tersebut sudah jelas keberadaan SDM merupakan aset terpenting bagi perusahaan, karena keberadaannya dianggap sebagai penggerak dan pelaksana kebijakan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas tidak hanya dapat membawa perusahaan pada puncak prestasi lebih dari itu SDM yang berkualitas merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan untuk menjadi yang terdepan (*leader challenger*). Akan tetapi kualitas sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika perusahaan secara konsisten mengembangkan dan memberikan

penghargaan yang tinggi agar lahir pada masing-masing individu sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Dalam mengembangkan SDM yang berkualitas diperlukan kematangan dan kesiapan dari perusahaan, sejauh mana rancangan pengembangan SDM yang ditetapkan dalam perencanaan bisnis utama apakah sudah disusun dan ditetapkan program-program pengembangannya. Jika hal tersebut sudah direncanakan secara sadar perusahaan menunjukkan keseriusan perusahaan memandang bahwa investasi SDM merupakan jawaban atas apa yang dibutuhkan oleh perusahaan di masa yang akan datang yakni kesuksesan.

Namun jika perusahaan salah langkah dalam menginvestasikan SDM, dengan kata lain tidak secara penuh dalam mengembangkan SDM-nya hal ini bisa menjadi kemunduran bagi perusahaan itu sendiri. Maka sangatlah penting bagi perusahaan sebelum melakukan investasi melakukan analisis kebutuhan SDM, membuat dan menetapkan rencana investasi SDM, program yang sesuai dengan kebutuhan dan lain-lain yang memiliki kaitan erat dengan keberhasilan SDM, karena majunya SDM suatu perusahaan menunjukkan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Sebagaimana penjelasan di atas bahwa kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena keberadaannya sebagai penggerak keseluruhan berbagai aktivitas bisnis yang dimiliki perusahaan. Hal ini mengisyaratkan berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan

keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja.

Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non-materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan kunci pokok dan harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT. Tip Top Ciputat. Telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu

diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau administrasi, minimal berbatas pendidikan SLTA. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Selain pengalaman kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja, faktor lain adalah motivasi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara positif. Motivasi intensi (dorongan) dari perilaku maka perilaku yang muncul sesuai dengan motivasi yang ada, dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan untuk memunculkan perilaku kerja yang baik.

Segala sesuatu yang membuat seseorang bertingkah laku atau paling tidak berkeinginan untuk bersikap tertentu. Suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemajuan bekerja seseorang dan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan pendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dengan demikian motivasi memiliki peran sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang dapat berbuat sesuatu demi mencapai tujuan.

Peran motivasi karyawan dalam

bekerja sangat penting karena motivasi sangat berhubungan dengan kinerja, jika motivasi tinggi, kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja karyawan juga rendah. Secara umum motivasi mengacu pada mengapa dan bagaimana seseorang bertingkah laku tertentu. Pada pegawai dengan motivasi tinggi, kinerja karyawan bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi, namun kinerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil.

Perusahaan harus bisa mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu dengan meningkatkan motivasi dan kinerja para karyawannya, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya, dan selain itu karyawan juga dapat dijadikan sebagai mitra utama yang baik dalam penunjang keberhasilan suatu perusahaan, hal tersebut di harapkan dapat memotivasi pegawai serta membuat pegawai puas terhadap pekerjaan yang mereka jalani menjadi salah satu faktor yang penting.

Pada saat sekarang, seringkali pihak manajemen perusahaan berupaya meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat seorang pegawai memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Kemudian dalam hal pendelegasian wewenang terhadap bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaannya dirasakan masih kurang yang mengakibatkan karyawan kurang

termotivasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

Dari pemaparan diatas ada beberapa faktor yang menyebabkan produktivitas kerja tidak mencapai target yang diharapkan manajemen diantaranya; kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan, masa kerja di tempat sebelumnya masih cukup, kurangnya tingkat pengetahuan dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan perusahaan, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, belum tercapainya proses belajar sebagai budaya perusahaan, konsistensi dalam bekerja.

Untuk itu, agar karyawan selalu konsisten dengan produktivitas kerjanya pihak perusahaan atau organisasi harus menjaga faktor yang mempengaruhi produktivitas dan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk percaya diri dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

Produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu: Kebutuhan manusia; yang meliputi: kuantitas, tingkat keahlian, latar belakang kebudayaan dan pendidikan, kemampuan, sikap, minat, struktur pekerjaan, keahlian dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja. Modal yang terdiri dari modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan standar strukturnya), teknologi, litbang, dan bahan baku (volume dan standar).

Metode atau proses baik tata ruang

tugas, penanganan bahan baku penolong dan mesin, perencanaan dan pengawasan produksi, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternatif. Produksi yang meliputi: kuantitas, kualitas, ruangan produksi, struktur campuran, dan spesial produksi. Lingkungan Organisasi (internal) berupa: organisasi dan perencanaan, system manajemen, kondisi kerja (fisik), iklim kerja (sosial), tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan, system insentif, kebijaksanaan personalia, gaya kepemimpinan dan ukuran perusahaan (ekonomi skala). Umpan balik yaitu informasi yang ada hubungannya dengan timbal balik masukan (*input*) dan hasil (*output*) dalam perusahaan, antara perusahaan dengan ruang lingkup negara (internasional).

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Tip Top Ciputat, menuturkan dengan kondisi persaingan ritel yang dinamis menuntut banyak perbaikan dan pelayanan prima agar dapat memberikan kepuasan konsumen, terlebih banyak perusahaan sejenis yang berlomba-lomba meluncurkan pelayanan dan inovasi terbaru yang dapat memberikan kemudahan bagi para konsumen. Oleh karena itu pihak manajemen PT. Tip Top Ciputat merasa kinerja para karyawannya yang ada saat ini dirasa belum optimal dan perlu terus ditingkatkan serta dikembangkan agar mampu memberikan pelayanan yang memuaskan bagi konsumen.

Melihat pada faktanya, PT. Tip Top Ciputat menyadari untuk dapat bersaing maka tidak dapat cepat berpuas diri terutama kinerja para karyawannya saat ini. Dinamisnya persaingan antar perusahaan ritel merasa secara keseluruhan kinerja para karyawan belum optimal dan maksimal. Oleh karena itu, PT. Tip Top Ciputat merasa perlu untuk terus

mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan segenap kemampuan terbaik mereka agar mampu mengiringi PT. Tip Top Ciputat dalam persaingan dan menghantarkan pada kesuksesan

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah produktivitas kerja karyawan. Produktivitas merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek, yaitu pertama, produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif; kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi; dan ketiga, produktivitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan.

Untuk mengetahui bagaimana kondisi produktivitas kerja di PT. Tip Top Ciputat, penulis melakukan pra-survei dengan manajer HRD dan sejumlah karyawan, berdasarkan hasil survei sebagian besar karyawan berpendapat bahwa tidak tercapainya target dikarenakan berkurang atau berpindahnya pelanggan pada perusahaan lain serta target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan setiap bulannya selalu meningkat.

Masih banyak karyawan yang belum berpengalaman, Sikap kerja karyawan yang kurang semangat. Kurangnya penghargaan dan pengakuan atas prestasi karyawan, Kinerja karyawan menurun, Produktivitas yang belum mencapai target.

Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, Bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama

terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tip Top Ciputat?

Pengalaman Kerja

Manulang (2014:15), Pengalaman kerja adalah Proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatannya dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan Ranupandojo (2011:71), 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.

Indikator Pengalaman Kerja

Lama Masa Kerja, Tingkat Rutinitas Pekerjaan/Pengalaman yang dimiliki, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2011:839), motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2012:81), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Indikator Motivasi

Perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.

Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk di terima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dicintai.

Kebutuhan akan harga diri, yaitu

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian kritik terhadap sesuatu.

Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (2012:64) Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang didasarkan pada teori yang relevan.

Berdasarkan teori ini maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tip Top Ciputat.
- H₂ Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tip Top Ciputat.
- H₃ Diduga terdapat pengaruh pengalaman kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pada PT. Tip Top Ciputat.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah pada PT. Tip Top Ciputat yang berlokasi di Jl. Ir H. Juanda No.1, Kecamatan Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15412.

Populasi dan Sampel

Populasi

Dalam hal ini populasi yang dijadikan obyek penelitian untuk memperoleh data adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Tip Top Ciputat berjumlah 100 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2010:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Nonprobability* yaitu sampel jenuh atau

sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono (2013:124) sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Tip Top Ciputat berjumlah 100 orang karyawan.

Metode Analisis Data

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas
- Uji Asumsi Klasik
- Uji Normalitas
- Multikolinieritas
- Uji Autokorelasi
- Uji Hipotesis
- Uji Koefisien Korelasi (*R*)
- Uji Koefisien Determinasi (*R*²)
- Uji Regresi Linier Berganda
- Uji Regresi Secara Parsial (*Uji t*)
- Uji Signifikansi Simultan (*Uji F*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel. 1. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13.465	2.606		5.168	.000	
¹ Pengalaman Kerja (X ₁)	.569	.088	.494	6.442	.000	
Motivasi Kerja (X ₂)	.447	.076	.452	5.890	.000	

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Dari hasil pengolahan data maka didapat model persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 13,465 + 0,569X_1 + 0,447X_2$$

Hasil persamaan regresi diatas dapat diartikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 13,465 menyatakan bahwa jika ada peningkatan dari variabel Pengalaman Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) nilainya 0, maka Produktivitas Kerja (Y) nilainya 13,465.

Koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (X₁) bernilai positif

sebesar 0,569, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Pengalaman Kerja (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,569%. Koefisien bernilai positif artinya Pengalaman Kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), semakin meningkat Pengalaman Kerja (X₁) maka semakin meningkat Produktivitas Kerja (Y).

Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X₂) bernilai positif sebesar 0,447, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Produktivitas Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,447%. Koefisien bernilai positif artinya Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja (Y), semakin meningkat Motivasi Kerja (X₂) maka semakin meningkat Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 2. Uji Korelasi *Product Moment*

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.742	.735	2.217	1.487

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Pengalaman Kerja (X₁)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan analisis diatas, maka didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,861. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Tip Top Ciputat, karena berada di interval 0,80 – 1,000.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.861 ^a	.742	.735	2.217	1.487

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X₂), Pengalaman Kerja (X₁)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada tabel diatas koefisien korelasi person dengan mempergunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= (r)^2 \times 100 \\
 &= (861)^2 \times 100 \\
 &= 74,2\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil diatas maka Pengalaman Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 74,2% terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada PT. Tip Top Ciputat. Sedangkan sisanya sebesar 100% - 74,2% = 25,8%, disebabkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

Tabel 4. Uji Signifikan (Uji-t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.465	2.606		4.168	.000
1 Pengalaman Kerja (X ₁)	.569	.088	.494	6.442	.000
Motivasi Kerja (X ₂)	.447	.076	.452	5.890	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui variabel Pengalaman Kerja (X₁) memiliki nilai t_{hitung} 6,442 > t_{tabel} 1,664. Hal ini berarti variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai 0,000 < 0,05 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja.

Sehingga, jika nilai Pengalaman Kerja naik maka Produktivitas Kerja akan meningkat secara signifikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 5,890 > t_{tabel} 1,664$. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Sehingga, jika nilai Pengalaman Kerja naik maka Produktivitas Kerja akan meningkat secara signifikan.

Tabel 5. Uji Signifikan (Uji-F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1085.822	2	542.911	110.483	.000 ^b
Residual	378.378	97	4.914		
Total	1464.200	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Pengalaman Kerja (X1)

Dari hasil perhitungan uji F dapat diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($110,483 > 3,09$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Variabel Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan nilai $t_{hitung} 6,442 > t_{tabel} 1,664$. Hal ini berarti

variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 5,890 > t_{tabel} 1,664$. Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, dan diperoleh hasil signifikan yang menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja..

Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan uji statistik F (simultan), dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($110,483 > 3,09$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 $< 0,05$ atau 5%. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya bahwa variabel Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Saran

Pengalaman Kerja

Perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai indikator pengalaman yang dimiliki, dimana pada pernyataan nomor 7 (Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan) mendapatkan respon dengan rata-rata terendah yaitu 3,54 dengan kategori baik. Perusahaan harus memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk menguasai peralatan yang sudah di sediakan perusahaan.

Motivasi Kerja

Perusahaan harus memperhatikan mengenai perhatian kepada karyawan pada indikator kebutuhan harga diri nomor 7 (Pihak perusahaan selalu memberikan hadiah bagi karyawannya yang berprestasi)

mendapatkan hasil jawaban terendah dengan rata-rata 4,05 atau dengan kategori baik. Sebaiknya perusahaan memberikan perhatian lebih khusus kepada karyawan yang berprestasi, sehingga karyawan merasa kebutuhan harga dirinya terpenuhi. Dengan demikian karyawan akan termotivasi dalam meningkatkan hasil kerjanya.

Produktivitas Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas kerja sebaiknya perusahaan memperhatikan mengenai indikator kualitas kerja dengan pernyataan nomor 7. Dimana karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan harus mendapatkan hasil yang terbaik, mendapatkan jawaban dengan nilai rata-rata 3,21 atau dengan kategori kurang. Perusahaan harus memberikan arahan terkait dengan hasil kerja agar lebih baik lagi, sehingga mutu dari hasil kerja karyawannya bisa di tingkatkan.

Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi Produktivitas Kerja, antara lain kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu.. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Usman, H. 2006. *Manajemen Teori-Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit - Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Produktivitas*. Bumi Aksara, Jakarta
- Moh As'ad, 1978, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. *Konsep Motivasi*, Cetakan Kedelapan belas, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2010, *Pengalaman Kerja*. Bumi Aksar. Jakarta. Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM . Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Hasibuan, Malayu.. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke 15. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono, 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, P. 2013, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bumi Aksara. Jakarta.
- Budiono, H. 2004. *Pengantar Manajemen*. Cetakan Kedua. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Hasibuan, M, S, P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty.