

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TELKOM PADANG***THE EFFECT OF MOTIVATION AND WORK EXPERIENCE OF EMPLOYEE WORK
PRODUCTIVITY IN PT. TELKOM PADANG***Dewi Setia Ananda, Agussalim M.**

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi-Universitas Ekasakti

Email : dewisetiaananda42@gmail.com**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini ada 92 karyawan dengan sampel sebanyak 63 karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Indikator paling dominan pada variabel X1 adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial yang sama nilainya sebanyak 83%. Indikator paling dominan pada variabel X2 adalah lama masa kerja yang nilainya sebanyak 82% dan Indikator paling dominan pada variabel Y adalah pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang sama nilainya sebanyak 82%. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 4.378 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030 dan nilai sig perhitungan 0,000 yang diperoleh kecil dari 0,05. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 2.359 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030 dan nilai sig perhitungan 0,021 yang diperoleh kecil dari 0,05. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang didapati nilai F hitung 10.176 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.99 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0.05.

Kata Kunci : Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee productivity at PT. Telkom Padang. The data collection methods used in this research are field research and library research. Methods of data analysis in this study using multiple regression. The population in this study were 92 employees with a sample of 63 employees. Based on the results of the analysis and discussion, it was found that the variable of motivation (X1) and leadership style (X2) had a significant positive effect on employee work productivity at PT. Telkom Padang, the following conclusions can be drawn: The most dominant indicator in variable X1 is physiological needs and social needs with the same value as much as 83%. The most dominant indicator in variable X2 is the length of time of service with a value of 82% and the most dominant indicator in variable Y is self-development, quality and efficiency with the same value as much as 82%. The results of the t test show that partially the motivation variable has a significant effect on employee work productivity. It is known from the results of the t test which t count is 4,378, which value is greater than the t table value of 2,00030 and the calculated sig value of 0,000 obtained is smaller than 0.05. The t-test results show that partially work experience variables have a significant effect on employee work productivity. It is known from the results of the t test which t count is 2,359, whose value is greater than the t table value of 2,00030 and the sig value of 0.021 which is obtained is less than 0.05. The results of the F test show that simultaneously the motivation variable and work experience variable have a significant effect on employee work productivity. It is known from the results of the F test that the F value counted 10,176, whose value is greater than the F table value of 3.99 and the sig value generated from the calculation is 0,000 which is smaller than 0.05.

Keywords: Motivation, Work Experience, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dalam sistem operasi perusahaan dan memegang 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 tetapi faktor manusia juga merupakan faktor terpenting pula dalam kunci sukses suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai produktivitas kerja karyawan.

Seperti penelitian yang telah terlebih dahulu dilakukan oleh Salju (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo yang mendapatkan hasil bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nila Rizkie (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso yang mendapatkan hasil bahwa motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Seiring dengan meningkatnya gaya hidup masyarakat yang semakin modern maka kebutuhan primer tidak lagi terdiri dari tempat tinggal, pakaian, dan makanan, melainkan juga kebutuhan pokok jasa yang akan membantu untuk menghemat waktu dan memberikan informasi secara cepat dan mudah. Salah satu bentuk bisnis kebutuhan pokok jasa adalah sarana di bidang komunikasi, maka dari itu perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi sangat dituntut untuk memberikan pelayanan kepada konsumennya dengan sebaik mungkin, dan disini saya akan mengambil contoh perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi adalah PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk yang selanjutnya disebut PT. Telkom. PT. Telkom sendiri merupakan penyedia pelayanan telekomunikasi yang pertama dan terbesar di Indonesia. Untuk itu PT. Telkom akan selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada para konsumennya. Salah satu produk Telkom yang telah lama di kenal masyarakat adalah produk telpon tetap atau PSTN (Public Switched Telephone Network).

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Services ("TIMES") di kawasan regional adalah visi yang diusung PT. Telkom yang sampai sekarang masih menjadi komitmennya dalam menghadapi persaingan. Meskipun di dalam perjalanannya selalu menemui kompetitor baru yang memiliki keunggulan masing-masing, tetapi PT. Telkom terus berinovasi dengan meluncurkan berbagai produk jasa. Lalu PT. Telkom juga memiliki suatu misi menyediakan pelayanan TIMES yang berkualitas tinggi dengan harga yang kompetitif dan menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia. Untuk itu karyawan dituntut memiliki produktivitas tinggi agar memiliki pengetahuan yang luas, pemahaman produk yang tinggi dan kemampuan untuk menilai konsumen yang mana berguna untuk menghadapi berbagai macam konsumen yang akan

menggunakan layanan yang ditawarkan agar lebih efektif dan efisien. Berikut adalah produktivitas karyawan selama tiga (3) tahun terakhir :

Laporan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Telkom

Nilai	Range	Keterangan	Tahun		
			2017	2018	2019
P1	≥ 110%	Istimewa	0 %	0 %	0 %
P2	≥ 103% s.d ≤110%	Baik Sekali	57.1 %	45.1 %	50.6 %
P3	≥ 96% s.d ≤103%	Baik	38.9 %	50.2 %	45.9 %
P4	≥ 90% s.d ≤96%	Kurang	4 %	4.7 %	3.5 %
P5	≤ 90%	Kurang Sekali	0 %	0 %	0 %

Sumber : PT. Telkom Cabang Padang (2020).

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Padang pada tahun 2017, 2018 dan 2019 belum ada yang mencapai titik terbaik istimewa (P1) atau titik terburuk (P5). Karyawan dikatakan masuk kategori istimewa apabila kinerja yang diberikan selalu diatas standar rata- rata perusahaan tidak pernah mengalami penurunan selama satu periode penilaian produktivitas yaitu selama satu tahun. Pada nilai produktivitas kategori baik sekali (P2) terlihat bahwa nilai produktivitas kerja karyawan menurun dari tahun 2017 ke tahun 2018, pada tahun 2019 produktivitas kerja karyawan kembali meningkat namun belum bisa mengalahkan hasil produktivitas kerja karyawan ditahun 2017. Untuk nilai produktivitas kategori baik (P3) terlihat bahwa nilai produktivitas kerja karyawan meningkat dari tahun 2017 ke tahun 2018, namun kembali turun di tahun 2019. Untuk nilai produktivitas kategori kurang (P4) terlihat bahwa nilai produktivitas kerja karyawan meningkat dari tahun 2017 ke tahun 2018 namun menurun di tahun 2019. Hal ini bisa dikatakan bagus karena produktivitas karyawan di tahun 2019 lebih tinggi dari tahun 2018, walaupun belum bisa mengalahkan produktivitas kerja karyawan di tahun 2017 yang kategori sangat baik mendapatkan hasil 57.1 %. Produktivitas kerja bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah motivasi yang diberikan oleh perusahaan dan pengalaman kerja karyawan itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017:57) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Produktivitas dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja apada hakekatnya sebuah motif ekonomi untuk memperoleh hasil sebanyak mungkin dengan biaya tertentu. Produktivitas kerja sebagai sebuah tekanan ekonomi dalam hal pelaksanaan kegiatan perusahaan yang banyak ditentukan oleh faktor manusia.

Hal yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja salah satunya adalah motivasi. Motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2015:61) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi pada PT. Telkom Padang adalah bonu yang diberikan berdasarkan produktivitas kerjanya. Semakin baik produktivitas kerja karyawan maka semakin tinggi nilai bonus yang didapatkan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat penting untuk penentu tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang besar dari perusahaan untuk para karyawan maka hal tersebut dapat menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi sangat penting untuk diberikan kepada para karyawan karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Selain motivasi, produktivitas kerja karyawan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang mereka miliki. Menurut Manullang (2014:15) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Telkom telah memiliki pengalaman kerja diatas 1 tahun. Hal ini tentu saja akan mempengaruhi produktivitas karyawan tersebut. Setiap pengalaman yang diperoleh seseorang akan membantunya dalam memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan jenis pekerjaan yang ditekuninya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melakukan penelitian agar mengetahui produktivitas kerja karyawan dan beberapa faktor yang mungkin akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Indikator apa yang paling dominan dalam pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Padang ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang ?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang ?
4. Apakah Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Padang?

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Padang sebanyak 92 karyawan dengan pengambilan sampel secara *purposive sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 63 karyawan. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisis deskriptif statistik, analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji T (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	Laki-Laki	38	60.32
2	Perempuan	25	39.68
	Jumlah	63	100.00

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa responden perempuan lebih banyak dari pada laki - laki, hal ini dikarenakan pada saat penelitian responden perempuan lebih banyak ditemui daripada laki – laki dan kosmetik memang lebih banyak digunakan oleh kaum perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	17 – 23 tahun	7	11.11
2	24 – 30 tahun	18	28.57
3	31 –37 tahun	17	26.99
4	38 – 44 tahun	14	22.22
5	45 – 51 tahun	4	6.35
6	> 51 tahun	3	4.76
	Jumlah	63	100.00

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan lebih banyak berada dalam rentang usia 24 - 30 tahun. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja lebih banyak yang telah berpengalaman.

3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Frequency	Percent
1	1 - 2 tahun	14	22.22
2	2.1 - 4 tahun	7	11.11
3	4.1 - 6 tahun	7	11.11
4	6.1 - 8 tahun	10	15.87
5	8.1 - 10 tahun	17	26.99
6	> 10 tahun	8	12.70
	Jumlah	63	100.0

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa karyawan terbanyak yang bekerja lebih dari 8 tahun. Hal ini dikarenakan pada perusahaan pusat lebih banyak karyawan yang berpengalaman.

4. Analisa Deskriptif

Analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai pada setiap item pertanyaan setiap variabel, deskripsi variabel dengan penjabarannya adalah sebagai berikut :

Analisis Deksriptif

No	Keterangan	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	MOTIVASI	63	75.00	117.00	103.0952	7.70780
2	PENGALAMAN KERJA	63	47.00	69.00	61.0317	5.65391
3	PRODUKTIVITAS KERJA	63	99.00	138.00	121.8254	9.12200
	Valid N (listwise)	63				

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai rata – rata tertinggi adalah produktivitas kerja dan nilai rata – rata terendah adalah pengalaman kerja.

Deskripsi Variabel

1. Pada indikator kebutuhan fisiologis didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan sosial didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 83% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan akan pengakuan atau harga diri didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator kebutuhan aktualisasi diri didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata - rata dari variabel X1 dengan tingkat capaian responden (TCR) berada di range 81% - 100% yang artinya bahwa variabel X1 berada dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti motivasi PT. Telkom Padang telah berada dalam kategori sangat baik. Indikator paling dominan dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial yang sama nilainya sebanyak 83% karena pada PT. Telkom Padang telah memberikan motivasi kerja kepada karyawannya dengan sebaik-baiknya.
2. Pada indikator lama masa kerja didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator keterampilan yang dimiliki didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata - rata dari variabel X2 dengan tingkat capaian responden (TCR) berada di range 81% - 100% yang artinya bahwa variabel X2 berada dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti pengalaman kerja karyawan PT. Telkom Padang telah berada dalam kategori sangat baik. Indikator paling dominan dalam penelitian ini adalah lama masa kerja yang nilainya sebanyak 82% karena pada PT. Telkom Padang telah memiliki karyawan mayoritas dengan pengalaman kerja diatas 1 tahun.
3. Pada indikator kemampuan didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator meningkatkan hasil yang dicapai yang dimiliki didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 81% dengan kategori sangat baik. Pada indikator semangat kerja didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 79% dengan kategori baik. Pada indikator pengembangan diri didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator mutu didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Pada indikator efisiensi didapatkan rata - rata nilai TCR adalah 82% dengan kategori sangat baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai rata - rata dari variabel Y dengan tingkat capaian responden (TCR) berada di range 81% - 100% yang artinya bahwa variabel Y berada dalam kategori sangat baik. Hal ini berarti produktivitas kerja karyawan PT. Telkom Padang telah berada dalam kategori sangat baik. Indikator paling dominan dalam penelitian ini adalah pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang sama nilainya sebanyak 82% karena pada PT. Telkom Padang telah memiliki mayoritas karyawan dengan kategori produktivitas sangat baik dan baik.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas
Dengan menggunakan bantuan dari *software* SPSS versi 24, maka pengujian validitas instrumen, dimana nilai validitas dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang didapat lebih besar dari pada angka kritik ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka instrumen tersebut dinyatakan valid. Dalam

penelitian ini angka kritik adalah $N = 63$ maka angka kritik untuk uji coba validitas dalam penelitian ini adalah 0,25.

a. Uji Validitas Motivasi (X1)

Hasil uji validitas variabel motivasi (X1), dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
M01	0.437	0,25	Valid
M02	0.595	0,25	Valid
M03	0.492	0,25	Valid
M04	0.362	0,25	Valid
M05	0.559	0,25	Valid
M06	0.397	0,25	Valid
M07	0.449	0,25	Valid
M08	0.554	0,25	Valid
M09	0.537	0,25	Valid
M10	0.565	0,25	Valid
M11	0.279	0,25	Valid
M12	0.441	0,25	Valid
M13	0.406	0,25	Valid
M14	0.627	0,25	Valid
M15	0.514	0,25	Valid
M16	0.464	0,25	Valid
M17	0.464	0,25	Valid
M18	0.548	0,25	Valid
M19	0.483	0,25	Valid
M20	0.522	0,25	Valid
M21	0.588	0,25	Valid
M22	0.542	0,25	Valid
M23	0.530	0,25	Valid
M24	0.543	0,25	Valid
M25	0.565	0,25	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel motivasi dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

Hasil ujivaliditasvariable Pengalaman Kerja (X2) dapat dilihat pada table sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas pada Variabel Pengalaman Kerja (X2)

	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
PK01	0.584	0,25	Valid
PK02	0.530	0,25	Valid
PK03	0.561	0,25	Valid
PK04	0.451	0,25	Valid
PK05	0.541	0,25	Valid
PK06	0.599	0,25	Valid
PK07	0.599	0,25	Valid
PK08	0.518	0,25	Valid
PK09	0.529	0,25	Valid
PK10	0.544	0,25	Valid
PK11	0.639	0,25	Valid
PK12	0.535	0,25	Valid

PK13	0.397	0,25	Valid
PK14	0.548	0,25	Valid
PK15	0.493	0,25	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel pengalaman kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r tabel (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji validitas variable Produktivitas Kerja dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji Validitas pada Variabel Produktivitas Kerja (Y)

	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Keterangan
PD01	0.309	0,25	Valid
PD02	0.277	0,25	Valid
PD03	0.450	0,25	Valid
PD04	0.549	0,25	Valid
PD05	0.483	0,25	Valid
PD06	0.380	0,25	Valid
PD07	0.340	0,25	Valid
PD08	0.600	0,25	Valid
PD09	0.377	0,25	Valid
PD10	0.373	0,25	Valid
PD11	0.409	0,25	Valid
PD12	0.431	0,25	Valid
PD13	0.445	0,25	Valid
PD14	0.349	0,25	Valid
PD15	0.431	0,25	Valid
PD16	0.497	0,25	Valid
PD17	0.648	0,25	Valid
PD18	0.384	0,25	Valid
PD19	0.374	0,25	Valid
PD20	0.374	0,25	Valid
PD21	0.336	0,25	Valid
PD22	0.456	0,25	Valid
PD23	0.319	0,25	Valid
PD24	0.439	0,25	Valid
PD25	0.468	0,25	Valid
PD26	0.549	0,25	Valid
PD27	0.600	0,25	Valid
PD28	0.648	0,25	Valid
PD29	0.431	0,25	Valid
PD30	0.456	0,25	Valid

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas seluruh pertanyaan variabel produktivitas kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh nilai Correlation berada diatas nilai r table (0,25), dan seluruh item pernyataan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Imam Ghazali (2016:16) mendefinisikan reliabilitas sebagai suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dengan menggunakan bantuan *software* SPSS maka koefisien *cronbach's alpha* merupakan uji reabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Secara umum suatu instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,25. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas

Variabel	CA	Keterangan
X1	0.885	Reliabel
X2	0.881	Reliabel
Y	0.892	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari penyajian tabel diatas, maka seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel, dimana hasil perhitungan uji reliabilitas yang masing-masing variabelnya menunjukkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,25. Hal ini berarti keseluruhan variabel dapat digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, nilai ini diambil pada hasil uji normalitas menggunakan SPSS versi 24.

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual	Keterangan
Asymp. Sig. (2- tailed)	.200c,d	Data Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas didapatkan nilai residual sebesar 0,2 lebih besar dari 0,05 dari nilai sampel sebesar 63 yang berarti data yang sedang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas. Sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
MOTIVASI	.987	1.014	Lulus Uji Multikolinearitas
PENGALAMAN KERJA	.987	1.014	
a. Dependent Variable: RODUKTIVITAS_KERJA			

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah lolos dari uji multikolinearitas dikarenakan nilai VIF lebih kecil dari 10, yang berarti data yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila sig. Yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Hasil uji heroskedastisitas ditunjukkan pada tabel berikut :

Hasil Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Model	Sig.	Keterangan
(Constant)	.056	Lulus Uji Heteroskedastisitas
MOTIVASI	.728	

PENGALAMAN KERJA	.565
a. Dependent Variable: Abs_RES	

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari perhitungan yang terdapat pada tabel dapat diketahui bahwa seluruh variabel yang memenuhi syarat uji heteroskedastisitas yang memiliki nilai sig besar dari 0,05 yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisa Kuantitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada table berikut ini.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	
(Constant)		68.189
MOTIVASI		.582
PENGALAMAN KERJA		.249
a. Dependent Variable:PRODUKTIVITAS_KERJA		

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = 68.189 + 0.582X_1 + 0.249X_2$

1) Dari persamaan tersebut dapat dilihat

bahwa konstanta sebesar 68.189 secara matematis menyatakan bahwa jika nilai motivasi dan pengalaman kerja sama dengan nol maka nilai produktivitas kerja adalah sebesar 68.189. Dengan kata lain nilai produktivitas kerja tanpa nilai motivasi dan pengalaman kerja adalah sebesar 68.189.

2) Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja adalah positif dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.582 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel motivasi sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.582. Koefesien bernilai positif artinya antara variabel motivasi dan produktivitas kerja memiliki dampak positif. Kenaikan variabel motivasi berakibat peningkatan pada variabel produktivitas kerja.

3) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dengan nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja sebesar 0.249, berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel pengalaman kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.249. Koefesien bernilai positif artinya antara variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja memiliki dampak positif. Kenaikan variabel pengalaman kerja berakibat peningkatan pada variabel produktivitas kerja.

2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y).

Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503	.253	.228	8.01284

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, MOTIVASI

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0.228 atau 22.8%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) terhadap variabel dependen produktivitas kerja (Y) sebesar 0,228 atau 22.8%. Sedangkan sisanya sebesar 77.2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.665	.001
	MOTIVASI	4.378	.000
	PENGALAMAN KERJA	2.359	.021

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df\ n-k-1 = 63-2-1 = 60$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t table sebesar 2.00030 (lihat lampiran tabel). Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel motivasi adalah sebesar 4.378 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030. Sehingga $t\ hitung > t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
- b. Nilai t hitung dari variabel pengalaman kerja adalah sebesar 2.359 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030. Sehingga $t\ hitung > t\ tabel$ dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,021 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1306.743	2	653.371	10.176	.000b
	Residual	3852.336	60	64.206		
	Total	5159.079	62			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS_KERJA
 b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN_KERJA, MOTIVASI

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 10.176 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.99 (lihat lampiran tabel) dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), secara simultan /bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Padang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, didapatkan variabel variabel motivasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Padang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indikator paling dominan pada variable X1 adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan sosial yang sama nilainya sebanyak 83%. Indikator paling dominan pada variabel X2 adalah lama masa kerja yang nilainya sebanyak 82% dan Indikator paling dominan pada variabel Y adalah pengembangan diri, mutu dan efisiensi yang sama nilainya sebanyak 82%.
2. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 4.378 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030 dan nilai sig perhitungan 0,000 yang diperoleh kecil dari 0,05.
3. Hasil pengujian uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji t yang t hitung sebesar 2.359 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00030 dan nilai sig perhitungan 0,021 yang diperoleh kecil dari 0,05.
- a. 4. Hasil pengujian uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini diketahui dari hasil uji F yang didapati nilai F hitung 10.176 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.99 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0.05.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Padang dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja karyawan itu sendiri. Dengan pengaruh yang diberikan diharapkan dapat diketahui beberapa faktor yang akan mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. 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 keterampilan seseorang. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan 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 yang lebih baik pula.

Secara periodik, manajemen PT. Telkom Padang dapat melakukan riset kepada karyawannya. Dengan melakukan riset tersebut diharapkan akan sangat membantu agar lebih peka dalam membaca kenaikan atau penurunan produktivitas kerja. Perubahan – perubahan yang terjadi tersebut dapat ditangkap dan dipahami oleh manajemen, sehingga dapat memiliki kemampuan adaptasi secara cepat terhadap kondisi karyawan sekaligus mengevaluasi produktivitas kerja pemimpin dan karyawan agar lebih ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agussalim Manguluang. 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*.
- Arif Yusuf. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus Pada PT. X Bandung*.
- Asri, Marwan. 2016. *Pengolahan Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Foster. 2011. *Managing Quality: An Integrative Approach*, 2nd Edition. Pearson Prentice Hall Inc. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universita Diponegoro.
- Haedar. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo*.
- Hana Maskhufatuz. 2018. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Curahan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industry Tas Pita Plastik Bapak Almunir di Desa Setail Kecamatan Genteng Kabupaten Banyuwangi Tahun 2017)*.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hayanuddin. 2015. *Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor PT. Pegadaian Cabang Labuhan Batu.*
- Henry Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: STIE. YKPN.
- I Made Yudi Antara. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Tingkat Pendidikan dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Ukiran Kayu.*
- Ika Fitriani. 2019. *Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja.*
- Manullang, 2014. *Dasar-Dasar Manajemen,* Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Muhwan. 2019. *Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Area Layanan Mikro di PT. Bank Jateng Cabang Pemalang.*
- Muthia Amanta Dwi Putri. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penilaian Prestasi Kerja dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jasaraharja Putera Cabang Pekanbaru.*
- Ni Putu Pradita. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan The Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit.*
- Nila Rizkie. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.*
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan. 2015. *Manajemen Personalia,* Yogyakarta: BPFE.
- Rezekia Simanungkalit. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pan Tour And Travel Medan.*
- Romalio Norman. 2017. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Pembagian Kerja dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado.*
- Salju. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo.*
- Sedarmayanti. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis.* CV. Alfabeta, Bandung.
- Trijoko. 2014. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja.* Jakarta.
- Yanti Itafia. 2014. *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun.*