



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v3i3>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ (Studi Kasus pada PT. XYZ)

Yaredi Giawa¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, 11119227@mahasiswa.undira.ac.id

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: *This research aims to examine the effect of motivation, work experience and salary on employee work productivity of PT. XYZ. This research uses a quantitative method with an associative approach. The population in this research were all employees of PT. XYZ. Sampling used saturated samples with a total of 100 respondents. Data collection techniques were carried out through the distribution of questionnaire. Instrument testing used validity and reliability tests, while data analysis techniques used multiple linear regression, t-test, f-test and coefficient of determination with SPSS 27 software. The results of the research show that motivation has a positive and significant partial effect on work productivity. The results of the research show that work experience has a positive and significant partial effect on work productivity. The results of the research show that salary has a positive and significant partial effect on work productivity. The results of the research show that, motivation, work experience and salary have a positive and significant simultaneous effect on work productivity. The results of this research are useful as input for companies in improving employee motivation, work experience and salary to encourage more optimal work productivity and can be a reference for further research in the field of human resource.*

Keywords: *Motivation, Work Experience, Salary, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi dengan *software* SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas

kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi, pengalaman kerja dan gaji karyawan guna mendorong produktivitas kerja yang lebih optimal, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Gaji, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan dan mempertahankan daya saing di pasar. PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan produktivitas kerja karyawannya demi memenuhi target produksi yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis atau sarana kerja yang tersedia, tetapi juga oleh aspek-aspek psikologis dan manajerial seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, dan gaji yang diberikan (Millania & Ekowati, 2022).

PT. XYZ sebagai salah satu perusahaan manufaktur menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawannya. Dalam beberapa tahun terakhir, ditemukan fenomena adanya perbedaan tingkat produktivitas di antara karyawan. Beberapa karyawan menunjukkan performa kerja yang tinggi dan konsisten, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan produktivitas, baik dalam penyelesaian tugas tepat waktu maupun kualitas hasil kerja.

Salah satu penyebab yang menjadi sorotan adalah kurangnya motivasi kerja karyawan. Berdasarkan pengamatan internal, terdapat sejumlah karyawan yang merasa kurang dihargai atas upaya mereka dalam mencapai target kerja. Sistem pemberian insentif dan penghargaan yang belum diterapkan secara optimal menjadi salah satu faktor yang membuat beberapa karyawan kehilangan semangat kerja. Hal ini berdampak pada keterlibatan karyawan dalam mendukung tujuan perusahaan.

Selain itu, pengalaman kerja karyawan di PT. XYZ cukup beragam. Sebagian besar karyawan dengan pengalaman kerja lebih lama cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien. Namun, karyawan yang baru bergabung sering kali menghadapi kendala dalam memahami alur kerja dan target yang diharapkan. Hal ini menunjukkan perlunya perhatian terhadap pengembangan keterampilan dan pembelajaran bagi karyawan baru untuk meningkatkan kontribusi mereka terhadap produktivitas perusahaan.

Faktor gaji juga menjadi isu penting di PT. XYZ. Berdasarkan hasil survei internal, beberapa karyawan merasa gaji yang mereka terima belum sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan hidup yang semakin meningkat. Ketidakpuasan terhadap sistem penggajian ini berpotensi menurunkan loyalitas dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat produktivitas mereka.

Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci, yaitu motivasi, pengalaman kerja, dan gaji. Oleh karena itu, penting bagi PT. XYZ untuk memahami pengaruh masing-masing faktor tersebut secara mendalam, baik secara individu maupun secara bersamaan, dalam rangka merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ

No	Nama Karyawan	Divisi	Target Kerja/Bulan	Realisasi Kerja/Bulan	Produktivitas (%)
1.	Saputra	Proyek Lapangan	20 Unit	13 Unit	82
2.	Lukman	Administrasi	100 Dokumen	91 Dokumen	89
3.	Nurhayati	HRD	50 Proses Rekrutmen	46 Proses Rekrutmen	90
4.	Lestari	Keuangan	30 Laporan	30 Laporan	100
5.	Hidayat	IT Support	16 Tugas Pemeliharaan	11 Tugas Pemeliharaan	92
6.	Kumala	Legal Officer	14 Kontrak	12 Kontrak	95
Total (Jumlah Produktivitas: 6 Karyawan)					548 : 6
Rata-Rata					91,3%

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa rata-rata produktivitas kerja karyawan mencapai 91,3%, yang menunjukkan bahwa karyawan sebagian besar memenuhi target kerja mereka. Karyawan dengan produktivitas tertinggi yaitu lestari pada divisi keuangan mencapai 100% produktivitas, hal ini mengindikasikan karyawan di perusahaan secara umum dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Karyawan dengan produktivitas terendah yaitu saputra pada divisi proyek lapangan mencapai 82% produktivitas, yang masih di bawah rata-rata perusahaan. Dalam hal ini, dapat disimpulkan bahwa tingkat produktivitas kerja yang cukup baik pada PT. XYZ. Hal ini dapat menjadi contoh bahwa perencanaan dan pengelolaan kerja yang tepat pada divisi keuangan yang mampu mendorong hasil yang optimal. Karyawan pada divisi proyek lapangan memiliki produktivitas kerja yang relatif rendah dibandingkan divisi lain. Hal ini mungkin disebabkan oleh tantangan yang lebih kompleks di lapangan, keterbatasan fasilitas atau kendala teknis yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Berikut ini terdapat data gaji karyawan perusahaan PT. XYZ, yaitu :

Tabel 2. Data Gaji Karyawan PT. XYZ

No	Jabatan	Rata-Rata Gaji per bulan (Rp)	Rentang Gaji (Rp)
1.	Manajer	20.000.000	18.000.000 – 25.000.000
2.	Supervisor	10.000.000	9.000.000 – 13.000.000
3.	Staf Administrasi	5.000.000	4.000.000 – 7.000.000
4.	Legal Officer	6.000.000	5.000.000 – 9.000.000
5.	IT Support	8.000.000	7.000.000 – 10.000.000
6.	Staff HR	5.000.000	4.000.000 – 7.000.000

Berdasarkan tabel 2 data gaji karyawan PT. XYZ. Rata-rata gaji berdasarkan jabatan, Manajer memiliki rata-rata gaji tertinggi sebesar Rp 20.000.000 per bulan dengan rentang gaji Rp 18.000.000 – Rp 25.000.000. Posisi jabatan Supervisor menempati urutan kedua dengan rata-rata gaji Rp 10.000.000 per bulan, dengan rentang Rp 9.000.000 – Rp 13.000.000 dan di ikuti jabatan lain yang memiliki gaji lebih rendah berkisar antara Rp 5.000.000 – Rp 10.000.000 per bulan.

Dalam hal ini, jabatan Manajer memiliki rentang gaji terbanyak sehingga menunjukkan adanya variasi besar dalam penghasilan yang kemungkinan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, tanggung jawab dan pencapaian individu. Rentang gaji untuk jabatan lain lebih rendah, sehingga mengindikasikan tingkat keseragaman dalam penggajian untuk posisi tersebut. Peran dengan tanggung jawab dan pengaruh lebih besar terhadap keputusan perusahaan, seperti Manajer dan Supervisor, cenderung menerima gaji yang lebih tinggi dibandingkan posisi lainnya. Perusahaan memberikan struktur gaji yang konsisten dengan gaji terendah untuk Staf Administrasi dan Staf HR sebesar Rp 4.000.000 dan tertinggi untuk Manajer sebesar Rp 25.000.000, sehingga tambahan penghasilan seperti insentif mungkin diterapkan

untuk mendorong produktivitas kerja karyawan. Dengan struktur penggajian ini diharapkan PT. XYZ mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus menciptakan keadilan dan kepuasan dalam lingkungan kerja.

Faktor yang menentukan tingkat produktivitas kerja karyawan juga dapat berasal dari luar diri individu tersebut seperti gaji yang diterima oleh karyawan. Gaji dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan perusahaan yang telah memberikan kontribusi dalam kegiatan produksi yang telah dilakukan (Mahaputra, 2022). Gaji memiliki peranan yang sangat penting bagi seorang karyawan, hal ini dikarenakan jika memperoleh gaji yang cukup maka karyawan akan bekerja dengan baik. Tidak hanya itu, gaji yang cukup juga akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk mengerahkan tenaga, pikiran dan kemampuannya dengan maksimal untuk memperoleh tujuan perusahaan (Manullang, 2024).

Berikut ini terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. XYZ, yaitu :

Tabel 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

No	Faktor	Ya	Tidak
1.	Motivasi	80%	20%
2.	Pengalaman kerja	92%	8%
3.	Gaji	77%	23%
4.	Keterampilan dan kompetensi	13%	87%
5.	Lingkungan kerja	36%	64%
6.	Budaya organisasi	11%	89%
7.	Komunikasi efektif	8%	92%

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh sebesar 80% yang menjawab ya dan yang menjawab tidak sebesar 20%. Faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 92% yang menjawab ya dan yang menjawab tidak sebesar 8%. Faktor gaji memiliki pengaruh sebesar 77% yang menjawab ya dan yang menjawab tidak sebesar 23%. Faktor keterampilan dan kompetensi memiliki pengaruh sebesar 13% yang menjawab ya dan yang menjawab tidak sebesar 87%. Faktor lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 36% yang menjawab ya dan yang menjawab tidak sebesar 64%. Faktor budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 11% yang menjawab ya dan yang menjawab tidak sebesar 89%. Faktor komunikasi efektif memiliki pengaruh sebesar 8% yang menjawab ya dan yang menjawab tidak 92%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih fokus pada strategi peningkatan motivasi pada karyawan, seperti memberikan penghargaan, insentif dan mendukung pengembangan profesional. Selain itu, penyesuaian gaji dan peningkatan pengalaman kerja melalui pelatihan dapat membantu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Selain didukung dengan data sekunder yang menyatakan bahwa variabel produktivitas kerja mengalami masalah, didukung juga dengan pra-survey penelitian kepada 20 orang karyawan bagian proyek lapangan pada PT. XYZ guna menggambarkan mengenai kondisi produktivitas kerja karyawan. Survey dilakukan untuk mengetahui permasalahan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil prasurvey yang dilakukan :

Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Pra-Survey

No.	Pernyataan	Jawaban Responden	
		Ya	Tidak
Variabel Produktivitas Kerja			
1.	Saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	8	12
2.	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan	10	10
Variabel Motivasi			
3.	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja	5	15
4.	Saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan dalam bekerja	6	14
Variabel Pengalaman Kerja			
5.	Saya mampu menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan berdasarkan pengalaman yang saya miliki	1	19
6.	Pengalaman yang saya miliki memungkinkan saya untuk bekerja lebih efektif dan efisien	3	17
Variabel Gaji			
7.	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari	5	15
Variabel Gaji			
8.	Struktur penggajian di perusahaan ini transparan dan mudah dipahami	10	10
Variabel Kepemimpinan			
9.	Pemimpin saya memberikan arahan yang jelas terkait tugas dan tanggung jawab saya	8	12
10.	Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi sulit	13	7
Variabel Beban Kerja			
11.	Saya merasa tekanan kerja yang saya alami masih dapat dikelola dengan baik.	11	9
12.	Saya sering merasa kelelahan akibat beban kerja yang terlalu banyak	10	10

Berdasarkan tabel 4 diatas rekapitulasi hasil pra-survey diatas menunjukkan bahwa variabel yang dapat diambil oleh penulis adalah variabel motivasi, pengalaman kerja, gaji dan produktivitas kerja. Sehingga penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu, permasalahan yang pertama yaitu saya menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 1 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 8 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 12 orang. Permasalahan yang kedua yaitu kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 2 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak 10 orang.

Hasil pra survey motivasi penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi yaitu, permasalahan yang ketiga adalah saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam bekerja, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 3 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 5 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 15 orang. Permasalahan yang keempat adalah saya merasa termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan dalam bekerja, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 4 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 6 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 14 orang. Hasil pra survey pengalaman kerja penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan pengalaman kerja yaitu, permasalahan yang kelima yaitu saya mampu menyelesaikan berbagai jenis pekerjaan berdasarkan pengalaman yang saya miliki, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 5 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 1 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 19 orang. Permasalahan yang keenam yaitu pengalaman yang saya miliki memungkinkan saya untuk bekerja lebih efektif dan efisien, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 6 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 3 orang dan yang

menjawab tidak sebanyak 17 orang. Hasil pra survey gaji penulis menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan gaji yaitu, permasalahan yang ketujuh yaitu gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 7 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 5 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 15 orang. Permasalahan yang kedelapan yaitu struktur penggajian di perusahaan ini transparan dan mudah dipahami, hal ini dapat dilihat pada pernyataan nomer 8 dari 20 responden yang menjawab ya sebanyak 10 orang dan yang menjawab tidak sebanyak 10 orang.

Beberapa penelitian sebelumnya melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja, yakni penelitian yang dilakukan Theresia Geraldine Manullang (2024), yang menunjukkan hasil bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Imas Masriah (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Alvira et al., 2023) tentang pengaruh pengalaman kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan yang mengatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan, gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Studi yang dilakukan oleh (Stafrezar, 2023), bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE

Desain penelitian merupakan rancangan atau sebuah perencanaan yang dibuat sebagai suatu gambaran aktivitas atau kegiatan yang akan dilakukan selama proses penelitian berlangsung (Sugiyono, 2021). Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat) (Sugiyono, 2021). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja.

Dalam sebuah penelitian, populasi tidak terbatas pada jumlah subjek dalam penelitian, tetapi populasi harus dapat menunjukkan sifat dan karakter yang dipenuhi dalam penelitian. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. XYZ yang berjumlah 100 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *Non probability sampling* melalui teknik *Sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, (Sugiyono, 2021). Sampel diambil dari seluruh anggota populasi yaitu PT. XYZ yang berjumlah 100 karyawan.

Dalam hal ini, metode sampel jenuh dipilih karena jumlah populasi hanya 100 orang, sehingga seluruh karyawan dapat dijadikan responden tanpa pengecualian. Dengan demikian hasil penelitian lebih akurat dan dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh.

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat validitas suatu kuesioner. Data yang dikumpulkan harus sesuai untuk divalidasi dengan baik memiliki tingkat kesalahan yang rendah. Validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang benar-benar terjadi dalam penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Ghozali, 2021).

Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *Korelasi Bivariate Pearson*, taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya $\geq 0,05$ maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid (Ghozali, 2021). Pengolahan data dilakukan dengan SPSS terkait dengan uji korelasi, determinasi, regresi dan hipotesis parsial serta simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data benar-benar dapat mengukur konsep atau variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil yang disajikan, semua item dalam variabel Motivasi, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Produktivitas Kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,196). Ini menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner tersebut adalah valid. Artinya, instrumen penelitian ini dapat menggambarkan dengan tepat konstruk yang ingin diukur, sehingga data yang diperoleh dapat dipercaya untuk analisis lebih lanjut. Dengan demikian, semua variabel yang diuji dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas yang diperlukan.

Validitas yang tinggi ini juga memberi keyakinan bahwa setiap variabel yang diukur, seperti motivasi, pengalaman kerja, gaji, dan produktivitas kerja, benar-benar merefleksikan faktor-faktor yang dimaksud. Sebagai contoh, item-item pada variabel Motivasi dan Pengalaman Kerja mampu menggambarkan aspek-aspek yang terkait dengan keduanya secara jelas dan tepat. Oleh karena itu, hasil uji validitas ini memperkuat keyakinan bahwa instrumen penelitian dapat digunakan untuk memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur konsistensi dan kestabilan alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil uji, seluruh variabel yang diuji memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yaitu Motivasi (0,729), Pengalaman Kerja (0,801), Gaji (0,755), dan Produktivitas Kerja (0,726). Nilai Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari 0,70 menunjukkan bahwa alat ukur tersebut reliabel, yang berarti bahwa item-item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel ini menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang dimaksud dalam jangka panjang.

Reliabilitas yang baik ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner ini dapat diandalkan dan tidak dipengaruhi oleh ketidakstabilan instrumen. Artinya, instrumen ini mampu mengukur variabel-variabel yang diuji secara konsisten di berbagai kesempatan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat dipercaya dan memberikan gambaran yang akurat tentang pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja, Gaji, dan Produktivitas Kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, hasil uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dapat diterapkan dengan baik pada penelitian serupa di masa depan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

Nilai *kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0,130 dengan nilai signifikan sebesar 0,261. Residual data berdistribusi normal jika signifikansi $> \alpha = 0,05$ dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk signifikansinya adalah 0,261 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan residual data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan adalah sebagai berikut : Nilai *tolerance* untuk variabel motivasi Sebesar $0,320 > 0,1$ dan Nilai VIF sebesar $3,125 > 0,10$. Nilai *tolerance* untuk variabel pengalaman kerja sebesar $0,377 > 0,1$ dan Nilai VIF sebesar $2,653 > 0,10$. Nilai *tolerance* untuk variabel gaji sebesar $0,364 > 0,1$ dan Nilai VIF sebesar

2,745 > 0,10 dengan demikian dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF > 0,10 maka di katakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan ketentuan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.669	1.484		1.799	.075		
	Motivasi	.194	.096	.190	2.009	.047	.320	3.125
	Pengalaman Kerja	.341	.075	.397	4.541	.000	.377	2.653
	Gaji	.455	.117	.344	3.873	.000	.364	2.745

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai konstanta (a) sebesar 2,669, dari hasil perhitungan tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda dan dapat dituliskan sebagai berikut : $Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$

Konstanta sebesar 2,669 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai produktivitas kerja tetap yaitu sebesar 2,669.

Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,194 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami peningkatan 1 dalam satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,194. Artinya koefisien bernilai positif sehingga terjadi hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Koefisien regresi variabel pengalaman kerja adalah 0,341 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengalaman kerja mengalami peningkatan 1 dalam satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,341. Artinya koefisien bernilai positif sehingga terjadi hubungan positif antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Koefisien regresi variabel gaji adalah 0,455 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan gaji mengalami peningkatan 1 dalam satuan, maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,455. Artinya koefisien bernilai positif sehingga terjadi hubungan positif antara gaji dengan produktivitas kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa gaji berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

Uji Hipotesis
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.715	1.747

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan Tabel hasil uji koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *R square* dalam model regresi di peroleh sebesar 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dapat ditentukan variasi dari kinerja pegawai sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.669	1.484		1.799	.075		
	Motivasi	.194	.096	.190	2.009	.047	.320	3.125
	Pengalaman Kerja	.341	.075	.397	4.541	.000	.377	2.653
	Gaji	.455	.117	.344	3.873	.000	.364	2.745

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari hasil T-tabel 1,660 dan nilai T-hitung variabel motivasi terlihat nilai T-hitung > T-tabel (2,009 > 1,660) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikan sebesar 0,047 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari nilai T-hitung variabel pengalaman kerja terlihat nilai T- hitung > T tabel (4,541 > 1,660) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari nilai T-hitung variabel gaji terlihat nilai T-hitung > T- tabel (3,873 > 1,660) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel di bawah menunjukkan bahwa tingkat signifikansi 5% (0,05) dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 96$, maka f-tabel di dapat (3:96) = 2,70 sehingga F-tabel yang didapatkan adalah sebesar 2,70. Maka dapat disimpulkan bahwa F-tabel = 2,70 dan nilai F-hitung > F-tabel (83,969 > 2,70) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 menunjukan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	768.957	3	256.319	83.969	.000 ^b
	Residual	293.043	96	3.053		
	Total	1062.000	99			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaji, Pengalaman Kerja, Motivasi

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka untuk itu variabel motivasi ini merupakan variabel yang mendukung produktivitas kerja. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi berperan penting sebagai pendorong utama yang membuat karyawan bekerja dengan semangat, penuh tanggung jawab dan memiliki keinginan untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu merasa terdorong untuk bekerja secara optimal. Faktor-faktor motivasi seperti pengakuan atas hasil kerja, insentif, jenjang karier serta lingkungan kerja yang mendukung sangat berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat berkontribusi pada pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Ekatama et al., 2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diperkuat juga oleh (Denny et al., 2021) (Amrulloh & Nawatmi, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka untuk itu variabel pengalaman kerja ini merupakan variabel yang mendukung produktivitas kerja. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan.

Pengalaman kerja adalah akumulasi pengetahuan, keterampilan dan pemahaman yang diperoleh seseorang melalui keterlibatannya dalam berbagai aktivitas kerja selama periode tertentu. Pengalaman kerja mencerminkan seberapa sering dan lama seseorang telah menjalankan tugas-tugas tertentu, dan dapat menghadapi berbagai situasi pekerjaan serta belajar dari proses kerja yang dijalani dengan baik.

Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi umumnya memiliki tingkat ketelitian, efisiensi dan kedisiplinan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang masih baru. Mereka juga cenderung lebih cepat dalam beradaptasi terhadap perubahan, memahami sistem kerja perusahaan serta mampu bekerja lebih mandiri tanpa pengawasan ketat. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu faktor penting dalam proses perekrutan, penempatan dan pengembangan karier karyawan. Dengan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pengalaman mereka, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh (Alvira et al., 2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Puspita et al., 2023) (Manullang, 2024) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Maka untuk itu variabel gaji ini merupakan variabel yang mendukung produktivitas kerja. Dalam hal ini, menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang ditunjukkan. Gaji yang memadai dapat memberikan rasa aman, puas dan termotivasi bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan cenderung bekerja lebih optimal ketika merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka. Gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja dapat menjadi motivator penting bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa dihargai secara finansial akan menunjukkan loyalitas kerja yang baik sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Mahaputra (2022) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Pradila & Fadli, 2023) (Denny et al., 2021) yang menyatakan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Pengalaman Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Maka untuk itu variabel motivasi, pengalaman kerja dan gaji ini merupakan variabel yang mendukung produktivitas kerja. Ketiga variabel ini secara simultan maupun parsial memberikan kontribusi dalam menentukan seberapa tinggi produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan di perusahaan.

Dalam hal ini, menunjukkan bahwa semakin tinggi gaji karyawan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kinerja serta mencapai target perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini mencerminkan pentingnya perhatian perusahaan terhadap aspek motivasi, latar belakang pengalaman kerja, serta kesejahteraan finansial karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Motivasi, pengalaman kerja dan gaji merupakan faktor penting yang saling berkaitan dan secara langsung mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Motivasi berperan sebagai pendorong utama yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan semangat dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan menunjukkan loyalitas, tanggung jawab serta keinginan untuk berkembang yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Pengalaman kerja menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Semakin lama dan luas pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kemampuan dan keterampilannya dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Karyawan yang berpengalaman cenderung lebih cepat beradaptasi, memiliki solusi dalam menghadapi masalah serta mampu mengambil keputusan yang tepat. Gaji merupakan salah satu bentuk

kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja mereka. Gaji yang layak dan sesuai dengan beban kerja dapat menjadi motivator penting bagi karyawan untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi.

Hasil penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Manullang (2024) yang menyatakan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Millania & Ekowati, 2022) yang menyatakan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini diperkuat oleh (Uka & Prendi, 2021) (Kurniawan & Rimas, 2021) yang menyatakan bahwa motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil T-tabel 1,660 dan nilai T-hitung variabel motivasi terlihat nilai T-hitung > T-tabel (2,009 > 1,660) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikan sebesar $0,047 < 0,05$, yang artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika motivasi meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Dari nilai T-hitung variabel pengalaman kerja terlihat nilai T-hitung > T-tabel (4,541 > 1,660) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika pengalaman kerja meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Dari nilai T-hitung variabel gaji terlihat nilai T-hitung > T-tabel (3,873 > 1,660) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti jika gaji meningkat maka produktivitas kerja juga akan meningkat.

Nilai F-hitung > F-tabel ($83,969 > 2,70$) maka Hipotesis diterima dan dikatakan bahwa variabel motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, motivasi, pengalaman kerja dan gaji berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja.

REFERENSI

- Alvira, D., Nasution, M. A., & Firah, A. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan. *Journal of Economic Management and Business*, 2(1), 147-161.
- Amrulloh, A., & Nawatmi, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 3305-3318.
- Denny, D., Goh, T. S., & Margery, E. (2021). Pengaruh gaji dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sinar Fajar Cahaya Abadi Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 102-111.
- Ekatama, M., WA, A., Astuti, P., & CN.Y. (2022). The effect of motivation, education level and work experience on employee work productivity. In *ICLSSEE: International Conference on Law, Social Science, Economics and Education*. European Alliance for Innovation.

- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). The effect of work environment, motivation, and work experience on employee work productivity of Kud Pama Imu Ende. *Jurnal Ekonomi Balance*, 17(2), 236-247.
- Mahaputra, M. R. (2022). Effect of salary and work environment on work productivity (Study of Human Resource Management Literature). *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 153-162.
- Manullang, T. G. (2024). Pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 22-34.
- Millania, C. A., & Ekowati, S. (2022). Pengaruh motivasi, pengawasan, dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sandabi Indah Lestari (SIL). *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*, 3(2), 144-156.
- Puspita, S., Novalia, N., & Mulia, S. (2023). Pengaruh pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PTPN VII Unit Cinta Manis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 17471-17476.
- Putri, F. (2024). Pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 12(4), 67-80.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Uka, A., & Prendi, A. (2021). The influence of motivation and work experience on work productivity. *Management & Marketing*, 16(3), 268-285.