

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain :

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran umum mengenai jenis kelamin, karyawan divisi *marketing* Honda Arista Rajabasa Lampung adalah, sebagai berikut.

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	25	78,1%
Perempuan	7	21,9%
Total	32	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa karyawan divisi *marketing* Honda Arista Rajabasa Lampung, paling banyak berjenis kelamin laki - laki yang berjumlah 25 karyawan atau sebesar 78,1%, artinya sebagian karyawan divisi *marketing* Honda Arista Rajabasa Lampung berjenis kelamin laki – laki.

2. Usia Responden

Gambaran umum mengenai usia, karyawan karyawan divisi *marketing* Honda Arista Rajabasa Lampung adalah sebagai berikut.

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
17 – 22 Tahun	11	34,4%
23 – 28 Tahun	8	25,0%
29 – 34 Tahun	7	21,9%
> 35 Tahun	6	18,8%
Total	34	100%

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan divisi *marketing* Honda Arista Rajabasa Lampung, paling banyak berusia 17-22 Tahun yang berjumlah 13 karyawan atau sebesar 46,7%, artinya sebagian besar karyawan divisi *marketing* Honda Arista Rajabasa Lampung berusia 17-22 Tahun.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tabel 4.3
Hasil Uji Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pengalaman kerja yang dimiliki dapat digunakan untuk mengambil pertimbangan dalam membuat keputusan	1	3,1	3	9,4	14	43,8	12	37,5	2	6,3
2	Pengalaman kerja yang dimiliki sebelumnya, dapat digunakan secara optimal pada tugas pekerjaan saat ini	0	0,0	6	18,8	12	37,5	11	34,4	3	9,4
3	Keterampilan kerja yang dimiliki saat ini masih dibawah dari karyawan yang lain	0	0,0	4	12,5	12	37,5	10	31,3	6	18,8
4	Memiliki tingkat pengetahuan yang cukup memadai dengan pekerjaan saat ini	0	0,0	8	25,0	12	37,5	9	28,1	3	9,4

5	Selama bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena menguasai pekerjaan	0	0,0	0	0,0	4	12,5	15	46,9	13	40,6
6	Hasil pekerjaan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja	0	0,0	6	18,8	11	34,4	14	43,8	1	3,1

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban uji frekuensi variabel penelitian pengalaman kerja, pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 5, yaitu, Selama bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena menguasai pekerjaan sebanyak 13 responden atau 40,6%, sedangkan pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 6, yaitu Hasil pekerjaan selalu memuaskan atasan dan rekan kerja sebanyak 1 responden atau 3,1%.

Tabel 4.4
Hasil Uji Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Gaji yang diterima dari perusahaan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan	3	9,4	4	12,5	19	59,4	5	15,6	1	3,1
2	Perusahaan menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat	1	3,1	6	18,8	18	56,3	6	18,8	1	3,1
3	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	1	3,1	3	9,4	15	46,9	9	28,1	4	12,5
4	Situasi lingkungan pekerjaan yang baik dalam Perusahaan	1	3,1	6	18,8	18	56,3	7	21,9	0	0,0
5	Saling menghormati antar sesama rekan kerja di perusahaan	2	6,3	4	12,5	20	62,5	5	15,6	1	3,1
6	Memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja di perusahaan	1	3,1	6	18,8	17	53,1	7	21,9	1	3,1
7	Atasan mengakui dan menghargai hasil kerja	0	0,0	3	9,4	17	53,1	9	28,1	3	9,4
8	Atasan memberikan apresiasi pada karyawan yang berprestasi	0	0,0	6	18,8	15	46,9	9	28,1	2	6,3
9	Memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan	4	12,5	5	15,6	20	62,5	2	6,3	1	3,1
10	Dilibatkan dalam pengambilan keputusan	0	0,0	3	9,4	19	59,4	8	25,0	2	6,3

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban uji frekuensi variabel penelitian motivasi kerja, pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 3, yaitu, Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik sebanyak 4 responden atau 12,5%, sedangkan pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 4, yaitu Situasi lingkungan pekerjaan yang baik dalam Perusahaan sebanyak 0 responden atau 0,0%.

Tabel 4.5
Hasil Uji Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

No	Pernyataan	Jawaban									
		STS		TS		CS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukan	2	6,3	4	12,5	18	56,3	6	18,8	2	6,3
2	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	0	0,0	7	21,9	13	40,6	10	31,3	2	6,3
3	Hasil kerja semakin meningkat karena keterampilan yang dimiliki	0	0,0	3	9,4	16	50,0	11	34,4	2	6,3
4	Menggunakan pengalaman kerja yang dimiliki untuk meningkatkan hasil kerja	0	0,0	4	12,5	13	40,6	11	34,4	4	12,5
5	Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	1	3,1	2	6,3	15	46,9	12	37,5	2	6,3
6	Mampu memenuhi tuntutan kerja dengan maksimal	0	0,0	7	21,9	12	37,5	10	31,3	3	9,4
7	Pekerjaan yang tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	0	0,0	4	12,5	13	40,6	11	34,4	4	12,5
8	Hasil kerja selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	0	0,0	3	9,4	17	53,1	8	25,0	4	12,5
9	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja	1	3,1	3	9,4	18	56,3	7	21,9	3	9,4
10	Mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan	1	3,1	6	18,8	13	40,6	6	18,8	6	18,8
11	Menggunakan waktu kerja dengan baik.	1	3,1	2	6,3	21	65,6	6	18,8	2	6,3
12	Sesama rekan kerja saling mendukung dalam menyelesaikan tugas kerja	1	3,1	2	6,3	19	59,4	5	15,6	5	15,6

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan hasil jawaban uji frekuensi variabel penelitian kompetensi, pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terbesar terdapat pada pernyataan 10, yaitu Mempunyai ketekunan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebanyak 6 responden atau 18,8%, sedangkan pernyataan yang memiliki skor sangat setuju terendah terdapat pada pernyataan 1, 2, 3, 5 dan 11, yaitu Mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi, Paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang dilakukan, Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, Hasil kerja semakin meningkat karena keterampilan yang dimiliki Sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan, Menggunakan waktu kerja dengan baik sebanyak 2 responden atau 6,3%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden terlebih dahulu dilakukan uji validitas yang diujicobakan kepada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja	Butir 1	0,002	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,015	0,05	Sig<alpha	Valid
Motivasi Kerja	Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,023	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Produktivitas Kerja	Butir 1	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 5	0,033	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 9	0,001	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
	Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang bersangkutan dengan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja, memperoleh hasil yang didapatkan adalah nilai Sig < alpha. Dengan demikian seluruh item pernyataan variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Pengalaman Kerja	0,746	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja	0,873	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Produktivitas Kerja	0,873	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.7 diatas nilai *cronbach's alpha*, menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki kategori reliabel sangat tinggi, karena berada pada rentan 0,8000 – 1,0000 sedangkan nilai *cronbach's alpha* varibel pengalaman kerja memiliki kategori reliabel tinggi karena berada pada rentan 0,6000 – 0,7999.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

Untuk mengetahui data normal atau mendekati normal bisa dilakukan dengan Uji Non Parametrik *One-Sample Kolmogorov – Smirnov Test* pada SPSS. Hasil perhitungan uji normalitas sebagai berikut,

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja	0,968	0,05	Sig > Alpha	Normal
Motivasi Kerja	0,283	0,05	Sig > Alpha	Normal
Produktivitas Kerja	0,847	0,05	Sig > Alpha	Normal

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 *One-Sample Kolmogorov Test-Smirnov* diatas, menunjukkan bahwa nilai variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja memiliki tingkat signifikan diperoleh data sig > Alpha maka variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja berasal dari populasi berdistribusi normal.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut,

Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,518	0,05	Sig > Alpha	Linier
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,217	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,518 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

2. Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan ANOVA table didapat nilai Sig pada baris *deviation from linearity* $0,217 > 0,05$ maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi berbentuk linier.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antara sesama variabel independen. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut,

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF		Kondisi	Simpulan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,091	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	1,091	10	VIF<10	Tidak ada gejala multikolinieritas

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 hasil perhitungan pada tabel coefficient menunjukkan bahwa nilai VIF pada pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja < 10 , maka tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel independen terhadap variabel dependen.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11

Persamaan Regresi Linear Berganda

Variabel	B
(Constant)	6,347
Kepemimpinan	0,761
Kompetensi	0,563

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,347 + 0,761X_1 + 0,563X_2 + et$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,347 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja, maka besarnya produktivitas kerja adalah 6,347 satuan.
2. Koefisien pengalaman kerja, artinya jika pengalaman kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,761 satu satuan.
3. Koefisien motivasi kerja, artinya jika motivasi kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,563 satu satuan.

Tabel 4.12

Hasil Uji Model Summary

Variable	R (Korelasi)	R Square (Determinasi)
Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,780	0,608

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi r square sebesar 0,608 artinya pengalaman kerja dan motivasi kerja

dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 60,8% dan sisanya 39,2% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai r menunjukkan arah hubungan antara pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja memiliki tingkat hubungan tinggi karena nilai r sebesar 0,780 berada pada rentang 0,6000 – 0,7999

4.4.2 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji t) adalah sebagai berikut

Tabel 4.13

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,024	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,007	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2022

1. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sig (0,024) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung
2. Berdasarkan tabel 4.13 didapat perhitungan pada motivasi kerja terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai sig (0,007) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung

4.4.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f simultan digunakan untuk menguji apakah sebuah variabel bebas benar memberikan pengaruh terhadap variabel terikat. Hasil uji hipotesis secara parsial (Uji f) adalah sebagai berikut

Tabel 4.14

Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,000	0,05	Sig < Alpha	Berpengaruh

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.14 didapat perhitungan pada pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja sangat diperlukan dalam aktivitas pekerjaan, karena karyawan yang memiliki tingkat pengalaman kerja yang tinggi tentunya memiliki kemampuan serta keterampilan yang dapat menunjang hasil pekerjaan yang lebih optimal sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salju dan Lukman (2019) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Berdasarkan hasil pengujian Uji-T, diperoleh nilai sig (0,024) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa

Lampung. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Al Idris (2018) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja artinya jika kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat, hasil tersebut sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh riset penelitian yang dilakukan Nasir (2017) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika pengalaman kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu sebaiknya Honda Arista Rajabasa Lampung dapat meningkatkan pengalaman kerja karyawan melalui peningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan dengan cara mengadakan *knowledge sharing* bagi karyawan *marketing* sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat

4.5.2 Pembahasan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dalam melakukan pekerjaan, karyawan akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya sehingga hasil pekerjaan yang ditargetkan perusahaan dapat tercapai. Guterres dan Supartha (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya karena dengan tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Berdasarkan hasil pengujian Uji-T, diperoleh nilai sig (0,007) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung, hasil tersebut sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya jika motivasi kerja karyawan dapat ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat, oleh karena itu

sebaiknya Honda Arista Rajabasa Lampung dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui memberikan peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dengan cara mengadakan pelatihan bagi karyawan *marketing* sehingga produktivitas kerja karyawan akan meningkat

4.5.3 Pembahasan Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Rizkie (2019) menyatakan 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. Gozali (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Berdasarkan hasil pengujian Uji-F, diperoleh nilai Sig (0,000) < Alpha (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Honda Arista Rajabasa Lampung, hasil tersebut sejalan dengan riset penelitian yang dilakukan oleh Salju dan Lukman (2019) bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan riset penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, artinya pengalaman serta motivasi kerja yang mendukung akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan produktivitas kerja sebesar 60,8%, oleh karena itu Honda Arista Rajabasa Lampung harus memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja yaitu pengalaman kerja dan motivasi kerja.