

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan CV. Citra Proteksindo Kota Jambi

Mustika¹, Muhammad Amali²

¹Universitas Muhammadiyah Jambi

²Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: mustikanabila81@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan, populasi yang ada didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV. Citra Proteksindo Kota Jambi. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, Uji t, Uji f, R². Hasil dari penelitian menunjukan bahwa Motivasi dan Pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dan secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sedangkan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: Motivasi; Pengalaman kerja dan Produktivitas Karyawan

Abstract. This research aims to find out how much motivation and work experience influence on employee productivity, the population in this study is all employees on cv. Citra Proteksindo Jambi City. Data analysis using multiple linear regression analysis, T test, F test, R². The results of the study show that Motivation and Work experience simultaneously affect employee productivity, and partially motivation has no effect on employee productivity while work experience affects employee productivity.

Keywords: Motivation; Work Experience and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karna melalui adanya dua faktor tersebut akan mencapai menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan jika tingkat produktivitas menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Hal ini mengingat bahwa perusahaan uang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. (Malayu S.P. Hasibuan, 2007). Pengalaman kerja adalah sebagai suatu alat ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik (Foster, 2001)

Jika karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja, maka itu adalah sebagai nilai tambahan untu perusahaan demi mencapai keberhasilan dalam perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalh kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan. jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuskan dari segi kualitas dan kuantitas karena manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu. Ditangan manusia segala inovasi akan direalisasi dealam upaya mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan hasil positif terhadap semua kegiatan perushaaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nanti nya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. (Kadarisman, 2012)

Seorang karyawan mungkin dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik, mungkin juga tidak. Bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik maka tujuan perusahaan dapat tercapai. Tetapi bila tidak maka perusahaan harus berusaha mengetahui penyebabnya. Semangat dan gairah karyawan dapat dilihat pada tingkat produktivitas kerja. Semangat kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama karyawan, salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerhorn (2003) bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang 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. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami oleh CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada para konsumen. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

CV.Citra Proteksindo Kota Jambi kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada para konsumen menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari atasan. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada para konsumen. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas, bahkan adanya karyawan yang jarang masuk. Seperti pada table 1.1 di bawah ini:

Tabel 1. Jumlah kehadiran karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi pada tahun 2019

Bulan	Jumlah hari kerja	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan (TK)	Libur (off)
Januari	26	5	3	-	5
Ferbuari	23	1	1	1	5
Maret	26	4	2	-	5
April	24	-	-	-	6
Mei	26	-	-	-	5
Juni	18	-	-	-	12
Juli	26	5	2	1	5
Agustus	26	-	-	-	5
September	25	-	2	-	5
Oktober	27	2	3	-	4
November	25	-	-	-	5
Desember	25	5	3	-	5
Jumlah	297	19	16	2	67

METODE

Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian seorang peneliti harus menentukan penentuan metode yang akan digunakan dalam penelitiannya. Hal ini perlu dilakukan karena merupakan cara yang akan menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, menurut Mohammad Nasir (2003) mengemukakan bahwa: metode deskriptif adalah metode dalam meneliti status, sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian ini adalah membuat deskripsi, gambaran atau lukisan, secara sistematis, factual dan akurat, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Jenis Data

Data kuantitatif menurut Sugiyono (2010) adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitumh secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbebnentuk angka. Jenis data yang diambil untuk penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari laporan-laporan yang berasal dari CV.Citra Proteksindo Kota Jambi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang beralamat di Simpang Ahok Jambi, Tlp./Fax. (0741) 3065140.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilaksanakan sangat menentukan baik buruknya hasil penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan, akurat, dan reliable. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab oleh karyawan. Kuesioner di nilai teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur responden.

b. Wawancara

Yaitu cara mendapatkan informasi dengan bertanya langsung kepada para karyawan tentang perusahaan yang menyangkut penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas adalah motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2).

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan untuk bekerja lebih baik lagi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Sedangkan motivasi eksternal yaitu selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Pengalaman Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja adalah lama waktu/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2013) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah absensi/kehadiran karyawan di CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang berpengaruh terhadap produktivitas atau hasil kerja karyawan di perusahaan tersebut selama tahun 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan subyek penelitian yang dijadikan sasaran. Populasi ini meliputi seluruh karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang berjumlah 12 orang.

Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial.

Analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

(Sumber: Sugiyono, 2013)

Keterangan:

- Y = Produktivitas Kerja
 a = Bilangan Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Pengalaman Kerja
 e = Epsilon (pengaruh faktor lain)

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinan adalah suatu alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel X dan Y . Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(y - \bar{y})^2}{\sum(y - \bar{y})^2}$$

(Budijoewono, 2007)

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji bagaimana pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan membandingkan *ttabel* dan *thitung*. Masing-masing t hasil perhitungan ini kemudian dibandingkan dengan *ttabel* yang diperoleh dengan menggunakan taraf kesalahan 0,05. Berikut ini rumus uji t secara parsial sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

(Sumber: Sugiyono, 2013)

Dimana:

- r : koefisien korelasi
 n : jumlah data

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) adalah untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada pengujian secara simultan akan diuji pengaruh kedua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Statistik uji yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$f_n = \frac{r^2/k}{(1-r^2)/(n-k-1)}$$

(Sumber: Sugiyono 2013)

Di mana:

- R : Koefisien korelasi berganda
 n : Jumlah sampel
 k : Banyaknya komponen variabel bebas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik reponden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas reponden dalam penelitian ini, karna dengan menguraikaikan identitas reponden yang menjadi populasi dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

Jenis Kelamin

Dari hasil kuesioner yang diberikan kepada 12 orang responden karyawan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi. Untuk lebih jelasnya gambaran karakteristik berdasarkan usia responden dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Pria	8	67%
Wanita	4	33%
Jumlah	12	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Dari data diatas terlihat karyawan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi di dominasi oleh karyawan pria sebanyak 8 orang dengan persentase 67% dari jumlah keseluruhan.

Usia

Karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
17-20	-	-
20-25	4	33%
25-30	-	-
>30	8	67%
Jumlah	12	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Data table terlihat karyawan di CV.Citra Proteksindo Kota Jambi di dominasi oleh karyawan yang berusia > 30 tahun dengan persentase sebesar 67% dari jumlah keseluruhan.

Pendidikan Terakhir

Karakteristik karyawan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
SLTA/Sederajat	9	75%
Diploma	-	-
Sarjana	3	25%
Magister	-	-
Jumlah	12	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Dari data di atas terlihat karyawan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi di dominasi oleh karyawan yang pendidikan terakhirnya SLTA/Sederajat sebanyak 9 orang dengan persentase 75% dari jumlah keseluruhan.

Lama Bekerja

Karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1-5	5	42%
5-10	6	50%
10-15	1	8%
>15	-	-
Jumlah	12	100%

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

Dari data di atas terlihat karyawan pada CV.Citra Proteksindo Kota Jambi di dominasi oleh karyawan yang masa kerja nya 5-10 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 50% dari jumlah 12 orang responden karyawan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows versi 23. Nilai korelasi yang diperoleh (r hitung) dibandingkan dengan nilai korelasi product momen untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika r hitung lebih besar dari r table pada taraf kepercayaan tertentu, maka disimpulkan instrument tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut dinyatakan valid (Priyanto, 2008).

Nilai validitas dapat dilihat dikolom Corrected Item-Total Correlation, jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka r table maka instrument dikatakan valid. Item pernyataan pada penelitian ini dikatakan valid jika angka corrected item correlation $> 0,632$, angka tersebut di dapat dari:

$$Dk = n-2$$

$$Dk = 12-2 = 10$$

$$10 = 0,632$$

Dalam pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan terhadap 12 responden dengan level $\alpha=0,05$. Adapun pengujian validitas dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,964	0,632	Valid
	X1.2	0,927	0,632	Valid
	X1.3	0,964	0,632	Valid
	X1.4	0,741	0,632	Valid
	X1.5	0,927	0,632	Valid
Pengalaman Kerja (X2)	X2.1	0,914	0,632	Valid
	X2.2	0,960	0,632	Valid
	X2.3	0,968	0,632	Valid
	X2.4	0,968	0,632	Valid
	X2.5	0,960	0,632	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1	0,783	0,632	Valid
	Y2	0,821	0,632	Valid
	Y3	0,850	0,632	Valid
	Y4	0,934	0,632	Valid
	Y5	0,890	0,632	Valid

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan indikator Motivasi (X1) yang terdiri dari 5 item pernyataan, Pengalaman Kerja (X2) terdiri dari 5 item pernyataan, dan Produktivitas Kerja (Y) karyawan yang terdiri dari 5 pernyataan dinyatakan valid karna nilai Corrected Item-Total Correlation atau r_{hitung} lebih besar dibandingkan r_{tabel} 0,632.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas terkait dengan kendala alat ukur, seberapa jauh alat ukur dapat menghasilkan hasil yang kurang lebih sama ketika diterapkan pada sampel yang sama (Indriantoro dan Supomo, 2014). Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Tingkat reliable suatu variabel tau konstruk penelitian dapat dilihat dair hasil uji statistik Crobach Alpha (α). Semakin nilai alpha nya mendekati satu, maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercay untuk masing-masing variabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for windows Versi 23. Koofesien Cronbach's Alpha yang umumnya digunakan sebagai persyaratan sebuah alat ukur diatas 0,6 (Ghozali, 2005). Adapun hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Status
Motivasi	5	0,944	Reliabel
Pengalaman Kerja	5	0,974	Reliabel
Produktivitas Kerja	5	0,907	Reliabel

Sumber: Data yang diolah tahun 2019

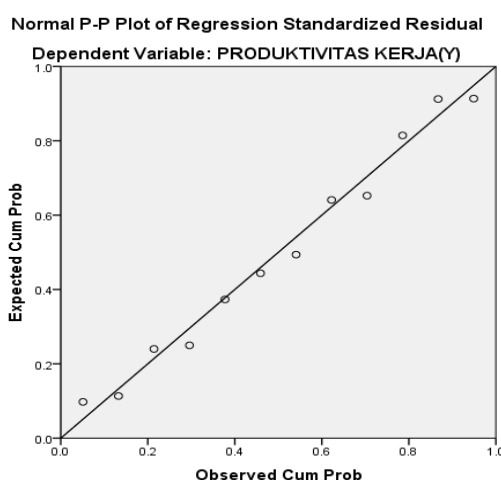
Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa Cronbach Alpha variabel motivasi (X1) yang terdiri dari 5 item pernyataan, pengalaman kerja (X2) terdapat 5 item pernyataan dan produktivitas kerja (Y) lebih besar dari 0,6. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini berstatus reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Dalam hal tersebut akan dilakukan uji asumsi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *normal probability plot*. Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan SPSS 23 adalah sebagai berikut:



Sumber: Data yang diolah SPSS, 2019

Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot

Terlihat dari gambar diatas bahwa plot/titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan sepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, maka dapat dikatakan telah terjadi masalah multikolinearitas dalam model regresi. Imam Ghozali (2002) menyatakan pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (Variabel Influence Factor) lebih kecil dari 10 mempunyai angka mendekati 1. Tabel berikut merupakan hasil pengujian multikolinearitas:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.393	4.536		2.512	.033		
MOTIVASI(X1)	-.432	.260	-.288	-1.662	.131	.857	1.167
PENGALAMAN KERJA(X2)	.821	.151	.944	5.451	.000	.857	1.167

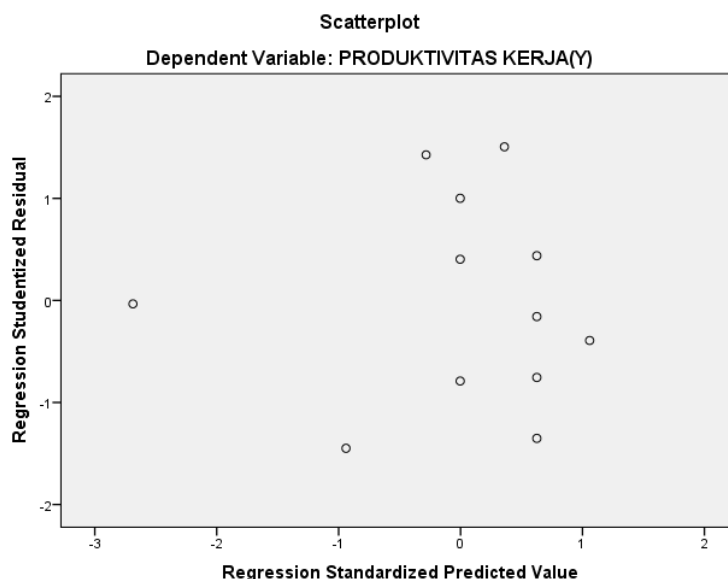
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA(Y)

Sumber: Data yang diolah SPSS, 2019

Hasil nilai dari pengujian multikolinearitas menggunakan SPSS versi 23 pada tabel di atas adalah VIF 1,167 dan tolerance 0,857. Nilai $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. (Ghozali,2011) dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS versi 23 :



Sumber: Data yang diolah SPSS, 2019

Gambar 2. Grafik Scatterplot

Terlihat dari gambar diatas bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, yang dapat diartikan bahwa tidak terjadi masalah pada heteroskedastisitas.

Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui suatu variabel terhadap variabel lain dan meramalkan nilai suatu variabel apabila variabel lain diketahui. Untuk lebih memudahkan dalam pengerjaan dan agar hasilnya lebih akurat, maka dalam menganalisis data penulis menggunakan program SPSS versi 23.

Dalam penelitian ini, analisis liner berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh motivasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.Citra Proteksindo Kota Jambi. Adapun hasil persamaan analisis regresi linear sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.393	4.536		2.512	.033
MOTIVASI(X1)	-.432	.260	-.288	-1.662	.131
PENGALAMAN KERJA(X2)	.821	.151	.944	5.451	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA(Y)

Sumber: Hasil olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 23, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 11,393, koefisien motivasi -0,432, dan koefisien pengalaman kerja 0,821. Maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 11,393 - 0,432(X1) + 0,821(X2) + e$$

Uji t (Uji Parsial)

Pada pengujian hipotesis, dilakukan dengan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun hasil perhitungan pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Perhitungan Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.393	4.536		2.512	.033
MOTIVASI(X1)	-.432	.260	-.288	-1.662	.131
PENGALAMAN KERJA(X2)	.821	.151	.944	5.451	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA(Y)
Sumber: Hasil olahan SPSS 23

Dari tabel di atas hasil perhitungan di dapat untuk variabel motivasi (X1) nilai $t_{hitung} -1,662 < t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,131 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan untuk variabel pengalaman kerja (X2) $t_{hitung} 5,451 > t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (motivasi dan pengalaman kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) secara bersama-sama. Tabel hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Perhitungan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105.048	2	52.524	14.950	.001 ^b
Residual	31.619	9	3.513		
Total	136.667	11			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA(Y)
b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA(X2), MOTIVASI(X1)
Sumber: Hasil olahan SPSS 23

Dari uji F dengan menggunakan SPSS versi 23, berdasarkan tabel diatas didapat F_{hitung} adalah 14,950. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan (α) = 5% diketahui bahwa $F_{tabel} df = n-k = 12 - 2 = 10 = 4,10$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} 14,950$ sedangkan $F_{tabel} 4,10$, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel motivasi (X1), pengalaman kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada CV. Citra Proteksindo Kota Jambi. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R^2 suatu variabel independen menunjukkan semakin dominan nya pengaruh terhadap variabel dependennya. Dapat di tentukan koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.717	1.87436

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN KERJA(X2), MOTIVASI(X1)
Sumber: Hasil olahan data SPSS 23

Berdasarkan data diatas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini menunjukkan bahwa 76,9% produktivitas kerja karyawan CV.Citra Proteksindo dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2). Sedangkan 23,1% dipengaruhi oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari 12 responden karyawan CV.Citra Proteksindo Kota Jambi yang telah dijelaskan dalam analisis data yang terdapat dalam bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik dari 12 responden didominasi oleh karyawan pria sebanyak 8 orang (67%), usia yang mendominasi adalah >30 tahun sebanyak 8 orang (67%), pendidikan terakhir yang mendominasi adalah SLTA/Sederajat sebanyak 9 orang (75%), dan lama bekerja mendominasi sebanyak 5-10 tahun (50%).
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} - 1,662 < t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan 0,131.
3. Pengalaman kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} 5,451 > t_{tabel} 1,833$ dengan tingkat signifikan 0,000.
4. Motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan $F_{hitung} 14,950 > F_{tabel} 4,10$ dengan tingkat signifikan 0,001.

DAFTAR PUSTAKA

- Boedijoewono, Noegroho. (2007). Pengantar Statistika Ekonomi dan Bisnis, Edisi Kelima. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Foster, Bill 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Ghozali, Imam 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hasibuan, Malayu SP 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers
- Muhammad Nasir 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Priyanto, Dewi 2008. *Mandiri Belajar SPSS-Bagi mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: MediaKom.
- Schermerhorn, John R, 2003, *Manajemen*, buku I, Andi Yogyakarta
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.