

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA LPD SE-KECAMATAN TABANAN**

**Kadek Rista Ananda Putra<sup>1)</sup>, Nengah Landra<sup>2)</sup>, Ni Made Dwi Puspitawati<sup>3)</sup>**

<sup>123)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : kadekristaanandaputra@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out the influence of work motivation and work experience on work productivity. This research was conducted on LPD in Tabanan Subdistrict. The results of researchers' observations to LPD in Tabanan Sub-District, seen some problems found such as: (1) employees are less eager at work due to lack of motivai from leaders. (2) Lack of work experience possessed by employees, resulting in a lack of mastery of knowledge and skills possessed. This study uses multiple linear analysis methods to find out the influence of work motivation and work experience on employee work productivity in LPD in Tabanan Sub-District. The sample in the study was 82 respondents. Sampling using saturated sampling techniques. The results of this study show that the variable (1) of work motivation has a positive and significant effect on employee work productivity where if work motivation increases then work productivity will also increase, (2) work experience has a positive and significant effect on employee work productivity where if work experience increases then work productivity will also increase. Assessment that work motivation and good work experiece will increase employee work productivity in LPD in Tabanan Sub-District.*

**Keywords : work motivation, work experience, work productivity**

## I PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu usaha besar yang dikelola ataupun dijalankan perorangan atau secara bersama-sama (beberapa orang) yang mempunyai modal besar dengan maksud untuk mencapai tujuan mengelola perusahaannya sendiri tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Ekastana, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan terlihat dengan jelas apakah dapat mengelola sumber daya manusia yang ada menjadi lebih baik dari sebelumnya dalam mencapai tujuan perusahaan.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya membutuhkan beberapa faktor yang mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting, karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang berkualitas, segala aktifitas dalam suatu instansi tidak akan dapat terlaksana secara optimal. Setiap instansi harus menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada faktor sumber daya manusia, kinerja, dan produktivitas karyawannya.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha, karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba

perusahaan dan produktivitas kerja semakin meningkat.

Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Andriyany, 2021). Diera industri 4.0, semua perusahaan berlomba – lomba untuk memaksimalkan kinerja karyawan dengan terus meningkatkan produktivitas sehingga perusahaan mampu bertahan ditengah persaingan yang semakin ketat. Produktivitas kerja karyawan adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan, produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan (Wibowo, 2017:93). Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, motivasi kerja karyawan, pendidikan, pengalaman kerja, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan atau gaji, kecanggihan teknologi yang digunakan, kesempatan berprestasi (Sutrisno, 2017:100).

Menurut Sutrisno, (2017:100), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari pada hari ini. Sedangkan menurut Busro, (2018:340), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktubahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk)

yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yunarsih dan Suwanto, 2016:156). Faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Kumbadewi, dkk., 2016:4).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Hasibuan, 2016:218). Motivasi kerja diperlukan agar dapat membuat seseorang semangat dalam bekerja sehingga dapat menunjang produktivitas kerja. Hasibuan, (2016:92) mengatakan motivasi kerja penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Winardi, (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Hasil penelitian Laksmiari, (2019), Yusuf, (2016), Rizkie, (2019), dan Setiawan, (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, karena motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaan apabila dibandingkan dengan tenaga kerja yang motivasi kerjanya rendah.

Faktor yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan,

dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya (Wariati, 2015). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadinya proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam pengembangan diri dengan perubahan yang ada. Pengalaman seseorang karyawan memiliki nilai sangat berharga bagi kepentingan karirnya dimasa yang akan datang, pengalaman kerja merupakan faktor terpenting dalam sebuah perusahaan (Umi, 2017). Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada (Sastrohadiwiryono, 2016:323).

Menurut Umi, (2017), Yona dan Lusky, (2019), Susetyorini dan Masnah, (2017) mengatakan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini menunjukkan bahwa keberadaan variabel pengalaman kerja tersebut secara statistik memang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja, dimana dengan pengalaman yang baik, maka karyawan akan semakin giat dalam bekerja dan produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD se-Kecamatan Tabanan”.

## II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Motivasi adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu

berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi antara lain:

- 1) Fasilitas kerja  
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
- 2) Kondisi kerja  
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- 3) Presatasi kerja  
Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- 4) Pengakuan dari atasan  
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak

## 2.2 Pengalaman Kerja (X<sub>2</sub>)

Pelatihan merupakan proses pendidikan yang didalamnya ada proses pembelajaran dilaksanakan dalam jangka pendek, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kompetensi individu untuk menghadapi pekerjaan di dalam organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Adapun indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain:

- 1) Lama waktu/ masa kerja  
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.  
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan  
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspekpek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

## 2.3 Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang dengan menggunakan SDM yang ada untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Adapun indikator yang digunakan untuk produktivitas kerja antara lain:

- 1) Kemampuan.  
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai.  
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

- 3) Semangat kerja.  
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan.  
diri Senantiasa menegembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu.  
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
- 6) Efisiensi.  
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka serta kerangka berpikir tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka dikembangkan rumusan hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan  
Penelitian Laksmiari, (2019) memperoleh hasil bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Shannon & Lucky, (2015) juga memperoleh hasil

bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Rindi, (2019) juga memperoleh hasil yang sama yakni secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini berarti jika variabel motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H1 : Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LPD Se-Kecamatan Tabanan.

- 2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan penelitian Menurut Yanti, dkk, (2015) bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Umi, (2017) menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Yang artinya semakin lama pengalaman kerja maka akan meningkat pula produktivitasnya.

Penelitian Nusran, dkk, (2018) menemukan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa keberadaan variabel pengalaman kerja tersebut secara statistik memang mempengaruhi produktivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

H2 : Pengalaman Kerja Berpengaruh Positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan LPD Se-Kecamatan Tabanan

## III. Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di LPD yang berada di Kecamatan Tabanan. Lokasi penelitian ini dipilih karena di kecamatan tabanan jumlah LPD yang cukup banyak dan aset LPD di Kecamatan Tabanan juga selalu bertambah tiap tahunnya

### 2. Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono, (2015:20) objek penelitian adalah sebagai berikut "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Obyek dari penelitian ini adalah motivasi kerja, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan

### 3. Identifikasi Variabel

- 1) Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan.
- 2) Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2015). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2)

### 4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada variabel dengan tujuan memberikan arti atau menspesifikasikannya. Definisi operasional variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi Kerja adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra

dan tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya. Menurut Afandi, (2018:29) indikator dari motivasi adalah sebagai berikut :

- a) Fasilitas kerja, yaitu segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai.
  - b) Kondisi kerja, yaitu kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut.
  - c) Prestasi kerja, yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja.
  - d) Pengakuan dari atasan, yaitu pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- 2) Pengalaman Kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut (Sartika, 2015:56) indikator pengalaman kerja adalah:
    - a) Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
    - b) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
    - c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

3) Produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Menurut Sutrisno, (2016: 104), indikator produktivitas adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai, yaitu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- c) Semangat kerja, yaitu ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin.
- d) Pengembangan, yaitu diri Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- e) Mutu, yaitu selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu.
- f) Efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

## 5. Jenis Data dan Sumber Data

### 1) Jenis Data

- a) Data kuantitatif  
Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu (Sugiyono, 2015), seperti: jumlah pegawai, tingkat absensi dan jumlah hari kerja
- b) Data kualitatif  
Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan-keterangan (statements) yang dapat memberikan gambaran dalam penelitian ini (Sugiyono, 2015), seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta tugas dan tanggung jawabnya.  
Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini

adalah jawaban kuisisioner yang diperoleh dari responden.

### 2) Sumber Data

#### a) Data Primier

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti dan sumbernya, data hasil kuisisioner mengenai motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan.

#### b) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari bentuk yang sudah ada, misalnya sejarah perusahaan, struktur organisasi dan dokumen-dokumen lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

## 6. Populasi dan Sampel

### 1) Populasi

Menurut sugiyono, (2018:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu jumlah seluruh karyawan LPD Kecamatan Tabanan yang terdaftar di LPLPD Kabupaten Tabanan yang berjumlah 82 karyawan

### 2) Sampel

Menurut Sugiyono (2018:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2015 : 124) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampeel bilasemua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan

sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 82 karyawan.

## 7. Metode Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian perlu ditentukan metode pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

### 1) Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan dan mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lapangan pada LPD Kecamatan Tabanan. Data yang diperoleh dari observasi ini yaitu tata letak perusahaan, tata letak kantor-kantor, dan berbagai permasalahan yang terjadi pada LPD Kecamatan Tabanan.

### 2) Kuisisioner

Teknik kuisisioner yang penulis gunakan adalah kuisisioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan LPD Kecamatan Tabanan.

Dalam penelitian digunakan skala Likert untuk skala pengukurannya. Menurut Sugiyono, (2015) menyatakan bahwa "Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

## 8. Uji Instrumen Penelitian

### 1) Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015:146) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada dasarnya validitas ini berfungsi untuk mengukur

atau menguji apakah tiap-tiap butir instrument telah benar-benar mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Teknik yang digunakan untuk pengujian validitas ini, menurut rumus perhitungan dengan menggunakan teknik korelasi product moment. Menurut Santoso (2016:183) untuk mencari validitas dapat menggunakan SPSS,  $r_{\text{hasil}}$  dapat dilihat dari kolom corrected item total correlation.

### 2) Uji Reliabilitas

Instrumen reliabel menurut Sugiyono (2015:212) adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan  $r_{\text{alpha}}$  dengan  $r_{\text{tabel}}$  pada taraf signifikan 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Menurut Sugiyono (2015:285-286), kriteria reliabilitas untuk setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a) Jika pertanyaan memiliki  $r_{\text{alpha}}$  positif dan  $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir pertanyaan tersebut reliabel.
- b) Jika butir pertanyaan memiliki  $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ , maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.

## 9. Teknik Analisis Data

### 1) Uji asumsi klasik

- a) Uji Normalitas
- b) Uji Multikolinearitas
- c) Uji Heteroskedastisitas
- d) Analisis Regresi Linier Berganda
- e) Analisis Korelasi Berganda
- f) Analisis Determinasi

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rekapitulasi analisis regresi linier berganda seperti tabel berikut :



model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	B		
(Constant)	3.586	1.055		3.398	0,001
Motivasi kerja(X <sub>1</sub> )	0.755	0.101	0.540	7.487	0,000
Pengalamankerja (X <sub>2</sub> )	0.718	0.120	.431	5.977	0,000
R = 0.921 <sup>a</sup>					
RSquare = 0,848					
Uadjusted R Square = 0,844					
F = 220.366					
SigF = 0,000 <sup>b</sup>					

**1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini dimaksudkan mengetahui berubahnya produktivitas kerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu motivasi (X<sub>1</sub>) dan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>). Dalam penelitian ini teknis analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25,0 (*Statistical Package For Sosial Science*). Berdasarkan Tabel 5.9 diperoleh persamaan regresi linier berganda berikut :

$$Y = 3,586 + 0,755 X_1 + 0,718 X_2$$

b<sub>1</sub> = 0,755. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja sedangkan pengalaman kerja tetap, maka produktivitas kerja semakin meningkat.  
 b<sub>2</sub> = 0,718. Hal ini berarti bahwa semakin lama pengalaman kerja sedangkan motivasi kerja tetap, maka produktivitas kerja semakin meningkat.

**2. Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Hasil analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) dengan variabel terikat produktivitas kerja (Y). Dari tabel 5.9 dapat diketahui nilai

korelasi (R) sebesar 0.921 besarnya nilai R 0.921 ini berada antara 0,91-1,00 yang berarti ada hubungan yang tinggi sekali antara motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan pengalaman kerja (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y) pada LPD se-Kecamatan Tabanan.

**3. Hasil Analisis Determinasi**

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi dependen. Nilai Koefisien Determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> Kuadrat yang kecil berarti variasi variabel dependen yang sangat terbatas. Dan nilai yang mendekati 1 berarti variable-variabel Independen sudah dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable Dependen.

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,844 atau 84,40%, artinya variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja mampu menjelaskan 84,40% produktivitas kerja dan sisanya sebanyak 15,60% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## 4. Uji f

Dalam penelitian ini Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara serempak dari motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5.1 hasil uji signifikansi simultan (uji F) diatas menunjukkan bahwa nilai F sebesar 220,366 dengan tingkat signifikansi 0,000 karena nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan model yang diperoleh layak untuk diuji selanjutnya.

## 5. Uji t

a) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa :Nilai t-test variabel motivasi kerja adalah 3,398 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja.

b) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa: Nilai t variabel pengalaman kerja adalah 5,977 dan nilai signifikansi 0,013 lebih kecil dari 0,05 sehingga H2 diterima yang artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi kerja meningkat maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan.
- 2) Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan. Hal ini berarti apabila semakin lama pengalaman kerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada LPD se-Kecamatan Tabanan.

### Saran

- 1) Dilihat dari skor terendah dari indikator motivasi kerja adalah prestasi kerja. Maka pimpinan LPD se-Kecamatan Tabanan disarankan untuk meningkatkan prestasi kerja dengan cara memberikan *reward* bagi karyawan berprestasi, memperkuat kekeluargaan sesama karyawan, kenali kekurangan dan kelebihan karyawan masing-masing dan memberikan training karyawan secara rutin sehingga dapat membangkitkan kembali semangat kerja karyawan.
- 2) Dilihat dari skor terendah dari indikator pengalaman kerja adalah lama waktu/masa kerja. Maka pimpinan LPD se-Kecamatan Tabanan disarankan menyesuaikan pekerjaan dengan kemampuan pengalaman kerja yang dimiliki, dan jangan ragu meminta tolong dan harus memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga akan mudah dalam melakukan pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa.
- Andriyany. (2021). Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Stie Pgri Dewantara Jombang.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu*. Jakarta: Praneda Media Group.

- Ekastana. (2020). Pengaruh Job Description dan Pengembangan Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa Ubud. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumbadewi. (2016). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha.
- Laksmiari. (2019). Pengaruh Mootivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bungan Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Skripsi*. Program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha
- Mira Yona, Lusky Sastria. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Scheneider Electric Manufacturing Batam. *e Jurnal universitas riau kepulauan batam* , Vol 6, No. 2, h : 166-180.
- Nusran, Baharuddin, Muh. Nasir. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMA 27 Bone. *YUME : Jurnal of Management Volume*. 1 No.5, h:300-330 <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- Rindi Andika. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, Vol. 11 No. 1, h:424-460
- Rizkie Febrianti, Heti Mustika Ani, Wiwin Hartanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial ISSN 1907\_9990 | E-ISSN 2548-7175* /, Vol. 13, No 1, h:100-140
- Sartika, Amwiarni. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Palu. *Jurnal Kotalogis*, Vol. 3, No. 1, h:54-65.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Shannon & Lucky. (2015). Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, vol.3 No.2, h:639-649.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

Lembaga Keuangan Syariah.  
Jakarta: PT. Rajagrafindo  
Persada.

Sutrisno, E. (2016)a. *Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 8*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sutrisno, E. (2017)b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Suwanto, Y. d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Tiyan Umi Habibah. (2017). Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Persepektif Ekonomi Islam Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Wariati Nana. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asse Kabupaten Barito Timur. *Jurnsl wawasan manajemen*, Vol. 3. No.3. h:217-288.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Depok: Rajawali Pers.

Yanti Itafia, Wayan Cipta, Fridayana Yudiaatmaja. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. *e-Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Jurnal Manajemen*. Vol. 2, No. 6, h:172-182.

Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di*