

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT TIRTAKENCANA  
TATAWARNA DI PONTIANAK**

**Roni Setiawan**

email: ronisetiawan18@yahoo.co.id

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

**ABSTRAK**

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22 menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari hasil koefisien regresi berganda  $Y=0,384X_1+0,570X_2$ . Nilai R (koefisien korelasi) 0,924 secara serentak memiliki hubungan yang kuat antara variabel independen terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 85,40 persen sedangkan sisanya yaitu 14,60 persen dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain di luar penelitian ini. Pengujian hipotesis secara keseluruhan uji F tabel hasil uji Anova diperoleh nilai  $Sig_{hitung} 0,000 < 0,05$  alpha. Maka secara bersama-sama variabel motivasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil pengujian dengan dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pengalaman kerja yang paling signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak.

**KATA KUNCI:** Motivasi, Pengalaman kerja, Produktivitas kerja karyawan.

**PENDAHULUAN**

Pengembangan perusahaan dalam meningkatkan mutu dan sistem operasional perusahaan tidak terlepas dari kemampuan perusahaan dalam mengelola potensi sumber daya yang dimilikinya. Baik sumber daya yang bersifat fisik (*tangible assets*) berupa modal, teknologi, dan uang maupun sumber daya manusia (*intangible assets*). Kombinasi sumber daya tersebut membuat perusahaan dapat bersaing dalam dunia usaha saat ini.

PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak didirikan pada bulan Juli tahun 2010 dengan tujuan mendistribusikan seluruh produk PT Avia Avian. PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak saat ini beralamat di Jalan Trans Kalimantan nomor 99, Kecamatan Desa Ampera Sungai Raya (depan kantor Polsek Ambawang). Saat ini PT Tirtakencana Tatawarna mempunyai 55 kantor cabang yang terdaftar di seluruh wilayah di Indonesia dan melayani lebih dari 25.000 pelanggan.

Seiring berjalannya waktu, saat ini pertumbuhan jumlah penduduk pada suatu daerah sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan masyarakat akan rumah juga semakin tinggi. Oleh karena itu, karena kebutuhan akan rumah yang semakin meningkat, maka penggunaan cat juga akan meningkat karena cat merupakan salah satu unsur yang digunakan untuk memperindah rumah. Karena permintaan cat yang semakin meningkat, pimpinan perusahaan melihat adanya sebuah peluang usaha sehingga membuka cabang di Kalimantan Barat dengan pusatnya berada di Pontianak.

Dari data yang penulis dapatkan dari perusahaan. Penulis melihat bahwa produktivitas kerja karyawan PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak mengalami penurunan setiap tahunnya. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka produktivitas kerja karyawan juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya karyawan tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang.

Jika kasus ini yang ditemui, maka karyawan tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, pendidikan atau pelatihan. Sedangkan sebaliknya jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka kasus ini dapat diselesaikan dengan pemberian insentif atau penghargaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan pengalaman kerja dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak”.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **1. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Hasibuan (2011: 143): “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Menurut Hasibuan

(2011: 146): “Tujuan pemberian motivasi adalah meningkatkan produktivitas kerja karyawan.” Oleh karena itu, agar produktivitas kerja karyawan meningkat maka perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya.

Apabila motivasi kerja tinggi dalam diri karyawan maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak akan optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja.

Menurut Maslow dalam Sule dan Saefullah (2012: 240): “Orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhannya yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan.” Kelima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social/belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

Adapun kebutuhan-kebutuhan ini Menurut Sule dan Saefullah (2012: 240) diartikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik (*physical needs*). Berdasarkan hierarki kebutuhan dari Maslow, kebutuhan paling dasar dari manusia yang akan memotivasi mereka untuk bekerja adalah kebutuhan fisik. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan akan makanan, kebutuhan seksual, dan kebutuhan biologis lainnya. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan ini akan terpenuhi manakala tenaga kerja atau individu mendapatkan upah minimum yang mereka kehendaki, lingkungan pekerjaan yang nyaman, dan lokasi yang bersih dari polusi.
- b. Kebutuhan keamanan (*safety and security needs*). Setelah kebutuhan fisik terpenuhi, menurut Maslow, kebutuhan selanjutnya yang harus dipenuhi adalah kebutuhan akan keamanan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan untuk sekedar merasa aman dari berbagai gangguan fisik maupun mental, akan tetapi juga perasaan aman akan ketidakpastian di masa yang akan datang. Oleh karena itu, diantara contoh akan kebutuhan ini adalah rencana pascapensiun dari pekerjaan, tunjangan di hari tua, dan lain sebagainya.
- c. Kebutuhan sosial (*social/belongingness needs*). Setelah kebutuhan fisik dan keamanan terpenuhi, kebutuhan selanjutnya yang akan memotivasi tenaga kerja adalah kebutuhan

- untuk berinteraksi dan diterima oleh lingkungan sosial. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui penciptaan kondisi yang memungkinkan para tenaga kerja untuk berinteraksi satu sama lain dalam pekerjaannya secara lebih fleksibel dan terbuka.
- d. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*). Berdasarkan apa yang diungkapkan oleh Maslow, kebutuhan akan penghargaan merupakan salah satu kebutuhan yang akan memotivasi tenaga kerja agar dapat bekerja dengan baik setelah kebutuhan akan fisik, keamanan, dan sosial terpenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa penghargaan dari lingkungan sekitar, dari atasan, maupun adanya kejelasan atas penghargaan bagi tenaga kerja yang berprestasi. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini dengan menerapkan sistem pemberian penghargaan yang jelas bagi setiap tenaga kerja, kemudian juga dengan menciptakan budaya organisasi yang menghargai setiap upaya yang dilakukan oleh tenaga kerja.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*). Kebutuhan ini menyangkut kebutuhan untuk menempatkan individu dalam lingkungan dan untuk pengembangan diri. Kebutuhan ini dapat berupa adanya tuntutan untuk pengembangan karier yang jelas, pekerjaan yang menantang, dan lain-lain. Perusahaan dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pemberian promosi bagi tenaga kerja yang menunjukkan prestasi atau melalui pelibatan sesering mungkin pegawai dalam berbagai proyek atau kegiatan yang memiliki tantangan.

## 2. Pengalaman Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2014: 34): “Pengalaman diartikan sebagai yang pernah dialami (dirasai, dijalani, ditanggung, dan sebagainya).” Menurut Manullang (2008: 102): “Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.” Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan akan semakin cepat terselesaikan dengan baik dan kecakapan kerjanya semakin baik serta tidak banyak memerlukan bimbingan dibandingkan seseorang yang pengalaman kerjanya sedikit. Menurut Handoko (2008: 241): “Pengalaman kerja menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.” Menurut Septiana (2015: 3): “Salah satu faktor yang menentukan dalam peningkatan

motivasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugas yang diberikan.” Menurut Itafia (2014: 3): “Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang sudah diketahui dan dikuasai seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama jangka waktu tertentu.” Menurut Foster dalam Wirawan (2016: 3): “Dimensi pengalaman kerja dapat dilihat dari lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, serta jenis pekerjaan.”

Dari pemahaman tersebut, lama waktu atau masa kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang pekerjaannya. Semakin lama masa kerja karyawan, maka semakin banyak pula pengalaman yang didapatkan. Dengan pengalaman kerja yang banyak maka akan berdampak pada tingkat pengetahuan dan keterampilan. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

Pengalaman kerja memunculkan potensi seseorang. Potensi akan muncul seiring dengan berjalannya waktu sebagai tanggapan atas pekerjaan yang telah dilakukan selama jangka waktu tertentu.

### 3. Produktivitas Kerja Karyawan

Dalam istilah bahasa Inggris, kata produktivitas dapat kita kenal dengan kata *productivity* yang berasal dari kata dasar *produce* yang berarti menghasilkan dan *activity* yang berarti melakukan kegiatan. Jadi secara sederhana, produktivitas dapat diartikan yaitu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu (barang/jasa). Menurut Sedarmayanti (2001: 57): “Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).” Menurut Hasibuan (2010: 128): “Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa.” Menurut Gaol (2014: 686): “Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*).”

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah dalam Sedarmayanti (2001: 70) faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, adalah:



- a. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran (*shift work*), dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
- b. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen dan supervisi serta keterampilan dalam teknik industri.
- c. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu (*quality control circles*) dan panitia mengenai kerja unggul.
- d. Manajemen produktivitas, yaitu: manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
- e. Efisiensi tenaga kerja, seperti: perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
- f. Kewiraswastaan, yang tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha, dan berada pada jalur yang benar dalam berusaha.

Dari pemahaman tersebut dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi dan pengalaman kerja akan membuat kualitas karyawan semakin baik. Alasannya adalah karena karyawan mendapat dorongan untuk bekerja dan sudah mendapat pengalaman pekerjaan yang memadai, sehingga apabila motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja karyawan baik maka produktivitas kerja juga akan tinggi.

Berdasarkan rumusan masalah dan teori yang ada maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak.
- H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak.
- H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak, bentuk penelitian kali ini adalah penelitian deskriptif, yaitu dengan menggambarkan beberapa fenomena yang terjadi di dalam objek penelitian lalu mengumpulkan fakta-fakta mengenai objek penelitian untuk mengungkapkan permasalahan. Fakta-fakta ini akan dipelajari untuk memahami pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Data dikumpulkan juga dengan metode observasi, wawancara, studi dokumenter dan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak. Metode sensus digunakan dalam pengambilan sampel, yaitu semua populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti menggunakan metode analisis data secara kuantitatif. Peneliti akan melihat jawaban-jawaban yang didapat lalu mengelompokkannya sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan lalu dianalisis dan teknik pengukuran pada penelitian ini adalah skala likert. Kemudian data tersebut diolah dengan bantuan program SPSS (Statitistical Package for Social Science) versi 22.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**TABEL 1**  
**PT TIRTA KENCANA TATAWARNA DI PONTIANAK**  
**HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,649	1,555		6,850	,000
	Total_X1	,356	,076	,384	4,675	,000
	Total_X2	,788	,114	,570	6,944	,000

a. Dependent Variable: Y\_Total

Sumber: Data Olahan, 2017.

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,384X_1 + 0,570X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan koefisien regresi variabel  $X_1$  sebesar 0,384 serta koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,570.

Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,384 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel independen motivasi terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y).

Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,570 menunjukkan adanya pengaruh positif dari variabel independen pengalaman kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan (Y).

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, sedangkan uji F digunakan untuk menguji koefisien regresi secara serempak.

#### 1. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat diketahui apakah model penelitian ini layak atau tidak untuk diteliti. Uji F dalam penelitian ini memiliki kriteria pengujian sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan signifikansi uji F, apabila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Apabila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji F dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**TABEL 2**  
**PT TIRTA KENCANA TATAWARNA DI PONTIANAK**  
**HASIL UJI F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1739,409	2	869,704	261,284	,000 <sup>b</sup>
Residual	296,244	89	3,329		
Total	2035,652	91			

a. Dependent Variable: Y\_Total

b. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

Sumber: Data Olahan, 2017.



Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 2 di atas, diperoleh nilai signifikansi yaitu 0,000 yang lebih kecil dari tingkat kesalahan 0,05. Dari hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

## 2. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji kemampuan masing-masing variabel dalam memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini uji t digunakan untuk menguji kemampuan variabel motivasi dan variabel pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sebaliknya jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak atau  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel pengalaman kerja yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari *alpha* 0,05. Berdasarkan hal tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengalaman kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak atau  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak.

## 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel

dependen. Dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh variabel motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

Besarnya kemampuan motivasi dan pengalaman kerja dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini:

**TABEL 3**  
**PT TIRTA KENCANA TATAWARNA DI PONTIANAK**  
**HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,924 <sup>a</sup>	,854	,851	1,824

a. Predictors: (Constant), Total\_X2, Total\_X1

b. Dependent Variable: Y\_Total

Sumber: Data Olahan, 2017.

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 0,854. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja memiliki kemampuan sebesar 85,4 persen dalam memberikan sumbangan pengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 14,6 persen dipengaruhi oleh variabel lain atau faktor lain di luar penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja dalam penelitian ini memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai yang dibuktikan dari hasil uji F dan uji t yang menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki nilai yang dibuktikan dari

hasil uji F dan uji t yang menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak atau  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F yang menghasilkan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan adalah variabel pengalaman kerja karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  terbesar.

#### B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT Tirtakencana Tatawarna di Pontianak, yaitu:

1. PT Tirtakencana Tatawarna dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan perlu memperhatikan pemberian motivasi yang tepat kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta memperhatikan pengalaman kerja karyawan dalam proses penerimaan karyawan sehingga mendapatkan karyawan dengan kecapakan kerja baik yang menunjang pencapaian produktivitas yang optimal.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain di luar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan serta memperluas cakupan penelitian tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dipakai dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

Departemen Pendidikan Nasional. 2014. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, edisi keempat. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Gaol, CHR. Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo Anggota Ikapi,
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen*, edisi kedua. Yogyakarta: BFFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Itafia, Yanti, Wayan Cipta, dan Fridayana Yudiaatmaja. 2014. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Tenun." *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha, vol. 2.
- Manullang, M., dan Marihot Manullang. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, dan Syarifudin Hidayat. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mandar Maju.
- Septiana, Vidya Arty. 2015. "Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi, dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen*. Universitas Pandanaran Semarang, vol.1.
- Sule, Ernie Tisnawati, dan Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*, edisi pertama. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Wirawan, Ketut Edi, I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan." *Jurnal Manajemen*. Universitas Pendidikan Ganesha, vol.4.