

# Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata

<sup>1</sup>Andry\*

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahaputra Riau

Alamat Surat

Email: [flyandry@gmail.com](mailto:flyandry@gmail.com)\*

## Article History:

**Diajukan:** 15 Desember 2021; **Direvisi:** 10 Januari 2022; **Accepted:** 20 Januari 2022

## ABSTRAK

Sumber daya manusia sangat memegang peranan terpenting dalam perusahaan, karena tanpa adanya SDM perusahaan tidak akan bekerja secara maksimal dalam operasionalnya. Akan tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor dalam menentukan jalannya proses produksi dan semua perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengembangan SDM yang bekerja di sektor public maupun sektor swasta, perlu dilakukan nya perencanaan dan berkesinambungan. Strategi pengembangan SDM dikenal dengan manajemen organisasi, kurangnya fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru yang kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental pada praktik dan kebijakan konvensional. Pada umumnya setiap perusahaan menjalankan perusahaannya tidak terlepas dari adanya masalah pada karyawan tentang produktivitas kerja karena setiap perusahaan akan menggunakan tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. TIRTASATI FLORA GRATA yang memiliki tujuan utamanya yaitu meningkatkan hasil produksi. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini adalah Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata. Secara kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata. Secara motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata.

**Kata kunci:** *Motivasi, Pengalaman Kerja, Kompensasi, dan Produktivitas*

## ABSTRACT

*Human resources play the most important role in the company, because without human resources the company will not work optimally in its operations. However, in reality until now the workforce is still a factor in determining the course of the production process and all companies want every worker to work effectively and efficiently. The development of human resources working in the public and private sectors, needs to be planned and sustainable. HR development strategy is known as organizational management, lacks flexibility in accepting new ideas that are not suitable and can carry out some fundamental reforms in conventional policies and practices. In general, every company running its company cannot be separated from problems with employees regarding work productivity because every company will use labor, as well as experienced by PT. TIRTASATI FLORA GRATA which has the main goal of increasing production. Therefore, it is necessary to study further the main factors that affect the work productivity of employees in the company. The results of this study are partially motivational effect on work productivity at PT. Tirtasari Flora Grata. Partially, work experience has an effect on work productivity at PT. Tirtasari Flora Grata. Compensation*

*affects work productivity at PT. Tirtasari Flora Grata. In terms of motivation, work experience and compensation affect work productivity at PT. Tirtasari Flora Grata.*

**Keywords: Motivation, Work Experience, Compensation, and Productivity**

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat memegang peranan terpenting dalam perusahaan, karena tanpa adanya SDM perusahaan tidak akan bekerja secara maksimal dalam operasionalnya. Akan tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor dalam menentukan jalannya proses produksi dan semua perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Pengembangan SDM yang bekerja di sektor public maupun sektor swasta, perlu dilakukannya perencanaan dan berkesinambungan. Strategi pengembangan SDM dikenal dengan manajemen organisasi, kurangnya fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru yang kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental pada praktik dan kebijakan konvensional.

Menurut Kadarisman (2012). kemampuan karyawan baru yang digabungkan dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadi hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan memiliki tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dikerjakan. Karyawan yang memenuhi persyaratan adalah karyawan yang memiliki kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan memiliki keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Pada umumnya setiap perusahaan menjalankan perusahaannya tidak terlepas dari adanya masalah pada karyawan tentang produktivitas kerja karena setiap perusahaan akan menggunakan tenaga kerja, begitu pula yang dialami oleh PT. TIRTASATI FLORA GRATA yang memiliki tujuan utamanya yaitu meningkatkan hasil produksi. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Perumusan masalah pada penelitian ini antara lain apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata?, Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata?, apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata? dan apakah motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata ?

Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata.

## 2. LANDASAN TEORI

### **Hubungan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2008), besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat dipertahankan, atau ditingkatkan.

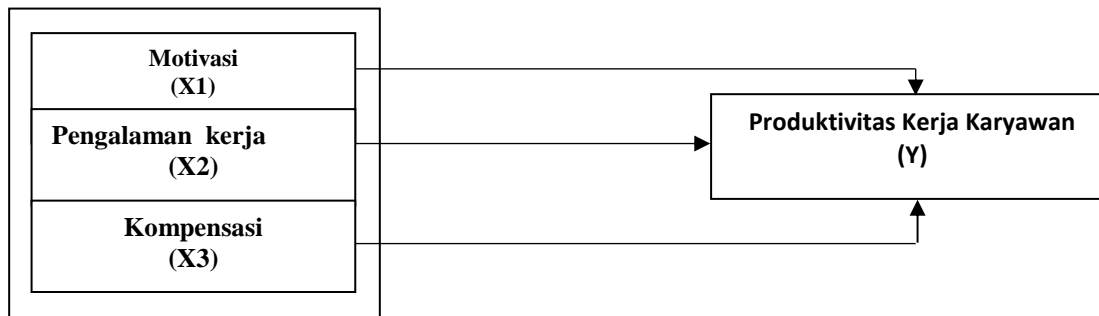
### **Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Sulaeman (2014), pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini di tekuninya. Karyawan yang mempunyai

pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi di bandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman

### Hubungan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Al Fajar dan Tri Heru (2010), kompensasi dapat meningkatkan produktivitas yaitu imbalan yang tidak bersifat keuangan dimungkinkan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, disamping pembayaran yang berkaitan dengan keuangan.



**Gambar 1. Model Penelitian**

Setelah didasarkan pada kerangka pemikiran, dan model penelitian, maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian adalah:

- Diduga motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata.
- Diduga pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata.
- Diduga kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata.
- Diduga motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata.

### 3. METODE PENELITIAN

Menurut Kuncoro (2009), populasi merupakan kelompok, elemen yang lengkap di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi objek penelitian. Populasi yang menjadi penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Tirtasari Flora Grata yang berjumlah 139 orang karyawan. Menurut Kuncoro (2009), sampel merupakan himpunan bagian dari unit populasi. Dalam pengambilan besarnya jumlah sampel, maka peneliti menggunakan rumus Slovin, alasan peneliti menggunakan rumus Slovin yaitu jumlah sampel yang cukup besar di atas 100. Berikut ini rumus Slovin menurut Soewadji (2012:134) adalah:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

N = Jumlah Populasi

n = Sampel

e = error (10%)

Maka perhitungan pengambilan sampel dengan menggunakan Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{139}{1 + 139(0)^2} = 58 \text{ responden}$$

Maka jumlah responden pada penelitian ini sebesar 58 responden, dengan teknik pengambilan sampel dan penyebaran kuesioner dengan menggunakan *stratified random sampling*. Menurut Soewadji (2012), *stratified random sampling* adalah cara atau teknik pengambilan sampel dari populasi yang berstrata secara random atau acak.

Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini terdiri dari:

- a. Data kuantitatif merupakan data yang diukur dalam suatu skala numeric (angka)/Kuncoro,2009. Data kuantitatif pada penelitian ini seperti jumlah gaji, absensi yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.
- b. Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat di ukur dalam skala numeric (Kuncoro,2009). Data kualitatif pada penelitian ini terdiri dari sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan lain sebagainya.

Sumber data pada penelitian ini dengan menggunakan :

- a. Data primer merupakan data yang diperoleh dengan melakukan survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro,2009:148). Data primer pada penelitian ini yaitu kuesioner penelitian.
- b. Data sekunder merupakan data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro,2009:148). Data sekunder pada penelitian ini terdiri dari buku-buku, jurnal-jurnal penelitian, yang terkait pada variabel yang diteliti.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari:

#### 1. Interview (Wawancara)

Wawancara menurut Sugiyono (2016), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. wawancara penelitian ini dilakukan pada sampel penelitian dengan tujuan untuk studi pendahuluan pada latar belakang.

#### 2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner menurut Sugiyono (2016), adalah kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. kuesioner pada penelitian ini dilakukan pada sampel penelitian yang sesuai dengan indikator penelitian.

#### 3. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan didasarkan pada jurnal-jurnal penelitian.

Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak.

Untuk menentukan suatu instrument penelitian valid atau tidak dapat, maka dapat dilakukan dengan membandingkan antara hasil  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha$  (0,05) dan  $df$  (n-k-1). Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrument penelitian adalah valid.
- 2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrument penelitian adalah tidak valid

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang digunakan

beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang dibandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Grafik histogram maupun grafik normal plot memberikan pola distribusi yang menceng (*skewness*) ke kiri dan tidak normal. Sedangkan pada grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya agak menjauh dari garis diagonal. Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

#### b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antar variabel independen. Nilai cut off yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai *Tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ).

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan (*varians*) antar satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual.

Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari uji parsial dan uji simultan:

#### a. Uji Parsial

Uji parsial dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : b_1:b_2:b_3 = 0$  (Motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata).
- 2)  $H_1 : b_1:b_2:b_3 \neq 0$  (Motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata).

Kriteria pengujian t :

- a. Jika nilai  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$ .
- b. Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada  $\alpha = 5\%$ .

#### b. Uji Simultan

Uji simultan dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0 : b_1:b_2:b_3 = 0$  (Motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata).

- 2)  $H_1 : b_1 : b_2 : b_3 \neq 0$  (Motivasi, pengalaman kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata).

Kriteria pengujian F :

- Jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$ .
- Jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima pada  $\alpha = 5\%$ .

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2011), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen.

## 4. PEMBAHASAN

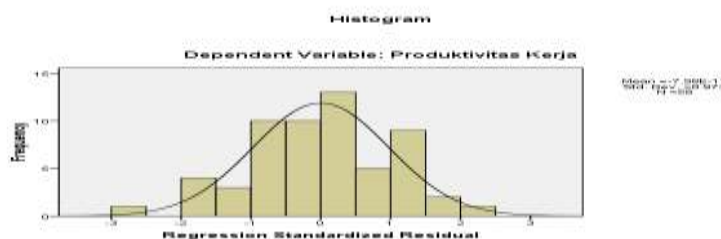
Uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah suatu syarat yang wajib terpenuhi bagi regresi berganda atau pada model regresi, uji asumsi pada penelitian ini dapat terdiri uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas :

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah suatu data dapat terdistribusi dengan normal atau tidaknya, pada konsep penelitian ini uji normalitas dapat diketahui dengan menggunakan histogram, P-Plot dan uji K-S atau dengan kata lain Kolmogrov-Smirnov, berikut ini hasil dari uji normalitas pada penelitian ini :

- Histogram

Berikut ini hasil dari uji normalitas dengan menggunakan histogram pada penelitian ini adalah

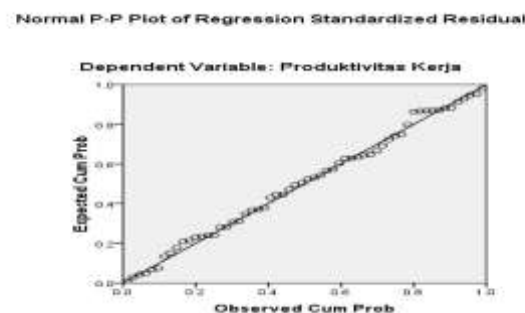


**Gambar 1**  
**Uji Normalitas Dengan Histogram**

Berdasarkan pada Gambar 1, pada uji normalitas dengan histogram dapat diketahui bahwa kurva yang terjadi tidak mengalami kemencengan baik kemencengan ke arah kiri maupun kanan sehingga dapat dinyatakan data terdistribusi normal.

- P-Plot

Berikut ini uji normalitas dengan P-Plot adalah :



**Gambar 2**  
**Uji Normalitas Dengan P-Plot**

Berdasarkan pada Gambar 2 pada uji normalitas dengan P-Plot dapat dinyatakan titik-titik menyebar dengan mendekati garis diagonal sehingga dapat dinyatakan data terdistribusi normal.

c. Kolmogrov-Smirnov (K-S)

Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan K-S (Kolmogrov-Smirnov) adalah :

**Tabel 2**

**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67365309
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.038
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.582
Asymp. Sig. (2-tailed)		.887

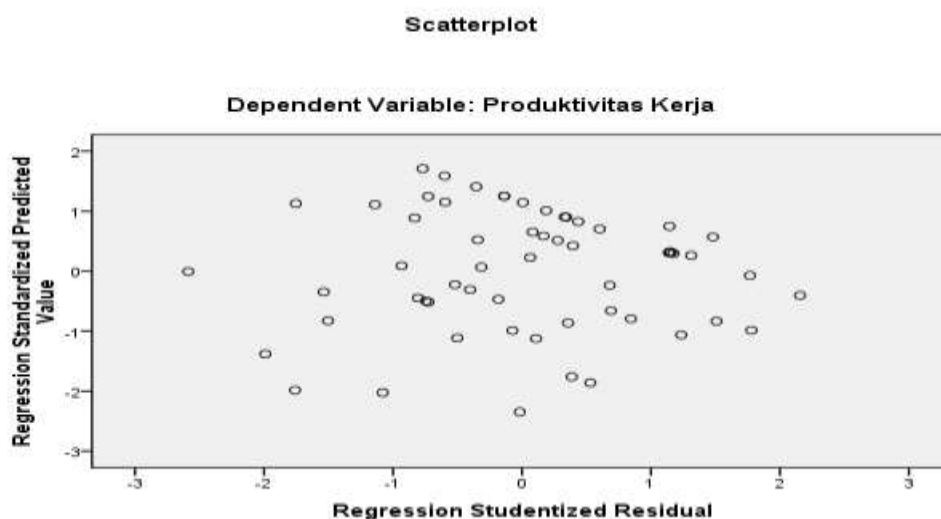
a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan pada Tabel 2, menunjukkan pada nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,887 lebih besar dari 0,05 atau 5% sehingga data terdistribusi dengan normal.

**Heterokedastisitas**

Uji heterokedastisitas pada pengujian uji asumsi klasik dapat diketahui apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varians dalam model residual dari satu pengamatan data ke pengamatan data lainnya, uji heterokedastisitas pada penelitian ini dengan menggunakan P-Plot dan menggunakan *rank spearman*, berikut ini hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini adalah:

a. P-Plot Pada Uji Heterokedastisitas



**Gambar 3**  
**P-Plot Uji Heterokedastisitas**

Pada Gambar 3 dapat diketahui pada P-Plot titik-titik menyebar diatas dan dibawah garis 0 dengan tidak membentuk suatu pola tertentu.

b. *Rank Spearman* Pada Uji Heterokedastisitas

Berikut ini uji heterokedastisitas dengan *rank spearman* :

**Tabel 3**  
**Rank Spearman Pada Heterokedastisitas**

		Correlations				
			Motivasi	Pengalaman Kerja	Kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.534**	.650**	-.030
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.822
	N		58	58	58	58
	Pengalaman Kerja	Correlation Coefficient	.534**	1.000	.479**	-.123
Sig. (2-tailed)		.000	.	.000	.359	
N		58	58	58	58	
Kompensasi	Correlation Coefficient	.650**	.479**	1.000	.021	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.876	
N		58	58	58	58	
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.030	-.123	.021	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.822	.359	.876	.	
N		58	58	58	58	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 3, pada uji heterokedastisitas dengan *rank spearman* bahwa dapat diketahui nilai signifikansi pada semua variabel bebas diatas 0.05 atau kondisi diatas 5% maka dapat dinyatakan terbebas dari heterokedastisitas pada penelitian ini.

### Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antar lebih dari dua variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk, ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut mengandung makna multikolinieritas. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini, peneliti menggunakan *tolerance* dan nilai VIF, dengan kata lain tidak terjadi gejala multikolinieritas apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, berikut ini hasil multikolinieritas pada penelitian ini :

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.734	1.197		3.120	.003		
	Motivasi	.267	.098	.307	2.722	.009	.512	1.955
	Pengalaman Kerja	.229	.068	.327	3.379	.001	.694	1.441
	Kompensasi	.281	.098	.325	2.871	.006	.507	1.974

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada Tabel 4, pada uji multikolinieritas dapat diketahui nilai dari *tolerance* pada semua variabel bebas diatas 0.05 atau diatas kondisi 5% pada penelitian ini, sedangkan nilai VIF < 10 pada penelitian, pada hasil multikolinieritas tersebut dapat dinyatakan terbebas dari multikolinieritas.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini terdiri dari pengujian hipotesis secara parsial atau individual dan secara simultan atau bersama-sama:

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Pada pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian yaitu dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ , berikut ini hasil uji parsial pada konsep penelitian yang dilakukan oleh peneliti:



**Tabel 5**  
**Pengujian Hipotesis Secara Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.734	1.197		3.120	.003
	Motivasi	.267	.098	.307	2.722	.009
	Pengalaman Kerja	.229	.068	.327	3.379	.001
	Kompensasi	.281	.098	.325	2.871	.006

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berikut ini penjelasan pada uji hipotesis secara parsial :

1. Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.722 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67356 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, maka pengambilan keputusan pada uji parsial yaitu motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada PT. Tirtasari Flora Grata.
2. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.379 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67356 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, maka pengambilan keputusan pada uji parsial yaitu pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada PT. Tirtasari Flora Grata.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.871 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67356 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, maka pengambilan keputusan pada uji parsial yaitu kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada PT. Tirtasari Flora Grata.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pada pengujian hipotesis secara parsial pada penelitian yaitu dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , berikut ini hasil uji simultan pada konsep penelitian yang dilakukan oleh peneliti:

**Tabel 6**  
**Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.992	3	98.664	33.369	.000 <sup>a</sup>
	Residual	159.664	54	2.957		
	Total	455.655	57			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pengalaman Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 33.369 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.78 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $33.369 > 2.78$ ), maka secara simultan motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Tirtasari Flora Grata .

#### Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tirtasari Flora Grata.

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.722 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67356 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2008) , besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat dipertahankan, atau

ditingkatkan, dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rimbano (2012) bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan pada deskriptif pada jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju sehingga menunjukkan bahwa motivasi memberikan dampak terhadap produktivitas kerja, maka pada konsep penelitian ini motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tirtasari Flora Grata**

Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.379 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67356 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, hal ini sesuai dengan pendapat Sulaeman (2014), pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini di tekuninya. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi di dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman. Sedangkan penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rimbano (2012) bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Sedangkan pada deskriptif pada jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju sehingga menunjukkan bahwa pengalaman kerja memberikan dampak terhadap produktivitas kerja, maka pada konsep penelitian ini pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tirtasari Flora Grata**

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.871 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.67356 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009, hal ini sesuai dengan pendapat Al Fajar dan Tri Heru (2010), kompensasi dapat meningkatkan produktivitas yaitu imbalan yang tidak bersifat keuangan dimungkinkan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, disamping pembayaran yang berkaitan dengan keuangan.

Sedangkan pada deskriptif pada jawaban responden menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab sangat setuju sehingga menunjukkan bahwa kompensasi memberikan dampak terhadap produktivitas kerja, maka pada konsep penelitian ini kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Tirtasari Flora Grata**

Secara simultan motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Tirtasari Flora Grata maka  $F_{hitung}$  sebesar 33.369 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.78 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(33.369 > 2.78)$ . hal ini sesuai dengan beberapa pendapat yaitu Hasibuan (2008), besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat dipertahankan, atau ditingkatkan. Sulaeman (2014), pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini di tekuninya. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi di dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman, dan Al Fajar dan Tri Heru (2010:155), kompensasi dapat meningkatkan produktivitas yaitu imbalan yang tidak bersifat keuangan dimungkinkan dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan karyawan, disamping pembayaran yang berkaitan dengan keuangan

## **5. KESIMPULAN**

Kesimpulan pada penelitian ini dapat terdiri dari :

1. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata.
2. Secara parsial pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata.

3. Secara kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata.
4. Secara motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Tirtasari Flora Grata.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Alfajar Siti dan Tri Heru,2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Ghozali Imam,2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.00*. Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan Malayu,2008.*Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara,Jakarta.
- Rimbano Dheo,2014. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group Cash Dan Credit Kota Lubuklinggau*. Jurnal Ekonomi dan Informasi Akuntansi, Volume 4, No. 1, Januari.
- Soewadji Jusuf,2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Penerbit Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Sulaeman Ardika,2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Trikonomika, Volume 13, No.1.