

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. DONG YOUNG TRESS INDONESIA**

SKRIPSI



Nama : Nuki Prasetyo Kinanti

Nomor Mahasiswa : 144115221

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA
YOGYAKARTA**

2018

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 22 Maret 2018

Penulis

Nuki Prasetyo Kinanti

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. DONG YOUNG TRESS INDONESIA**

Nama : Nuki Prasetyo Kinanti
Nomor Mahasiswa : 144115221
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 22 Maret 2018

Telah di setujui dan disahkan oleh :

Dosen Pembimbing

Dra. Lukia Zuraida, MM

ABSTRAK

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DONG YOUNG TRESS
INDONESIA**

Oleh :

Nuki Prasetyo Kinanti

144115221

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dong Young Tress Indonesia, (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dong Young Tress Indonesia, (3) Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dong Young Tress Indonesia.

Subyek penelitian ini adalah sebagian dari karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia dengan jumlah 100 karyawan. Dan data kuisioner tersebut dapat diolah untuk analisis penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi berganda penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia dengan nilai koefisien korelasi pada output SPSS sebesar 0,524. Dengan hasil analisa yang telah dilakukan penelitian ini menyimpulkan bahwa terbukti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dong Young Tress Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan ridho dan karunia-Nya, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi yang berjudul : “ Pengaruh Motivasi dan pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia” dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat penyelesaian studi Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha untuk memperoleh gelar Sarjana Strata 1.

Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan hingga jauh dari kesempurnaan, hal ini dikarenakan keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki.

Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih sedalam - dalamnya kepada semua pihak, yang telah memberikan bantuan berupa arahan, do'a dan dorongan selama penulis menempuh studi sarjana di STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Oleh karena itu, ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Muhammad Subkhan, M.M selaku ketua STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Lukia Zuraida, M.M selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu dalam mengarahkan. Membimbing serta memberikan dorongan sampai skripsi ini selesai.

3. Ibu Dilla Damayanti, SE.MM selaku ketua jurusan prodi Manajemen STIE Widya Wiwaha.
4. Mr. Kim Ju Sub selaku Direktur PT. Dong Young Tress Indonesia.
5. Agung Sutrisno selaku HRD PT. Dong Young Tress Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan kegiatan penelitian di PT. Dong Young Tress Indonesia.
6. Rekan - rekan karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia yang telah memberikan dukungan, do'a serta partisipasinya selama penulis menyelesaikan skripsi sehingga penulisan skripsi ini berjalan dengan lancar.
7. Ayah dan Ibu atas jasa - jasanya, kesabaran do'a, dan tidak pernah lelah dalam mendidik dan memberi cinta yang tulus dan ikhlas kepada penulis semenjak masih kecil.
8. Saudara - saudar tercinta yang telah banyak memberikan dorongan, semangat, kasih sayang dan bantuan baik secara moril maupun materiil demi lancarnya penyusunan skripsi ini.
9. Teman - teman STIE Widya Wiwaha Yogyakarta angkatan 2014, dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan dorongan maupun semangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Pihak - pihak lain yang telah membantu penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Teriring do'a semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut di atas mendapat pahala yang berlipat dari Allah SWT. Akhirnya penulis berharap

semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi sekolah untuk dapat diimplementasikan. Penulis juga berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Yogyakarta, 22 Maret 2018

Penyusun

Nuki Prasetyo Kinanti

STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang Maha Penyayang dan Pengasih sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini akan saya persembahkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan selalu mencurahkan cinta kasihNya yang membuat saya masih dapat merasakan kenikmatan hidup hingga saat ini. Sujud syukur hanya kepadaMu.
2. Kepada Junjungan saya Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabat dan keluarganya yang memberi teladan kepada saya khususnya sehingga menjadi panutan hidup saya untuk mengarungi kehidupan ini.
3. Ayah dan Ibu yang selalu memberi semangat setiap saya bekerja dan berkarya.
4. Adik - adikku tercinta yang selalu memberi motivasi dan inspirasi untuk berkarya.
5. Seluruh Dosen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta yang telah mendidik dan berbagi ilmu sehingga saya dapat menyelesaikan studi strata satu saya.
6. PT. Dong Young Tress indonesia yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan penelitian di perusahaan ini.
7. Sahabat - sahabat yang selalu menjadi pemicu dan pemberi semangat untuk terus berkarya.

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Sampul Depan Skripsi	ii
Halaman Judul Skripsi	iii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme	iv
Halaman Pengesahan Skripsi	v
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	vi
Abstrak	vii
Kata Pengantar	viii
Persembahan	xi
Daftar Isi	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Pertanyaan Penelitian	8
D. Pembatasan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Teoritis	12
B. Kerangka Berfikir	24

C. Hipotesis	27
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	28
B. Tempat dan Waktu pelaksanaan	28
C. Subyek Penelitian	29
D. Definisi Operasional variabel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	31
F. Teknik Analisis Data	33
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan Hasil Penelitian	55
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	59
B. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN.....	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini masalah produktivitas merupakan masalah yang sangat penting dan erat kaitannya dengan perkembangan kemajuan suatu negara. Produktivitas merupakan indikator yang utama bagi kemajuan perekonomian suatu negara. Sehingga peningkatan produktivitas pada suatu sektor perekonomian merupakan suatu cara untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini menuntut sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu untuk mencapai tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan. Perkembangan teknologi saat ini juga menuntut sumber daya manusia yang berkualitas pula, untuk memanfaatkan teknologi yang ada saat ini. Dalam kaitan inilah maka perspektif manajemen memegang peranan yang sangat penting. Salah satu aspek dari manajemen yang sangat strategis adalah manajemen sumber daya manusia.

Manusia adalah bagian dari aset perusahaan yang termahal. Demikian pula kualitas suatu perusahaan ditentukan oleh manusianya. Perusahaan sebagai pemegang peran pencapaian tujuan perusahaan, perlu memperhatikan manusianya yang bertindak sebagai tenaga kerja dari perusahaan yang bersangkutan. Karena titik sentral kekuatan organisasi dan manajemen adalah manusianya sendiri. Dengan menitik beratkan pada aspek manusai maka watak, kepribadian dan kemampuan yang dimilikinya akan tertuju pada strategi

pengembangan manajemen yang berorientasi kepada kemampuan sumber daya manusia.

Upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja akan mempengaruhi terhadap output yang dihasilkan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja oleh tenaga kerja akan mempengaruhi kualitas output. Dengan kualitas output tersebut akan dicapai tingkat produktivitas. Untuk meningkatkan kualitas output tersebut diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu sumber daya manusia yang bekerja secara efektif dan efisien.

Perusahaan yang sukses senantiasa berusaha meningkatkan produktivitas karyawan atau tenaga kerjanya. Efisiensi menjadi kunci agar laba bias bertambah. Tetapi hal ini tergantung pada karyawan., apakah mereka bekerja efektif atau tidak efektif. Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia adalah pendayagunaan sumber daya manusia. Pendayagunaan yang dimaksud adalah pemanfaatan kualitas diri dari tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Persoalannya bukan kekurangan orang tetapi bagaimana membuat mereka bekerja efektif. Dengan meningkatkan efektivitas kerja atau produktivitas akan meningkat. Produktivitas karyawan akan meningkat bila karyawan mengetahui bahwa melalui penititan prestasi kerja akan mempengaruhi penghasilan yang diterimanya. Artinya, semakin baik prestasi kerjanya semakin besar *take home pay/salary* yang diterima. Produktivitas juga akan meningkat bila karyawan mengetahui bahwa prestasi kerjanya mempengaruhi peluang dirinya untuk dipromosikan berdasarkan pada suatu karir yang jelas. Tenaga kerja melakukan kegiatan selalu didasarkan pada motif yang

ada pada dirinya. Motif diartikan sebagai dorongan yang dapat menggerakkan jiwa (moral) dan jasmani untuk berbuat sesuatu. Manakala motif seseorang dapat digerakkan, maka akan menjadi *driving force* seseorang melakukan aktivitas secara maksimal.

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Namun semua ini juga tidak lepas dari faktor jumlah karyawan yang ada, berikut tertera data jumlah karyawan periode 2013-2017 :

Tabel 1.1

Data karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia periode 2013-2017

No.	Tahun	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Presentase
1.	2013	373	107	28,68 %
2.	2014	334	176	52,69 %
3.	2015	533	35	6,56 %
4.	2016	746	2	0,26 %
5.	2017	872	438	50,22 %
Total		2858	758	26,52 %

Sumber : Data Primer (2017)

Dari tabel 1.1 dapat dilihat data serta persentase karyawan dari tahun 2013 sampai dengan tahun 2017. Karyawan yang masuk pada tahun 2013 sebanyak 373 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 107 orang maka didapatkan hasil persentase karyawan keluar sebesar 28,68%, pada tahun 2014 mengalami penurunan, karyawan yang masuk pada tahun ini sebanyak 334 orang dan karyawan yang keluar 176 orang maka didapatkan hasil persentase karyawan keluar sebesar 52,69%, tahun 2015 karyawan masuk mengalami peningkatan yaitu sebanyak 533 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 35 orang maka didapatkan hasil persentasae karyawan keluar sebesar 6,56%, untuk tahun 2106 karyawan masuk semakin meningkat dari tahun sebelumnya menjadi 746 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 2 orang maka didapatkkan hasil persentase sebesar 0,26% yang dimana pada tahun ini menduduki peringkat pertama karyawan keluar paling sedikit, pada tahun 2017 karyawan masuk sangat

meningkat dan mencapai 872 orang namun pada tahun ini juga angka karyawan keluar paling tinggi yaitu mencapai 438 orang dengan hasil persentase sebesar 50,22%, hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi tentang perjanjian kerja atau kontrak kerja yang selama ini tidak diketahui oleh sebagian besar karyawan karena mereka hanya cukup tanda tangan saja tanpa mengetahui isi yang ada pada kontrak kerja tersebut. Jumlah keseluruhan karyawan dari tahun 2013 sampai dengan 2017 adalah 2858 karyawan masuk dan 758 karyawan keluar sehingga didapatkan persentase karyawan keluar pada tahun 2017 sebesar 26,52%.

Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi seseorang amat mempengaruhi perilakunya, motivasi bersifat biologis, manakala diberikan dorongan yang berupa pemenuhan secara material akan dapat mempengaruhi perilaku untuk melakukan tindakan agar mencapai titik secara maksimal. Penggerak motivasi seseorang antara lain : (1) adanya keinginan atau kebutuhan berprestasi; (2) adanya penghargaan (pengakuan) atas suatu prestasi; (3) adanya tantangan yang disediakan dalam pekerjaan; (4) rasa tanggung jawab (*sense of belonging*); (5) adanya usaha meningkatkan kemampuan (program pengembangan); (6) keterlibatan dalam pengambilan

keputusan organisasi dan (7) adanya kesempatan untuk maju terutama yang berkaitan dengan jenjang karir.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. Namun yang terjadi pada PT. Dong Young Tress Indonesia ini motivasi yang ada pada setiap karyawan sangat kurang, hal ini bisa disebabkan karena mereka hanya memikirkan pendapatan yang mereka peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhannya saja tanpa menginginkan lebih atau bonus yang bisa ditabung untuk masa depan. Sebagian dari karyawan di PT. Dong Young Tress Indonesia juga masih memiliki kekurangan dalam bertanggungjawab pada diri setiap individu karyawan tersebut sehingga menyebabkan menurunnya produktivitas.

Di samping itu *skill* atau ketrampilan yang dimiliki setiap karyawan juga sangat berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, pengalaman kerja yang dimilikipun tidak sama, mayoritas karyawan benar-benar memulai belajar menjalani pekerjaan tersebut dari nol, masih banyak karyawan baru yang belum mengenal pekerjaan tersebut sehingga dikerahkanlah tenaga *trainer*/pelatih untuk melatih karyawan baru tersebut sampai bisa. 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. DTYI 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, tempat ibadah, tunjangan hari raya, 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 kerjanya diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. 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.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat priduktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul :

“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. DONG YOUNG TRESS INDONESIA“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Menurunnya produktivitas kerja yang di hasilkan oleh karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.

C. Pertanyaan Penelitian

1. Apakah motivasi kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan?

D. Pembatasan Masalah

1. Batasan Masalah Penelitian

Penulis dalam hal ini membatasi masalah produktivitas kerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi dan pengalaman kerja. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di departemen produksi suatu perusahaan.

Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Pengalaman kerja dibatasi tentang keahlian dan ketrampilan kerja karyawan selama bekerja dalam perusahaan tersebut. Sedang produktivitas, penulis membatasi tentang keterkaitan hasil kerja karyawan dengan suatu waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

2. Asumsi Masalah Penelitian

Berdasarkan masalah yang dikemukakan, masalah produktivitas yang menjadi perhatian peneliti dan menuntut pemecahan berkaitan dengan :

- a. Perlunya pengembangan skill atau ketrampilan yang lebih untuk seluruh karyawan dari pihak pelatih/trainer dalam mengembangkan kreativitas pada diri setiap karyawan.

- b. Belum optimalnya rasa tanggungjawab terhadap pekerjaan yang sudah menjadi tugas masing-masing yang bisa menimbulkan menurunnya produktivitas.
- c. Perlunya terus-menerus dukungan dan motivasi untuk seluruh karyawan dalam meningkatkan produktivitas.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara bersama terhadap produktivitas kerja karyawan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pemikiran tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.
 - b. Bagi pembaca hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan bahan masukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.
2. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan manajemen PT. Dong Young Tress Indonesia agar lebih menyadari terhadap pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan PT. Dong Young Tress Indonesia dalam pelaksanaan perbaikan motivasi dan pengalaman kerja, khususnya untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. KAJIAN TEORITIS

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia mempunyai dua pengertian, yaitu pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi dan pengertian manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha tersebut. Untuk membuat usaha kerja dan manusia bekerja menjadi lebih produktif diperlukan adanya manajemen, sehingga timbul manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia. Pengertian manajemen personalia menurut Edwin B. Flippo, manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan

Menjadi tugas manajemen personalia untuk mempelajari dan mengembangkan berbagai jalan agar manusia bias diintegrasikan secara efektif kedalam berbagai organisasi yang diperlukan oleh masyarakat. Ada tiga pokok persoalan yang harus dihadapi oleh manajer perusahaan, yaitu :

a. Kepentingan Perusahaan

Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang mampu dan mau bekerja sama untuk mencapai tujuan dari organisasi.

b. Kepentingan Karyawan atau Tenaga Kerja

c. Karyawan menginginkan agar kebutuhan fisik dan psikologi terpenuhi

d. Kepentingan Masyarakat Umum

Masyarakat menginginkan agar perusahaan mempunyai tanggungjawab yang luas untuk mengembangkan dan melindungi sumber daya manusia dari perlakuan diskriminasi.

Dari ketiga pokok persoalan tersebut, manajer perusahaan dituntut agar mampu untuk memadukan dalam satu organisasi serta diperlakukan secara adil.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen personalia dibedakan dalam dua kelompok fungsi yaitu :

1. Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen terdiri dari : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

a. *Perencanaan (Planning)*

Menurut TH. Linperg, planning adalah pengaturan produksi dengan jalan memproyeksikan jumlah yang akan diproduksi atas kapasitas

produksi yang tersedia. Dua analisa yang perlu diperhatikan dalam penyusunan rencana :

- 1). Analisa factor intern, mencakup tuntutan ketrampilan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang.
- 2). Analisa faktor ekstern, mencari pasaran tenaga kerja untuk waktu sekarang dan masa yang akan datang.

b. Pengorganisasian (Organizing)

T. Hani Handoko dalam bukunya membagi kegiatan organisasi menjadi empat bagian:

- 1). Penentuan sumber daya manusia dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2). Perencanaan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal tersebut kearah tujuan.
- 3). Penugasan tanggung jawab tertentu
- 4). Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada setiap individu untuk melaksanakan tugas-tugas.

c. Pengarahan (Directing)

Fungsi ini berarti mengusahakan agar karyawan bekerja efektif. Pengaruh ini dapat efektif dengan jalan *commanding* (memerintah) dan *coordinating* (koordinasi)

d. Pengawasan (Controlling)

Fungsi ini pada dasarnya ada empat unsure :

- 1). Penetapan standar pelaksanaan

- 2). Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan
- 3). Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang ditetapkan
- 4). Pengambilan tindakan koreksi

Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana personalia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

2. Fungsi operasional

Fungsi-fungsi operasional adalah : pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan.

a. *Pengadaan tenaga kerja (Procurement)*

Beberapa langkah yang diperlukan dalam pengadaan tenaga kerja :

- 1). Melakukan analisa beban kerja dan analisa angkatan kerja untuk menterjemahkan kualitas kebutuhan tenaga kerja.
- 2). Melakukan analisa jabatan sehingga diperoleh deskripsi dan spesifikasi jabatan untuk manajemen kualitas tenaga kerja.
- 3). Mengadakh seleksi para pelamar melalui berbagai sumber tenaga kerja baik dari dalam maupun dari luar perusahaan.

b. *Pengembangan (Development)*

ada tiga taraf kebutuhan akan latihan dan pengembangan perusahaan :

- 1). Kebutuhan dalam taraf organisasi untuk mengetahui pada bagian jabatan mana, latihan dan pengembangan diperlukan.
- 2). Kebutuhan pada level jabatan, sehingga dapat dijalankan suatu tugas tertentu dalam jabatan itu.
- 3). Kebutuhan pada taraf perorangan dalam melihat pengembangan kemampuan individu.

c. Kompensasi

Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak terhadap para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian

Integrasi menyangkut penyesuaian keinginan dari para individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Fungsi ini mengharuskan dilaksanakan ke-empat fungsi yang lainnya secara terus menerus.

3. Fungsi Peranan Integrasi

Salah satu fungsi operasional adalah integrasi. Integrasi dapat diartikan sebagai penyesuaian keinginan dari individu dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Manajer dituntut untuk mengetahui kebutuhan atau keinginan dari karyawan, agar ada penyesuaian keinginan dengan organisasi.

Belum cukup bila seorang karyawan hanya mampu bekerja, karyawan harus mau bekerja. Hal ini dapat terjadi jika fungsi integrasi dalam organisasi dapat dijalankan dengan baik. Fungsi integrasi ini dapat berjalan dengan baik jika seorang karyawan bersedia meleburkan dirinya dengan organisasi agar menghasilkan tindakan yang efektif.

Menjadi tanggung jawab manajer untuk memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dapat dipenuhi bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Karyawan melakukan kegiatan selalu didasarkan pada motif yang ada pada dirinya. Motif diartikan sebagai dorongan yang dapat menggerakkan jiwa (moral) dan jasmani untuk berbuat sesuatu.

Motivasi seseorang akan mempengaruhi perilakunya. Agar perilaku karyawan sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan atau keinginan karyawan dengan tujuan organisasi. Manajer dituntut untuk mampu memotivasi karyawannya agar terjadi penyesuaian perilaku karyawan dengan tujuan atau sasaran yang ingin dicapai organisasi.

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong

manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan per satuan waktu. Menurut Payaman J. Simanjuntak produktivitas karyawan dapat digolongkan menjadi tiga kelompok :

1) Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan yang bersangkutan.

2) Saran pendukung yang meliputi lingkungan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Sarana pendukung untuk peningkatan produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi dua golongan :

a) Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri.

b) Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.

- 3) Sarana yang mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber daya dan fungsi-fungsi manajemen yang ada dalam perusahaan.
- 4) Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan pencapaian produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menetapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

5. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu serta mempertahankan kegiatan tertentu. Memahami motivasi merupakan tugas penting pimpinan karena pimpinan atau manajer bertindak melalui orang lain. Pemahaman motivasi merupakan kunci mendorong orang lain untuk mengerjakan keinginan manajer agar tujuan organisasi tercapai.

Menurut Mahmud M. Hanafi (1997 : 338) ada tiga pendekatan terhadap motivasi yaitu :

1. Pendekatan tradisional (disini menekankan pada uang atau gaji)

2. Pendekatan hubungan manusiawi (human relation) yaitu menekankan pada kontak social karyawan pada pekerjaan
3. Pendekatan manajemen sumber daya manusia (menekankan pada pekerjaan itu sendiri sebagai motivasi. Pemahaman mengenai motivasi bukanlah yang mudah karena motivasi merupakan sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan tidak nampak dari luar.

Motivasi akan kelihatan melalui tingkah laku seseorang yang dapat dilihat, misalkan karyawan bekerja dengan giat dan rajin, maka kita akan mengatakan bahwa motivasi karyawan tersebut cukup tinggi, meskipun karyawan tersebut giat bekerja bukan karena motivasi bekerja tetapi karena motivasi agar memperoleh perhatian dari temannya. Sebaliknya karyawan yang sama sekali tidak pernah bekerja akan dikatakan mempunyai motivasi kerja yang rendah. Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja. Meskipun demikian motivasi bukanlah satu-satunya pendukung prestasi kerja. Prestasi kerja seseorang juga tergantung dari faktor-faktor lain yaitu kemampuan yang baik (*ability*) dan persepsi peranan (*role perception*) yang tetap motivasi yang tinggi merupakan kunci prestasi kerja (Mahmud M, Hanafi, 1997:339).

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi hanya diberikan pada manusia khususnya untuk bawahan atau karyawan. Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan untuk

bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki untuk mencapai hasil yang diinginkan serta hasil yang optimal. Motif artinya suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan atau semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan orang lain serta mempergunakan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Dalam motivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan dia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya. Setiap karyawan mempunyai motif tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dipuaskan dengan bekerja itu adalah :

1. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kebutuhan fisik : makan, minum, tempat tinggal dan rasa aman.
2. Kebutuhan sosial karena manusia tergantung satu sama lainnya.
3. Kebutuhan egoistik yang berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikan dengan baik.

Kegairahan kerja adalah kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Jenis-jenis motivasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2001:216) yaitu :

1. Motivasi positif (*insentif positif*) yaitu pimpinan memotivasi bawahan atau karyawan dengan member hadiah atau bonus kepada mereka yang berprestasi dengan baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja
2. Motivasi negative (*insentif negatif*) yaitu pimpinan memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik (prestasi kerja rendah), dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka pendek akan mengalami peningkatan karena takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tetap seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif itu mampu merangsang gairah kerja karyawan (H. Malayu S.P. Hasibuan, 2001:216)

6. Pengalaman Kerja

Di dalam dunia kerja, kemampuan yang dimiliki seseorang berpengaruh besar terhadap penguasaan pekerjaan yang dihadapi.

Kemampuan tersebut diperoleh dari hasil belajar dan pengalaman-pengalaman selama belajar. Dengan demikian, salah satu factor untuk meraih keberhasilan kerja di masa mendatang diperlukan adanya pengalaman kerja.

Menurut Ivin-Runge yang dikutip oleh Djoko Kustono, pengalaman kerja adalah : “aktivitas-aktivitas praktis di dalam memproduksi barang dan jasa pada kondisi sewajarnya (normal) dalam bisnis, industry, profesi maupun lapangan-lapangan instansi lain” (1990:27)

Sementara itu, Simanjuntak mengemukakan bahwa pengalaman kerja merupakan bagian dari latihan kerja karena dengan latihan kerja akan meningkatkan produktivitas seseorang (1985:71). Selain itu untuk mendapatkan sesuatu ketangkasan atau ketrampilan yang memadai diperlukan latihan yang berkali-kali atau terus menerus terhadap apa yang dipelajari, karena dengan melakukan secara teratur pengetahuan tersebut akan disempurnakan.

Adapun pengalaman kerja itu sendiri terjadi melalui suatu proses. Menurut Gerungan, proses terjadinya pengalaman kerja adalah : “melalui rangsangan dari luar seperti cahaya untuk mata, bau untuk hidung, bunyi untuk telinga dan lain sebagainya yang didapat selama bekerja kemudian diteruskan alat-alat indera ke otak yang menafsirkan menjadi pengalaman”(1986:141)

Dengan demikian, pengalaman kerja merupakan segala pengetahuan, ketrampilan, harapan maupun kemauan untuk diketahui dan didapatkan

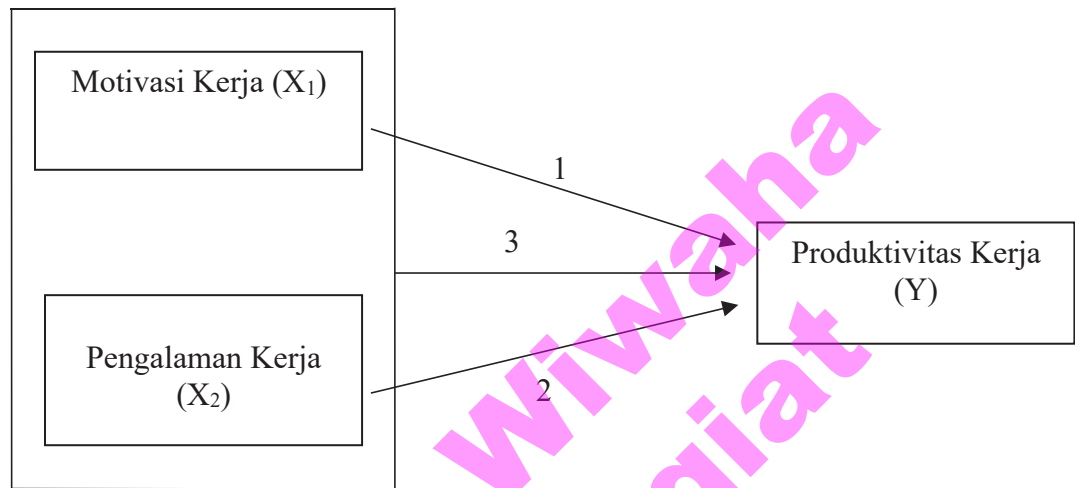
melalui partisipasi langsung secara terus menerus dan berkesinambungan selama bekerja. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja banyak berarti memiliki pengetahuan dan kemampuan yang lebih luas, baik dalam kawasan kognitif, afektif maupun psikomotor. Adapun kadar pengalaman kerja tidak terlepas dari intensitas pengulangan yang diwujudkan dalam sejumlah masa kerja.

Selanjutnya, sehubungan dengan adanya perusahaan yang memproduksi rambut palsu (*wig*) di PT. Dong Young Tress Indonesia juga diperlukan adanya pengalaman kerja yang memadai. Dengan pengalaman kerja tersebut para karyawan akan lebih mengetahui kondisi dan situasi pekerjaannya, sehingga dapat mempermudah pelaksanaan pekerjaan.

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradig digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Keterangan :

1 = Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

2 = Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

3 = Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berikut ini adalah rincian kerangka berfikir dari gambar diatas :

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai - nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan

mendapatkan dorongan mental untuk bekerja. Kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas kerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam - macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk mengetahui peralatan kerja. Semakin berpengalaman seseorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Motivasi dan pengalaman akan membuat kualitas karyawan menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan karyawan mendapatkan dorongan untuk berkembang dan sudah mendapatkan pengalaman pekerjaan yang memadai, sehingga apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja tinggi, maka produktivitas kerja yang akan dihasilkan juga akan semakin tinggi.

C.Hipotesis

Berdasarkan landasan teori, dan kerangka teoritis yang telah dijelaskan diatas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.

H3 : Secara bersama-sama motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk angka-angka meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukung, seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket (Sugiono, 2010). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menyebar kuisisioner. Menurut Suharsimi Arikunto (2007:236) survey merupakan salah satu jenis pendekatan penelitian yang banyak dilakukan oleh peneliti dimaksudkan untuk mengetahui pendapat karyawan baik secara keseluruhan ataupun sebagian dari populasi dalam penelitian ini tentang motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu pelaksanaan

Tempat dalam penelitian ini berlokasi di PT. Dong Young Tress Indonesia, Jl. Sitimulyo, Sitimulyo, Kawasan Industri Zona II, Nganyang, Sitimulyo, Piyungan, Bantul, Yogyakarta 55792. Waktu penelitian dilakukan selama satu bulan, mulai dari bulan Januari 2018.

C. Subyek Penelitian

Subyek dari penelitian ini adalah jumlah sebagian karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia. Penulis mengambil subyek untuk penelitian ini yaitu karyawan sebanyak 100 orang termasuk staff office dan karyawan bagian produksi.

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional diperlukan untuk memudahkan melakukan pengukuran dan menghindari penafsiran yang berbeda.

Adapun definisi operasional variabel untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

- 1). Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri setiap karyawan, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, antara lain salary/gaji, tunjangan kesehatan, bonus,, asuransi, tunjangan hari raya, upah lembur, kenaikan jabatan/jenjang karir, sedangkan untuk imbalan non moneter antara lain terdiri dari pakaian kerja, tempat ibadah, fasilitas kerja (peralatan kerja) yang memadai dan lengkap. Yang secara otomatis kedua hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kinerja setiap karyawan secara positif ataupun

negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi setiap karyawan.

2). Pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut adalah pelaksanaan tugas pekerjaan. Namun di dalam PT. Dong Young Tress Indonesia pengalaman yang dimiliki setiap karyawan masih sangat minim dikarenakan banyak karyawan baru dengan lulusan SMA/SMK yang langsung kerja di PT. Dong Young Tress Indonesia, sehingga hal tersebut akan memakan waktu yang cukup lama bagi para tenaga pengajar/trainer untuk mendidik atau membimbing mereka supaya segera fasih dan lancar dalam bekerja. Pengalaman kerja setiap karyawan yang dimiliki dari luar sebelum bekerja di PT. Dong Young Tress Indonesia juga sangat berbeda dengan dunia kerja di PT. Dong Young Tress Indonesia ini yang sangat berpengaruh terhadap hasil kinerjanya nanti setelah masuk ataupun bekerja pada PT. Dong Young Tress Indonesia ini. Diambil salah satu contoh yaitu pengalaman kerja dari luar yang sebelumnya bekerja di sebuah rumah makan kemudian bekerja di PT. Dong Young Tress sebagai operator jahit yang sangat berbeda *skill*nya maka sudah dipastikan kinerjanya akan sangat berbeda dan karyawan tersebut perlu bimbingan khusus terlebih dahulu.

3). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu, definisi kerja ini mengandung cara atau metode

pengukuran, walaupun secara teori dapat dilakukan tetapi secara praktek sukar dilaksanakan, terutama karena sumber daya masukan yang dipergunakan umumnya terdiri dari banyak macam dan di proporsi yang berbeda. Faktor penyebab yang ada salah satunya yaitu menurunnya produktivitas suatu karyawan ketika apa yang dikerjakan itu adalah produk yang memang sulit cara penyelesaiannya dikarenakan sebelum mengerjakan pekerjaan tersebut karyawan harus benar-benar memahami struktur atau bagan yang sudah disediakan. Turunnya hasil produktivitas tidak jauh juga disebabkan oleh diri setiap karyawan itu sendiri, suasana hati dan suasana lingkungan kerja misalnya pada waktu karyawan sedang senang atau gembira bahkan semangatnya tinggi maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap hasil produksi yang diperolehnya sehingga hasilnya akan maksimal dan mencapai target. Namun ketika karyawan tersebut menurun semangatnya dikarenakan sakit atau lelah maka hal buruk tersebut juga mempengaruhi hasil produktivitas yang diperolehnya, yang terjadi yaitu menurunnya hasil produktivitas sehingga tidak bias mencapai target.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memperoleh data penelitian ini yang relevan dan akurat, penulis menggunakan metode pengumpulan data melalui:

a). Observasi

Observasi merupakan proses memperoleh keterangan dengan mengadakan pengamatan langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih nyata.

b). Kuisisioner

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner (angket). Metode kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawab. Metode kuisisioner juga sangat cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Dimana metode ini digunakan untuk memperoleh data dengan mengajukan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan adalah pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan jawabannya sehingga responden menjawab sesuai dengan keadaan yang ada. Alat yang digunakan adalah skala Likert yang telah dimodifikasi.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang. Dengan skala Likert, maka indikator yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan yang nantinya dijawab responden. Pada pengukuran penelitian ini tidak menggunakan jawaban netral, sehingga jawaban diberi skor sebagai berikut:

1. Jawaban sangat setuju (SS) diberi skor 5
2. Jawaban Setuju (S) diberi skor 4
3. Jawaban kurang setuju (KS) diberi skor 3
4. Jawaban tidak setuju (TS) diberi skor 2
5. Jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi skor 1

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel dalam penelitian ini digunakan alat regresi linear berganda. Regresi menunjukkan hubungan antara variabel - variabel yang satu dengan variabel yang lain dimana variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Secara umum persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon \text{ (Sugiyono, 2010)}$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen produktivitas kerja

a = Harga konstanta

b₁ = Koefisien regresi motivasi

b₂ = Koefisien regresi pengalaman kerja

X₁ = *Motivasi*

X₂ = *Pengalaman kerja*

ε = Estimate of error dari masing-masing variabel.

Perhitungan analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 17,0 for windows*. menjawab hipotesis pertama, dan kedua dengan menghitung besarnya nilai t, Kriteria pengujian:

H_0 : Secara individual variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

H_1 : Secara individual variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Adapun untuk menjawab hipotesis ketiga dengan menggunakan besarnya nilai F.

Kriteria pengujian:

H_0 : Secara bersama-sama variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

H_1 : Secara bersama-sama variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Data Umum Hasil Penelitian

a. Sejarah dan Perkembangan PT. Dong Young Tress Indonesia

PT. Dong Young Tress Indonesia adalah salah satu Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang bergerak dibidang Industri Pengolahan Rambut Palsu (*wig*) yang beralamat di Zona II Nganyang Industrial Area, Sitimulyo, Piyungan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta yang memperoleh Surat Persetujuan Proyek Penanaman Modal Asing dari Presiden Nomor 574/I/PMA/2007 tanggal 09 Mei 2007 dengan Akta Pendirian Perusahaan Nomor 11 tanggal 18 Juli 2007 yang dibuat dihadapan Notaris Prabowo Dwikartiko, S.H telah di sahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor C-06101 HT.01.01-TH.2007 tanggal 11 Desember 2007. Dengan susunan kepengurusan adalah sebagai berikut :

Komisaris : Hong Sung Kyu

Direktur Utama : Kim Dong Sung

Direktur : Kim Ju Sub

Untuk saat ini proses pembangunan PT. Dong Young Tress Indonesia sudah mencapai 100 % dengan luas tanah yang ditempati

adalah 44.981 m² dan luas bangunan yang saat ini ada adalah 17.195 m² yang selanjutnya akan dapat menampung 5.000 tenaga kerja Indonesia dan membutuhkan 19 tenaga kerja asing. Selaras dengan itu karena PT. Dong Young Tress Indonesia merupakan perusahaan export – import, maka secara otomatis hasil produksi yang dihasilkan 100 % merupakan barang export. Selain itu untuk bahan baku yang dibutuhkan 90 % adalah barang import sedangkan 10 % sisanya berasal dari dalam negeri.

b. Visi dan Misi PT. Dong Young Tress Indonesia

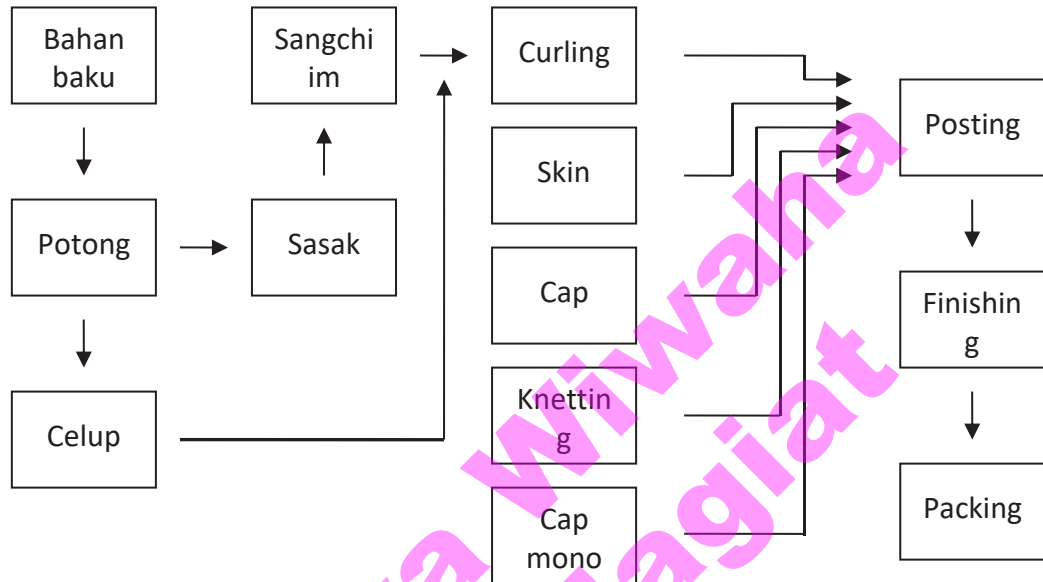
Visi Perusahaan adalah memuaskan konsumen dengan kualitas dan kecepatan. Misi Perusahaan adalah menjadi pemimpin pasar dalam industri pengolahan rambut palsu (*wig*) dan *Hair Accesories*.

c. Proses Produksi PT. Dong Young Tress Indonesia

Untuk mengetahui proses produksi pembuatan *wig* di PT. Dong Young Tress Indonesia, maka dapat dilihat pada *flow chart* dibawah ini :

Gambar 4.1

Proses Produksi



Uraian kerja Proses Produksi :

1. Bagian Potong

Job desk : Memotong rambut dan memberikan pewarnaan rambut sesuai dengan panjang dan warna rambut sesuai permintaan dari *buyer*.

2. Bagian Sasak

Job desk : Merapikan rambut (semacam menyisir rambut) hasil dari bagian potong sesuai dengan warna dan panjang rambut, agar lebih mudah mendapat *stylenya*.

3. Bagian *Sangchim*

Job desk : Membuat *mino*, yaitu merapikan dan merangkai rambut supaya mudah dalam proses pembuatan *wig*.

4. Bagian *Curling* / Keriting

Job desk : Tahap pertama membuat *style* (untuk gelombang rambutnya) sesuai dengan permintaan dari buyer.

5. Bagian Cap

Job desk : Membuat cap semacam pondasi untuk *wig* (topi) supaya mudah untuk menjahit

6. Bagian *Knetting*

Job desk : Merakit rambut untuk topi *wig* (belahan rambut) supaya kelihatan seperti alami. Karena pentingnya *knetting* ini maka dalam pengerjaannya tidak menggunakan mesin melainkan langsung menggunakan keterampilan tangan (*hand made*).

7. Bagian Cap Mono

Job desk : Membuat semacam pondasi untuk pembuatan cap.

8. Bagian Post

Job desk : Tahap kedua melakukan jahitan terhadap rambut, yaitu merakit (menjahit) rambut hasil kerja dari bagian sangchim dengan cap (topi kepala).

9. Bagian Finishing

Job desk : Tahap terakhir untuk proses pembuatan *wig*, yaitu untuk kecantikan *wig* sesuai dengan permintaan dari *buyer*. Yaitu dengan menggunakan gunting dan obat rambut.

10. Bagian Packing

Job desk : Hasil produksi (*wig*) dimasukkan ke dalam kemasan sesuai dengan masing-masing *buyer* untuk persiapan ekspor.

2. Data Khusus Hasil Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia. Subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT. Dong Young Tress Indonesia yang berjumlah 100 responden.

1. Deskripsi Responden

Deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja pada PT. Dong Young Tress Indonesia yang disajikan sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan adalah jenis kelamin, pada PT. Dong Young Tress Indonesia ini mayoritas mempekerjakan tenaga perempuan dengan alasan perempuan lebih telaten dan teliti serta lebih sabar dalam menghadapi masalah yang ada pada perusahaan. Hal ini terlihat dari banyaknya responden dengan jenis kelamin

perempuan daripada laki-laki, untuk karyawan laki-laki hanya beberapa dan ditempatkan pada bagian kantor serta mekanik mesin. Data mengenai responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden Karyawan PT. Dong Young Tress
Indoensia

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki - Laki	2	2%
Perempuan	98	98%
Jumlah	100	100%

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 98 orang (98%) dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 2 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 98%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Produktivitas karyawan dapat ditentukan berdasarkan usia karyawan tersebut. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mempunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang

sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia lebih muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan karyawan berusia muda. Data mengenai responden menurut usia dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2

Usia Responden Karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
< 20 tahun	5	5 %
20 - 30 tahun	75	75 %
30 - 40 tahun	19	19 %
> 40 tahun	1	1 %
Jumlah	100	100 %

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas diketahui mayoritas responden berusia 20 -30 tahun dengan persentase 75% dan usia responden paling sedikit dengan usia > 40 tahun dengan persentase 1%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam

melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang lebih tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang berpengalaman, apalagi yang tingkat pendidikannya tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Tingkat Pendidikan Responden Karyawan PT. Dong Young Tress
Indonesia

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	6	6 %
D3	1	1 %
SMK/SMA	65	65 %
SMP	28	28 %
Jumlah	100	100 %

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan paling banyak yaitu responden

dengan tingkat pendidikan sampai jenjang SMK/SMA dengan persentase 65% dan karyawan dengan pendidikan SMK/SMA mayoritas berada di bagian produksi, untuk responden dengan tingkat pendidikan SMP juga berada pada bagian produksi. Sedangkan untuk tingkat pendidikan S1 dan D3 ada di bagian kantor perusahaan.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja (Lama Kerja)

Lama kerja erat dihubungkan dengan pengalaman kerja, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman tentang pekerjaan yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi usia sudah termasuk tua. Data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4

Masa Kerja Responden Karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia

Masa Kerja (Lama Kerja)	Frekuensi	Persentase (%)
> 3 bulan	4	4 %
< 2 tahun	13	13 %
2 - 4 tahun	48	48 %
4 - 6 tahun	20	20 %

6 - 8 tahun	9	9 %
> 8 tahun	6	6 %
Jumlah	100	100 %

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa responden yang menjadi karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia yaitu karyawan dengan masa kerja 2 - 6 tahun, dengan rincian karyawan masa kerja 2 - 4 tahun sebanyak 48 orang (48%), dan masa kerja 4 - 6 tahun sebanyak 20 orang (20%) dari seluruh responden. Sedangkan sisanya sebesar 4% adalah responden dengan masa kerja > 3 bulan, sebesar 6% responden yang masa kerjanya > 8 tahun, sebesar 9% responden yang masa kerjanya 6- 8 tahun dan sebesar 13% dengan responden yang masa kerjanya < 2 tahun.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevaliditan dari instrumen (kuisisioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item yang tersaji dalam kuisisioner benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Uji validitas menggunakan bantuan program *SPSS 17 for windows*, uji validitas dilakukan di PT. Dong Young Tress Indonesia. Sedangkan Uji Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya

konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, untuk uji reliabilitas juga menggunakan bantuan program *SPSS 17 for windows* digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Kriteria uji apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen atau alat ukur dinyatakan reliabel atau sebaliknya. Berdasarkan hasil kuisioner yang diperoleh dari 100 karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia, maka hasil uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS 17 for windows* sebagai berikut :

1. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Tabel 4.5

Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X_1)

No.	Pernyataan	R Hitung	Posisi	R Table Sig	Status
1	Pernyataan 1	0,638	>	0,195	valid
2	Pernyataan 2	0,549	>	0,195	valid
3	Pernyataan 3	0,441	>	0,195	valid
4	Pernyataan 4	0,532	>	0,195	valid
5	Pernyataan 5	0,388	>	0,195	valid
6	Pernyataan 6	0,498	>	0,195	valid
7	Pernyataan 7	0,568	>	0,195	valid

8	Pernyataan 8	0,447	>	0,195	valid
9	Pernyataan 9	0,497	>	0,195	valid
10	Pernyataan 10	0,339	>	0,195	valid

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel 4.6

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,803	10

Sumber : data primer diolah (2018)

Perhitungan uji validitas dan reliabilitas daftar pernyataan variabel Motivasi diperoleh indeks $r_{xy} = 0,803$, jadi instrumen tersebut adalah valid karena $r_{hitung} = 0,803 > r_{tabel} = 0,195$. Dengan demikian maka variabel Motivasi adalah memenuhi syarat.

2. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X_2)

Tabel 4.7

Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	R Hitung	Posisi	R Table Sig	Status
1	Pernyataan 1	0,410	>	0,195	valid
2	Pernyataan 2	0,574	>	0,195	valid

3	Pernyataan 3	0,374	>	0,195	valid
4	Pernyataan 4	0,401	>	0,195	valid
5	Pernyataan 5	0,356	>	0,195	valid
6	Pernyataan 6	0,473	>	0,195	valid
7	Pernyataan 7	0,459	>	0,195	valid
8	Pernyataan 8	0,366	>	0,195	valid
9	Pernyataan 9	0,429	>	0,195	valid
10	Pernyataan 10	0,450	>	0,195	valid

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel 4.8

Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,747	10

Sumber : data primer diolah (2018)

Perhitungan uji validitas dan reliabilitas daftar pernyataan variabel Motivasi diperoleh indeks $r_{xy} = 0,747$, jadi instrumen tersebut adalah valid karena $r_{hitung} = 0,747 > r_{tabel} = 0,195$. Dengan demikian maka variabel Pengalaman Kerja adalah memenuhi syarat.

3. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.9

Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	R Hitung	Posisi	R Table Sig	Status
1	Pernyataan 1	0,488	>	0,195	valid
2	Pernyataan 2	0,450	>	0,195	valid
3	Pernyataan 3	0,317	>	0,195	valid
4	Pernyataan 4	0,441	>	0,195	valid
5	Pernyataan 5	0,202	>	0,195	valid
6	Pernyataan 6	0,211	>	0,195	valid
7	Pernyataan 7	0,326	>	0,195	valid
8	Pernyataan 8	0,395	>	0,195	valid
9	Pernyataan 9	0,297	>	0,195	valid
10	Pernyataan 10	0,471	>	0,195	valid

Sumber : data primer diolah (2018)

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,658	10

Sumber : data primer diolah (2018)

Perhitungan uji validitas dan reliabilitas daftar pernyataan variabel Motivasi diperoleh indeks $r_{xy} = 0,658$, jadi instrumen tersebut adalah valid karena $r_{hitung} = 0,0,658 > r_{tabel} = 0,195$. Dengan demikian maka variabel Pengalaman Kerja adalah memenuhi syarat.

3. Analisis Deskriptif Variabel

Deskripsi variabel penelitian dapat digunakan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel penelitian yang disajikan dengan statistik deskriptif. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dideskripsikan dalam bentuk nilai maksimum, nilai minimum, *mean*, dan standar deviasi. Perhitungan analisis deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.11

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Dev
Motivasi (X1)	26,00	49,00	39,29	4,51
Pengalaman kerja (X2)	20,00	48,00	36,17	4,29
Produktivitas kerja (Y)	29,00	49,00	37,92	3,67

Sumber : data primer diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa variabel motivasi diperoleh nilai minimal sebesar 26,00, nilai maksimal sebesar 49,00, nilai *mean* sebesar 39,29 dan nilai standar deviasi sebesar 4,51. Untuk variabel pengalaman kerja

diperoleh nilai minimal sebesar 20,00, nilai maksimal sebesar 48,00, nilai *mean* sebesar 36,17 dan standar deviasi sebesar 4,29. Sedangkan untuk produktivitas kerja diperoleh nilai minimal sebesar 29,00, nilai maksimal sebesar 49,00, nilai *mean* sebesar 37,92 dan nilai standar deviasi sebesar 3.67.

4. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan besarnya sumbangan efektif masing - masing variabel independent terhadap variabel dependent. Perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12

Analisis Regresi Berganda

Variabel	Beta	T hit	sig
Motivasi (X1)	0,324	4,040	0,000
Pengalaman kerja (X2)	0,171	2,029	0,045
Konstanta		19,008	
F hitung		18,393	
Sig. F		0,000	
R. Square		0,524	

Sumber : data primer diolah (2018)

Dari perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan *SPSS 17 for windows* maka di dapat persamaan sebagai berikut :

$$Y = 19,008 + 0,324 X_1 + 0,171 X_2 + \varepsilon$$

Untuk menguji tingkat hubungan dari variabel - variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) digunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara individual, uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara bersama - sama.

1. Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama - sama diuji dengan menggunakan uji F. Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama - sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 18,393 dengan signifikan 0,000^a . Dengan menggunakan batas signifikan 0,05, maka diperoleh nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan secara simultan variabel pengalaman kerja dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima.

2. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Untuk penjelasan masing - masing variabel pada pengaruh parsial deskripsinya sebagai berikut :

a. Pengaruh parsial motivasi terhadap produktivitas kerja

Rumusan hipotesis pertama yang diuji dalam penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hasil analisis dengan regresi linear berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 4,040 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap produktivitas kerja.

b. Pengaruh parsial pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Rumusan hipotesis yang kedua yang diuji dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis dengan regresi berganda diperoleh nilai t hitung sebesar 2,029 dan nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

3. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel - variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Hasil perhitungan regresi linear berganda diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,260. Artinya 26,0% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel pengalaman kerja dan

motivasi, sedangkan sisanya sebesar 74,0% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis :

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis pengalaman kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,029 dengan taraf signifikan 0,045. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dengan alpa 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 “pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

5. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis :

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara motivasi dengan produktivitas kerja karyawan .

$H_a : \beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis motivasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,040 dengan taraf signifikan sebesar 0,000. Taraf signifikan hasil sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari α 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_2 “motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan” diterima.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Dong Young Tress Indonesia. Pembahasan untuk masing-masing hipotesis diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT.

Dong Young Tress Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hayanuddin Safri yang juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu serta mempertahankan kegiatan tertentu. Memahami motivasi merupakan tugas penting pimpinan karena pimpinan atau manajer bertindak melalui orang lain. Pemahaman motivasi merupakan kunci mendorong orang lain untuk mengerjakan keinginan manajer agar tujuan organisasi tercapai. Hal ini sangat berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan dimana jika motivasi tersebut meningkat maka produktivitas kerja juga mengalami peningkatan, sehingga tercapailah tujuan perusahaan untuk lebih berkembang. Motivasi yang tampak pada setiap karyawan terlihat dari cara mereka bekerja dan hasil yang dicapainya, karyawan merasa termotivasi jika apa yang mereka kerjakan sesuai dengan rencana atau target dan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Pada PT. Dong Young Tress ini motivasi yang diberikan dari atasan untuk karyawannya dilakukan dengan cara memberikan nilai tambah atau bonus untuk setiap pencapaian target sehingga diberlakukan sistem golongan/great untuk pembagian gaji serta tunjangan-tunjangan yang diberikan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia

Karyawan yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan pemmasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman

kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dari hasil analisis berganda menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,045 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia dapat dilihat dari cara karyawan tersebut beradaptasi dengan lingkungan kerja, baik itu atasan maupun penggunaan fasilitas-fasilitas produksi, serta cara dia bekerja dan bersikap terhadap atasan. Namun tidak menutup kemungkinan kalau pengalaman kerja karyawan bisa ditinjau dari cara mereka untuk menyelesaikan suatu pokok permasalahan pekerjaan yang sedang dihadapi.

3. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia

Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Dengan pengalaman yang didapat, karyawan akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Pengalaman kerja tidak hanya

menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang. Dengan demikian jika variabel ini duhubungkan secara bersama- sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik pula.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu motivasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama - sama atau simultan mempengaruhi produktivitas kerja (Y) secara positif dan signifikan. Hal ini bisa dilihat dari nilai F pada uji F sebesar 18,393 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$ dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi motivasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), maka semakin meningkat pula produktivitas kerja (Y) karyawan pada unit produksi PT. Dong Young Tress Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari setiap variabel yang telah dilakukan dalam penelitian pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,171% dan nilai t hitung sebesar 2,029 dengan nilai signifikan sebesar 0,045 tersebut lebih kecil dari alfa 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan bahwa motivasi pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan individu sehingga nantinya para individu akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka.
2. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,324% dan nilai t hitung sebesar 4,040

dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil daripada 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o .

3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia.
4. Pada dasarnya motivasi besar dipengaruhi oleh diri setiap individu karyawan karena dari dalam diri masing - masinglah motivasi dan semangat kerja itu akan muncul. Hal pendukung lainnya ada pada pengalaman kerja yang dimiliki karyawan karena kedua hal tersebut erat kaitannya dengan hasil input yang akan diperoleh sehingga produktivitas kerja karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia akan meningkat dan tujuan perusahaan untuk mencapai kemajuan akan tercapai.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka saran -saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Dong Young Tress Indonesia
 - a. Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan lebih menitik beratkan pada motivasi karyawan, dilihat dari kuisioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Dong Young Tress Indonesia tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian

oenghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang lebih baik lagi.

- b. Dilihat dari hasil penelitian bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan, untuk kemajuan yang tinggi hendaknya perusahaan lebih memilih secara selektif karyawan yang lebih berpengalaman untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel - variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian - penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga untuk perusahaan. Karena dari variabel motivasi dan pengalaman kerja hanya menjelaskan sebesar 26% hasil dari Adjusted R Square dan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain.
- b. Pengalaman kerja merupakan variabel yang dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja, untuk itu pengalaman kerja dalam penguasaan peralatan kerja lebih diperhatikan lagi karena sebagian karyawan merasa belum mampu menguasai peralatan dan tekniknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Dwi Putra Pamungkas, Djamur Hamid, Arik Prasetya. (2014). *Pengaruh pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
- Djoko Kustono. (1991). *"Etos Kerja Pekerja Industri Kota Madya Malang"*. Tesis, Yogyakarta: FPS IKIP Jakarta.
- Gerungan, WA. (1982). *Psikologi Sosial*. Suatu Ringkasan, Bandung: Erasco.
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi ke empat. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Haedar, Syamsuddin. (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen, vol. 01 no. 02, halaman 9-15.
- Hani T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Jati Setiati. (2013). *Analisis Faktor-Faktor Produktivitas Kerja Pada Pegawai Perpustakaan ITS*. Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Airlangga.

- Makta, Bahry Noor, Irwandy. 2013. *Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RS. Stella Maris Makassar (2013)*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.
- Muhson, Ali. (2005). *Diklat Mata Kuliah: Aplikasi Komputer*. Pendidikan Ekonomi FISE UNY.
- Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE UI, Jakarta. (1985)
- Rohmah Nur, (1997). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Margo Redjo*. Skripsi, Yogyakarta : UMY. Hal : 16 – 22
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung. Alfabeta.
- Syaiful Anwar. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*. Program Studi Manajemen-S1 Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*-edisi ketiga. Bab 5, hal. 109-135. Bab 14, hal. 377-411.
- Wicaksono. B11.02123. (2011). *Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Winardi, *Kamus Ekonomi*, edisi 9, Alumni, Bandung, (1986), hal 369.