

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA *STARBUCK COFFEE* DI
TANGERANG SELATAN**

**Endang Sugiarti^{1*}, Dodi Prasada², Jasmani³
Universitas Pamulang
dosen00725@unpam.ac.id***

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 48,6%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,012 > 1,995$). Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 49,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,168 > 1,995$). Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,931 + 0,393X_1 + 0,452X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 66,5%, uji hipotesis diperoleh F hitung $>$ F tabel atau ($66,461 > 2,740$).

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation and work experience on employee productivity at Starbuck Coffee in South Tangerang. The method used is explanatory research with analysis techniques using statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study motivation has a significant effect on employee productivity by 48.6%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8,012 > 1,995$). Work experience has a significant effect on employee productivity by 49.5%, hypothesis testing is obtained t count $>$ t table or ($8.168 > 1.995$). Motivation and work experience simultaneously have a significant effect on employee productivity with the regression equation $Y = 6.931 + 0.393X_1 + 0.452X_2$ and the influence contribution is 66.5%, the hypothesis test obtained F count $>$ F table or ($66.461 > 2.740$).

Keywords: Motivation, Work Experience, Employee Productivity.

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

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

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik – baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, *Starbuck Coffee* telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas – fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar – benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

2. Rumusan Masalah

- Adakah pengaruh antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan ?.
- Adakah pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan ?.
- Adakah pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan ?.

3. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan.
- Untuk mengetahui pengaruh antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan.
- Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan pada *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 responden *Starbuck Coffee* di Tangerang Selatan

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijamin sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 70 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik parsial maupun simultan

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	70	31	48	37.00	4.188
Pengalaman Kerja (X2)	70	28	45	37.24	3.736
Produktivitas karyawan (Y)	70	31	47	38.30	3.511
Valid N (listwise)	70				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 37,00 dengan standar deviasi 4,188.

Pengalaman Kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 37,24 dengan standar deviasi 3,736.

Produktivitas karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 47 dengan *mean score* sebesar 38,30 dengan standar deviasi 3,511.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.931	2.744		2.526	.014
Motivasi (X1)	.393	.067	.468	5.824	.000
Pengalaman Kerja (X2)	.452	.076	.481	5.987	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 6,931 + 0,393X_1 + 0,452X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6,931 diartikan jika Motivasi dan Pengalaman Kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai produktivitas karyawan sebesar 6,931 point.
- 2) Koefisien regresi Motivasi sebesar 0,393, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Motivasi sebesar 0,393 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,393 point.
- 3) Koefisien regresi Pengalaman Kerja sebesar 0,452, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan Pengalaman Kerja sebesar 0,452 maka produktivitas karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,452 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

		Motivasi (X1)	Produktivitas karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1	.697**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.697**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,697 artinya Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		Pengalaman Kerja (X2)	Produktivitas karyawan (Y)
Pengalaman Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.704**
	Sig. (2-tailed)		.000
Produktivitas karyawan (Y)	Pearson Correlation	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

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

b. Listwise N=86

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,704 artinya Pengalaman Kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.655	2.063

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,815 artinya Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 ^a	.486	.478	2.537

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,486 artinya Motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 48,6% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704 ^a	.495	.488	2.513

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,495 artinya Pengalaman Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,5% terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.655	2.063

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja (X2), Motivasi (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,665 artinya Motivasi dan Pengalaman Kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 66,5% terhadap produktivitas karyawan, sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain.

d. Uji Hipotesis

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.681	2.715		6.143	.000
	Motivasi (X1)	.584	.073	.697	8.012	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,012 > 1,995), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.665	3.031		4.509	.000
	Pengalaman Kerja (X2)	.661	.081	.704	8.168	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,168 > 1,995), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan.

		ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	565.604	2	282.802	66.461	.000 ^b
	Residual	285.096	67	4.255		
	Total	850.700	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (66,461 > 2,740), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,697 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,012 > 1,995). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Motivasi terhadap produktivitas karyawan diterima.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan korelasi sebesar 0,704 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,168 > 1,995$). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas karyawan

Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,931 + 0,393X_1 + 0,452X_2$, nilai korelasi sebesar 0,815 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($66,461 > 2,740$). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap produktivitas karyawan diterima.

IV. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 48,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,012 > 1,995$).
- b. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 49,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($8,168 > 1,995$).
- c. Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 66,5% sedangkan sisanya sebesar 33,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($66,461 > 2,740$).

2. Saran

- a. Perusahaan dalam melakukan rekrutmen benar-benar menyesuaikan dengan tingkat keahlian tenaga kerja yang dibutuhkan.
- b. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- c. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian Pengalaman Kerja yang lebih intensif lagi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Freed Luthans (2016) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, New York.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Imam Ghozali (2017). *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *“Riset Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Product Mix, Promotion Mix and Brand Image on Consumer Purchasing Decisions of Sari Roti Products in South Tangerang.

- PINISI Discretion Review*, 1(1), 165-174.
- Lukiastuti, Fitri, et.al (2020). The Influence of Entrepreneur's Personal Characteristics on SMES Performance Mediated by Entrepreneurial Orientation. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. Volume 24 - Issue 8
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Mani, J. (2018). Pengaruh Peran Nilai Pelanggan Dan Citra Merek Terhadap Kinerja Pemasaran. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 263-280.
- Nitisemito, Alek.S, (2010), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai Veithzal (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Rozi, A., & Sunarsi, D. (2020). The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang. *Jurnal Office*, 5(2), 65-74.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, S (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2011). *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut
- Sobarna, A., Hambali, S., Sutiswo, S., & Sunarsi, D. (2020). The influence learning used ABC run exercise on the sprint capabilities. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 8(2), 67-71.
- Sugiyono (2017), "*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*". Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 - 194.
- Sunarsi, D. (2019). Seminar Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Unpam Press