

**PENGARUH MOTIVASI, PENGALAMAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN FIRST ONE JERSEY
FACTORY DI JEMBER**

Oleh :

CHANDRA AGUNG NIDRA PUTRA

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

JL. Karimata No. 49 Jember 68121 Telepon : (0331) 336728

Website : www.unmuhjember.ac.id

Agustus 2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, pengalaman dan semangat kerja secara simultan terhadap Produktivitas kerja. Jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan first one Jember. Sampel yang digunakan sebanyak 61 responden, menggunakan teknik *sensus random sampling*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Semua variabel independen memiliki nilai koefisien regresi positif, artinya semakin tinggi motivasi dan pengalaman kerja maka produktivitas kerja akan semakin meningkat. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa bahwa 30,2% produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja. Sedangkan sisanya 69,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model atau persamaan, seperti loyalitas karyawan, lingkungan kerja dan lain - lain.

Kata kunci: motivasi, pengalaman, semangat kerja dan produktivitas kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of motivation, work experience and enthusiasm or simultaneously to the achievement of work. Quantitative descriptive research type with causal research design. Population in this research is all employee first one Jember. The sample used were 61 respondents, using proportional sensus sampling technique. The results of this study proves that motivation, work experience or simultaneously have a significant effect on productivity of work. All independent variables have a positive regression coefficient value, meaning that the higher the motivation, work experience and enthusiasm will increase. The coefficient of determination analysis shows that 30,2% work performance is influenced by motivation, work experience and enthusiasm. While the remaining 69,8% influenced by other variables outside the model or equation, such as employee loyalty, work environment and others

Keywords: motivation, work experience and enthusiasm for a productivity of work

A. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini terjadi dengan begitu cepat. Persaingan bisnis semakin ketat serta sumber daya ekonomi telah memaksa organisasi maupun perusahaan bisnis untuk mampu bertahan dalam situasi yang sulit. Perubahan struktur pasar indonesia dalam perdagangan bebas yang dilatarbelakangi isu global pun membawa dampak yang sangat besar terhadap iklim bisnis indonesia. Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk menghadapi persaingan tersebut ialah dengan cara meningkatkan daya saing, baik dalam segi produk maupun kualitas produksi suatu perusahaan. Perusahaan tidak cukup hanya

dengan modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktivitas kerja.

Produktivitas karyawan yang optimal merupakan cita-cita yang diinginkan perusahaan. Keberhasilan produktivitas dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh pengelolaan dan pemberdayaan sumber-sumber daya dalam organisasi, baik organisasi yang bersifat formal dan non formal. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan yang diharapkan tujuan dari organisasi akan tercapai dengan

maksimal. Griffin (2004:83) menyatakan bahwa produktivitas karyawan merupakan kemampuan pegawai untuk menghasilkan barang atau jasa yang dilandasi oleh sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan berusaha memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut.

Pentingnya produktivitas bagi karyawan adalah untuk melakukan perbaikan secara terus

menerus bagi seluruh komponen organisasi, peningkatan mutu hasil kerja oleh segala komponen organisasi, memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai manusia, memberikan perhatian kepada budaya organisasi karena budaya organisasi merupakan persepsi yang sama tentang hakiki kehidupan dalam organisasi. Menurut Siagian (2011:10). Kontribusi terbesar dalam usaha meningkatkan produktivitas perusahaan adalah dengan kemampuan sumber daya manusia atau tenaga kerjanya. Dengan demikian perusahaan perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan semaksimal mungkin.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Salah satu faktor penting yang mendorong karyawan mau bekerja secara produktif adalah adanya motivasi untuk berprestasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan semangat kerja. Menurut Sopiha (2008:32) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan

keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Menurut (Mangkunegara, 2009:136) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Damayanti (2005) bahwasanya motivasi kerja adalah masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu perusahaan harus dapat lebih memberikan motivasi agar dapat mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Motivasi sangatlah penting karna bagi perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya motivasi yang diberikan perusahaan

terhadap karyawan. Untuk itu motivasi dan semangat kerja juga perlu diterapkan agar mendapat produktivitas yang tinggi.

Perbedaan yang sering terjadi antara karyawan dalam bekerja bisa didorong keinginan atau adanya motivasi tertentu. Keadaan seperti inilah menurut para manajer untuk dapat memainkan peran, bagaimana dapat menciptakan, merangsang kelompok karyawan yang berlainan guna menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Keanekaragaman tingkah laku karyawan ini banyak berhubungan erat kebutuhan dan tujuan. Menurut Hasibuan (2004:144) menyatakan bahwa 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 Siagian dalam Sutrisno (2011:162) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang

mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi dapat juga diartikan faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dirumuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing. Dalam pelaksanaan kerja sehari-hari karyawan menerima berbagai input mengenai pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai persoalan

yang timbul, sehingga dalam segala hal kehidupan karyawan menerima informasi atau sebagai pelaku segala kegiatan yang mereka lakukan dalam perusahaan maka karyawan tersebut telah memperoleh kemampuan kerja (Mathis & Jackson, 2005:57).

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sebuah energi yang terbentuk dari dalam diri manusia yang mampu menggerakkan diri seseorang agar mau bekerja jauh lebih baik secara kualitas maupun kuantitas. Pemberian dorongan, energi atau semangat ini bertujuan agar supaya setiap individu memiliki kesempatan yang sama dalam mengembangkan potensi yang dimiliki, yang mana pada akhirnya juga akan memberikan keuntungan tersendiri kepada perusahaan tempat bekerja. Disisi lain, karyawan tersebut juga akan mendapatkan kepuasan tersendiri atas kinerja maksimal yang telah diraihinya.

Pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Dengan bertambahnya Kemampuan kerja dalam memproduksi barang, maka akan

diperoleh penurunan biaya yang relatif efisien sehingga semakin lama pengalaman kerja seseorang semakin tinggi produktivitas kerjanya. Foster (2001:40) mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Menurut Ratnaningsih (2013) bahwasanya pengalaman kerja karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu, mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing masing. Didalam perusahaan pengalaman kerja sangatlah penting guna mencapai produktivitas karyawan yang tinggi didalam suatu pekerjaan.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam

pekerjannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakannya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaannya yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan.

Menurut Kusumawarni (2007) semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Selain itu semangat kerja juga sangat dibutuhkan guna mencapai

produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Handoko (2012) mengemukakan pendapat bahwa manajemen telah banyak disebut sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Definisi tersebut menekankan bahwa yang paling utama mengelola manusia bukan sumberdaya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumberdaya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk

memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

Dalam melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi. Salah satu faktor penting yang mendorong karyawan mau bekerja secara produktif adalah adanya motivasi untuk berprestasi yang pada akhirnya dapat menimbulkan semangat kerja. Menurut Sopiah (2008) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Perbedaan yang sering terjadi antara karyawan dalam bekerja bisa didorong keinginan atau adanya motivasi tertentu. Keadaan seperti inilah menurut para manajer untuk dapat memainkan peran, bagaimana dapat menciptakan, merangsang kelompok karyawan yang berlainan guna menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Keanekaragaman tingkah laku karyawan ini banyak berhubungan erat kebutuhan dan tujuan. Menurut Hasibuan (2011) menyatakan bahwa 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 Siagian (dalam Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota

organisasi. Motivasi dapat juga diartikan faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dirumuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Foster (2001:40). Pendapat lain menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya .Syukur(2001:74). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan

pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Azwar S (2003:45) semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat / jiwa semangat kelompok, kegembiraan/ kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Selanjutnya Hasibuan (2004:102) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Selain itu, Haddock dalam Ngambi (2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai suatu konsep yang mengacu pada seberapa positif perasaan kelompok terhadap organisasi. Selanjutnya, Seroka dalam Ngambi (2011) juga mendefinisikan semangat kerja sebagai kepercayaan atau keoptimisan individu atau kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan

kesediaan individu dalam kegiatan organisasi.

Dari beberapa pengertian semangat kerja di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah gambaran perasaan, keinginan atau kesungguhan individu/kelompok terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kedisiplinan dan kesediaan individu dalam kegiatan organisasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan lebih cepat.

B. METODE PENELITIAN

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji Validitas dan Uji Reabilitas dilakukan untuk memastikan instrument penelitian sebagai alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, Validitas menunjukkan sebagaimana suatu alat ukur, mengukur apa yang ingin diukur. Sedangkan reabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran terhadap aspek yang sama atau disebut juga *internal consistency reliability*.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013:52). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau variabel. Apabila korelasi masing-masing skor pertanyaan dengan skor total menunjukkan hasil yang signifikan atau kurang dari $\alpha = 0,05$ maka kuesioner dikatakan valid. Penghitungan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 21.

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghozali, 2013). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika

memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Ghozali, 2013).

Dengan Rumus:

$$\alpha = \frac{(k) \text{cov/ var}}{1 + (k - 1) \text{cov/ var}}$$

Keterangan :

α = alpha

k = jumlah butir dalam skala / pertanyaan

cov = rerata covarian diantara butir

var = rerata varian dari butir

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali (2013:105). Untuk

mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan mencari besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10 maka model regresi bebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2013:106).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013:139).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal Ghozali (2013:160). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik, yakni dengan melihat grafik *normal probability plot*. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat grafik *normal probability plot* adalah (Ghozali, 2013:161):

- i. Jika titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- ii. Jika titik menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Pada penelitian ini analisis regresi ganda digunakan untuk mengetahui motivasi, pengalaman kerja, dan semangat karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebasnya adalah motivasi (X1), pengalaman kerja

(X2), dan semangat kerja (X3) sebagai variabel terikatnya adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Motivasi

X2 = Pengalaman kerja

X3 = Semangat kerja

e = Residual error statistik

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang

mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R²* pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013).

5. Pengujian hipotesis

Pengujian ini dilakukan menggunakan uji parsial untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan dibawah atau sama

dengan 0,05 maka H_1 alternatif diterima dan H_0 ditolak. Pengujian hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara thitung dengan t tabel dengan ketentuan:

a. $H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara parsial citra merek, kualitas pelayanan, dan cita rasa produk berpengaruh tidak signifikan terhadap retensi pelanggan.

$H_a : \beta_j \neq 0$, berarti secara parsial citra merek, kualitas pelayanan dan cita rasa produk berpengaruh signifikan terhadap retensi pelanggan

b. Kriteria pengujian :

i. H_0 ditolak dan H_a diterima, apabila nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya.

ii. H_0 diterima dan H_a ditolak, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan

terhadap variabel terikatnya.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung (*correlation item total correlation*) dengan nilai r tabel ($n-2$) dengan ketentuan untuk *defree of freedom* (df) = $n-k$, dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah jumlah variabel independennya. Jadi df yang digunakan adalah $61-2=59$ dengan alpha sebesar 5%, maka menghasilkan nilai r tabel 0,2521. Jika r hitung lebih besar dari r tabel berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1	X3.1	0,675	0,2521	Valid
2	X3.2	0,505	0,2521	Valid
3	X3.3	0,587	0,2521	Valid
4	X3.4	0,708	0,2521	Valid
5	X3.5	0,698	0,2521	Valid
produktivitas Kerja				
1	Y1	0,693	0,2521	Valid
2	Y2	0,590	0,2521	Valid
3	Y3	0,770	0,2521	Valid
4	Y4	0,633	0,2521	Valid
5	Y5	0,570	0,2521	Valid

TABEL 1
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel/indicator	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi			
X1.1	0,708	0,2521	Valid
X1.2	0,799	0,2521	Valid
X1.3	0,832	0,2521	Valid
X1.4	0,696	0,2521	Valid
X1.5	0,361	0,2521	Valid
Pengalaman kerja			
X2.1	0,858	0,2521	Valid
X2.2	0,791	0,2521	Valid
X2.3	0,700	0,2521	Valid
X2.4	0,781	0,2521	Valid
Semangat kerja			

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Imam Ghazali, 2009). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach Alpha (a)*. > 0,60. (Imam Ghazali, 2009). Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut :

No	Variabel	Alfa Hitung	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja (X1)	0.711	> 0.600	Reliabel
2	Pengalaman kerja (X2)	0.787	> 0.600	Reliabel
3	Semangat kerja (X3)	0.634	> 0.600	Reliabel
4	Produktivitas kerja (Y)	0.613	> 0.600	Reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

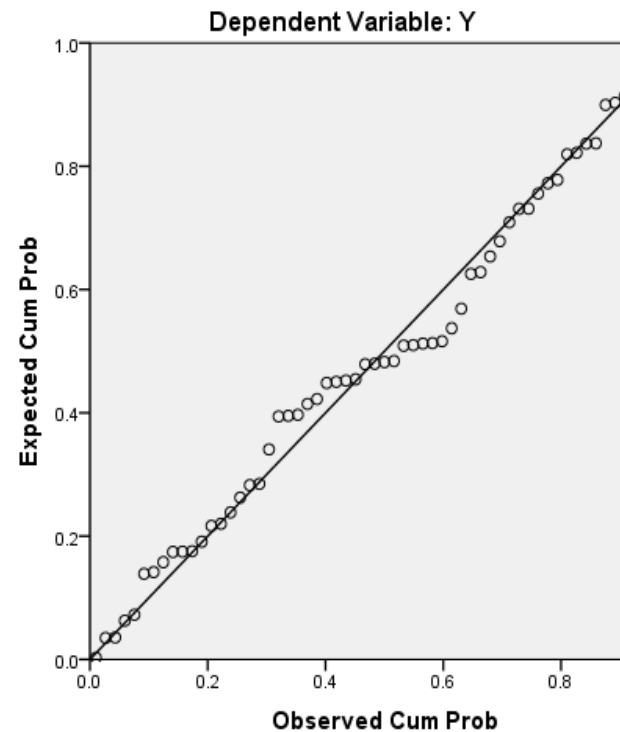
Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dalam melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal (Ghozali, 2013). Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas data adalah :

- i. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan

distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- ii. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residuals



Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas

(Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi (Ghozali, 2013) adalah sebagai berikut :

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi.
2. Menganalisa matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antara variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,09). Maka hal ini merupakan indikasi adanya multikoliniearitas.
3. Multikolinearitas juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umumnya dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0,10 atau sama dengan nilai VIF <10.

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF
1	Motivasi (X1)	0,964	1,037
2	Pengalaman kerja (X2)	0,944	1,059
3	Semangat kerja (X3)	0,976	1,025

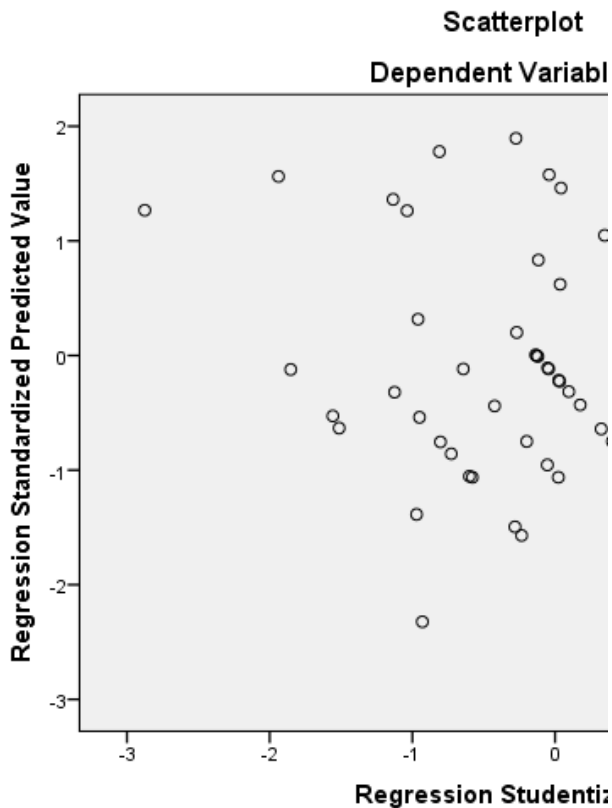
Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai tolerance semua variabel bebas lebih dari 10% yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya dari 90%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar varibel bebas dalam model regresi.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2013). Cara mendeteksinya adalah melihat ada tidaknya pola

tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah \hat{Y} yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($\hat{Y} - Y$ yang sesungguhnya) yang telah di-*standartized* (Ghozali, 2013).

Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heterokedastisitas adalah (Ghozali, 2013):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebur kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar diatas dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan ternyata titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : Motivasi Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Semangat Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2013).

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	9,741	3,703
2	Motivasi (X1)	0,375	0,120
3	Pengalaman kerja (X2)	0,369	0,108
4	Semangat kerja (X3)	-0,128	0,108

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9,741 + 0,375X_1 + 0,369X_2 - 0,128X_3$$

4. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain,

koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel berikut :

Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,302	1,692

Dari tampilan SPSS model summary pada tabel diatas besarnya adjusted R² adalah 0,302 hal ini berarti 30,2% variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh ke tiga variabel independen motivasi , pengalaman kerja, dan semangat kerja. Sedangkan sisanya (100% - 30,2% = 69,8%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian seperti kedisiplinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. *Standart Error Of Estimate* (SEE) sebesar 1,692 Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara X dan Y apakah variabel X1, X2, X3,

(motivasi kerja, pengalaman kerja, dan semangat kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (produktivitas kerja) secara terpisah atau parsial. (Ghozali, 2013). Sedangkan untuk menentukan tabel distribusi t dicari pada $\alpha= 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $61-4-1=56$

Model	T hitung	T table	Ket
X1	3,133	1,672	Sig
X2	3,414	1,672	Sig
X3	-1,179	1,672	Tidak sig

Berdasarkan nilai statistik hasil analisis pada tabel 4.13 dapat dilihat dibawah ini :

1. Untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh koefisien regresi sebesar 3,133 dengan nilai signifikan 0,003 dan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu dalam variabel motivasi kerja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 3,133. adapaun nilai t hitung 3,133 > t tabel 1,672 menunjukkan motivasi kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima.

2. Selanjutnya variabel pengalaman kerja (X2) diperoleh koefisien regresi sebesar 3,414 dengan nilai signifikan 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu dalam variabel pengalaman kerja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 3,414 adapaun nilai t hitung $3,414 > t$ tabel 1,672 menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 dapat diterima
3. Dan variabel semangat kerja (X3) diperoleh koefisien regresi sebesar -1,179 dengan nilai signifikan 0,243 dan lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa setiap penambahan satu dalam variabel semangat

kerja maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar -1,179 adapaun nilai t hitung $-1,179 > t$ tabel 1,672 menunjukkan semangat kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), dengan demikian hipotesis 1 dapat ditolak.

6. Implementasi Hasil penelitian

Dari hasil penelitian dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 9,741 menunjukkan bahwa pada saat motivasi kerja, pengalaman kerja, dan semangat kerja konstan, maka nilai produktivitas kerja dinyatakan baik.

$b_1 = 0,375$ pada motivasi kerja, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh motivasi kerja meningkat maka

produktivitas kerja akan meningkat.

- b. $b_2 = 0,369$ pada pengalaman kerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja akan meningkat.
- c. $b_3 = -0,128$ pada semangat kerja menunjukkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, jika pengaruh semangat kerja tidak meningkat maka produktivitas kerja tidak akan meningkat.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (terpisah) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya

semakin tinggi motivasi kerja, dan pengalaman kerja, maka mengakibatkan produktivitas kerja akan semakin tinggi pula. Sedangkan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan selengkapnya sebagai berikut:

Pengaruh Secara Parsial Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,133 > 1,672$ dengan taraf signifikan $0,003 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Pada First One Jersey Factory. Siagian (dalam Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa

motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Retno Damayanti (2005) yang menyatakan bahwa variabel (Motivasi kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, secara langsung maupun tidak langsung terbukti kebenarannya

Pengaruh Secara Parsial Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $3,414 > 1,672$ dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 ditolak

dan H_a diterima, yang berarti secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada First One Jersey Factory. Syukur (2001:74) Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nuryani Ratnaningsih (2013). yang menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Pengaruh Secara Parsial Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja. Melalui hasil yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $-1,179 > 1,672$ dengan taraf signifikan $0,243 < 0,05$ dengan demikian maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti secara parsial variabel semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

produktivitas kerja pada First One Jersey Factory. Hasibuan (2004:102) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawarni (2007) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja secara langsung maupun tidak langsung.

Daftar Pustaka

- Azwar S. 2003. *Sikap Manusia, Teori Dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bukhari, Zainun.2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Djazak, Ahmadi. 2004. *Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Griffin. 2004. *Komitmen Organisasi*. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Haryani, Sri. 2002. *Hubungan Industrial di Indonesia*. AMP YKPN. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*,. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kerlinger, Fred and Elazar J. Padhazur A. (Taufik, pen). 1987. *Korelasi Dan Analisis Regresi Ganda*. Yogyakarta: Nur Cahaya
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Kusnendi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. PPUT, Jakarta.
- Kusumawarni. 2007. *Pengaruh semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja*. Skripsi Universitas Negeri Semarang. Volume 3 Nomor 2.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Andi, Yogyakarta.

- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2009. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan Pertama. Rosda, Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2005. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. PT Salemba Emban Patria. Jakarta.
- Ngambi, H.C. (2011). ***The Relationship between Leadership and Employee Morale in Higher Education***, Vol. 5(3), pp. 762-776.
- Nitisemito, Alex S. 2008. ***Manajemen Personalia***. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nuryani, Setyaningsih. 2013. ***Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja***. Skripsi Universitas Negri Yogyakarta. Vol 5, No 2.
- Retno Damayanti. 2005. ***Pengaruh Motivasi kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan***. Skripsi Universitas Negri Semarang. Vol 4, No 3.
- Simamora, Henry. 2007. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. ***Produktivitas: Apa dan Bagaimana***. Mandar Maju, Bandung.
- Sopiah. 2008. ***Perilaku organisasi***. Andi offset, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. ***Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D***. Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Cetakan ke-6, Kencana, Jakarta.
- Syukur, 2001. ***Metode Penelitian dan Penyajian data Pendidikan***. Medya Wiyata, Semarang.

