

Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor

Resti Fauzi ^{1*}, Fatimah ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article History: Received (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)	<i>This study aims to analyze the influence of motivation and work experience on employee productivity at PT Tom Cococha Indonesia TBK, Bogor. The method used is the associative method with a sample of 80 respondents. Data analysis using simple linear regression tests, multiple linear regression, correlation coefficients, determination coefficients, and t-tests and F-tests. The results show that motivation has a significant effect on productivity with a contribution of 31.2% and a correlation coefficient of 0.558. Work experience also has a significant effect on productivity with a contribution of 24.9% and a correlation coefficient of 0.499. Simultaneously, motivation and work experience have a significant effect with a contribution of 38.1% on productivity, showing a strong relationship with a correlation coefficient of 0.617.</i>
Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance	
Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan	ABSTRAK Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Tom Cococha Indonesia TBK, Bogor. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif dengan sampel sebanyak 80 responden. Analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji t dan uji F. Hasil menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi sebesar 31,2% dan koefisien korelasi 0,558. Pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi 24,9% dan koefisien korelasi 0,499. Secara simultan, motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dengan kontribusi 38,1% terhadap produktivitas, menunjukkan hubungan yang kuat dengan koefisien korelasi 0,617.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Memasuki era industri global saat ini, persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada, termasuk sumber daya manusia (SDM) yang menjadi penggerak utama berbagai kegiatan organisasi. SDM memainkan peran aktif dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan program perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kualitas SDM menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk itu, pengembangan dan peningkatan kualitas SDM harus selalu menjadi prioritas agar kinerja yang baik dapat diwujudkan.

Dalam dunia bisnis yang kompetitif, motivasi dan pengalaman kerja menjadi elemen yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas karyawan diukur dari sejauh mana karyawan mampu mencapai target dan memberikan kontribusi berarti dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja yang baik dapat menumbuhkan semangat, membuat karyawan merasa dihargai, dan mendorong mereka untuk bekerja secara optimal. Selain itu, pengalaman kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mendukung produktivitas, karena karyawan yang berpengalaman lebih memahami tugas-tugas dan tanggung jawab mereka serta mampu bekerja dengan efisien. Dengan demikian, motivasi dan pengalaman kerja dapat berperan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

PT Tom Cococha Indonesia TBK, yang berlokasi di Kabupaten Bogor, merupakan perusahaan produsen arang tempurung kelapa premium yang digunakan untuk hookah dan BBQ, dengan pasar ekspor di berbagai negara. Didirikan pada tahun 2015, PT Tom Cococha Indonesia TBK terus berkembang menjadi

*Corresponding author.
E-mail: fresti431@gmail.com

perusahaan yang inovatif dan beroperasi di tingkat internasional sebagai mitra terpercaya dalam industri pengolahan limbah. Salah satu inovasi terbaru perusahaan ini adalah briket tempurung kelapa yang ramah lingkungan, sebagai alternatif pengganti briket batu bara. Penggunaan briket tempurung kelapa ini merupakan langkah untuk mengurangi dampak negatif lingkungan dari penggunaan batu bara dan kayu, yang selain berbahaya bagi lingkungan juga dapat mengancam kesehatan.

Di tengah meningkatnya permintaan produk yang ramah lingkungan, PT Tom Cococha Indonesia TBK berupaya mempertahankan standar kualitas yang baik dan keberlanjutan lingkungan. Sebagai eksportir utama produk briket di Indonesia, perusahaan ini memenuhi kebutuhan bahan bakar untuk hookah di Timur Tengah dan BBQ di berbagai negara. Agar perusahaan dapat terus tumbuh dan beroperasi secara efektif, penting bagi PT Tom Cococha Indonesia TBK untuk memastikan motivasi karyawan terjaga dan pengalaman kerja mereka dioptimalkan.

Motivasi diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasibuan (2016), motivasi sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja keras dan menunjukkan antusiasme yang tinggi untuk mencapai produktivitas optimal. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan dorongan yang baik kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Dengan memberikan pengalaman kerja yang relevan, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, karena karyawan yang memiliki pengalaman akan bekerja lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas.

Di PT Tom Cococha Indonesia TBK, berbagai fasilitas telah disediakan untuk memotivasi karyawan. Fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makanan, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang kesehatan, asuransi, gaji, bonus, dan upah lembur. Penyediaan fasilitas ini bertujuan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menjamin kesejahteraan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan produktif. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, PT Tom Cococha Indonesia TBK berharap dapat meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Selain motivasi, pengalaman kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas karyawan. Di perusahaan ini, persyaratan pendidikan minimal bagi karyawan berbeda tergantung posisi yang diisi. Untuk posisi manajerial, pendidikan minimal adalah S1, sedangkan untuk pekerjaan lapangan cukup dengan pendidikan menengah. Namun, pengalaman kerja menjadi nilai tambah yang diutamakan dalam proses rekrutmen, meskipun beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman juga diterima dan diberikan pelatihan.

Pimpinan perusahaan sering menghadapi tantangan dalam mencari strategi yang efektif untuk memotivasi karyawan, mengingat setiap individu memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda. Jika kebutuhan dan keinginan tersebut terpenuhi, karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Karyawan yang merasa didukung dan diakui kontribusinya akan menunjukkan kinerja yang baik dan cenderung loyal terhadap perusahaan. Selain itu, pengalaman kerja juga membantu karyawan lebih memahami tugas-tugas yang diberikan, sehingga mereka dapat menyelesaikannya dengan lebih baik dan efisien.

Di PT Tom Cococha Indonesia TBK, pengalaman kerja para karyawan masih beragam, dengan mayoritas memiliki masa kerja antara 1 hingga 3 tahun. Data menunjukkan bahwa semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi pula kualitas kerja yang dapat mereka hasilkan. Hal ini karena pengalaman kerja yang panjang memungkinkan karyawan untuk menguasai pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Karyawan dengan pengalaman kerja yang baik cenderung lebih andal dan dapat diandalkan dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan, sehingga perusahaan akan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan yang telah berpengalaman.

Produktivitas kerja karyawan di PT Tom Cococha Indonesia TBK mengalami sedikit penurunan dalam beberapa tahun terakhir. Dari data yang ada, terlihat bahwa produktivitas karyawan pada tahun 2021 berada di angka 72,5%, kemudian menurun menjadi 70,75% di tahun 2022, dan mencapai 69,25% pada tahun 2023. Penurunan produktivitas ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tingkat motivasi dan pengalaman kerja karyawan yang bervariasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap kondisi kerja dan kebijakan manajemen agar produktivitas dapat ditingkatkan kembali.

Pimpinan di PT Tom Cococha Indonesia TBK menyadari bahwa karyawan adalah aset penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, mereka terus mencari cara untuk meningkatkan motivasi dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan pengalaman kerja. Upaya peningkatan motivasi dan pengalaman kerja ini diharapkan dapat mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan dan mencapai target produktivitas yang telah ditetapkan. Dengan adanya karyawan yang termotivasi dan berpengalaman, perusahaan akan lebih mudah menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks dan mempertahankan posisi di pasar global.

Secara keseluruhan, PT Tom Cococha Indonesia TBK berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan produktivitas karyawan. Melalui strategi motivasi yang baik, penyediaan fasilitas yang memadai, serta peningkatan pengalaman kerja, perusahaan berupaya untuk mempertahankan kinerja optimal karyawan. Dalam jangka panjang, peningkatan produktivitas karyawan diharapkan dapat memperkuat daya saing perusahaan di pasar internasional dan memastikan keberlanjutan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Tom Cococha Indonesia TBK, Bogor.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk dalam perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang bagaimana proses terbentuknya motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Sukarma dalam Kumbadewi dkk 2016:4). Menurut Natalia Kadek Rista Ananda Putra dkk (2022) "mendefinisikan motivasi sebagai suatu dorongan internal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu". Motivasi mencakup faktor-faktor internal seperti kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang mendorong perilaku individu. Jadi dapat disimpulkan motivasi adalah pemberian daya gerak yang dapat menciptakan kegairahan atau keindahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi erat hubungan dengan kebutuhan akulturasi diri sehingga motivasi yang paling mewarnai kebutuhan anak didik dalam belajar adalah untuk mencapai prestasi yang tinggi.

Menurut Natalia Kadek Rista Ananda Putra dkk (2022) indikator motivasi dapat diuraikan sebagai berikut: Kebutuhan fisik/fisiologis yang harus dipenuhi karyawan di suatu perusahaan adalah upah minimum/standar gaji minimum. Keselamatan kerja adalah tugas semua orang yang bekerja. Keselamatan kerja adalah dari, oleh, untuk setiap tenaga kerja, serta orang lainnya dan juga masyarakat pada umumnya. Kebutuhan sosial ini meliputi kebutuhan kasih sayang, rasa memiliki, bersosialisasi, penerimaan, dan persahabatan. Kebutuhan penghargaan atau disebut juga kebutuhan harga diri merupakan hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Kebutuhan aktualisasi diri adalah sebagai kebutuhan final setiap individu yang bekerja di suatu perusahaan, dimana perusahaan harus mampu memahami kebutuhan para karyawannya agar karyawan mampu memberikan feedback positif bagi perusahaan.

Pengalaman Kerja

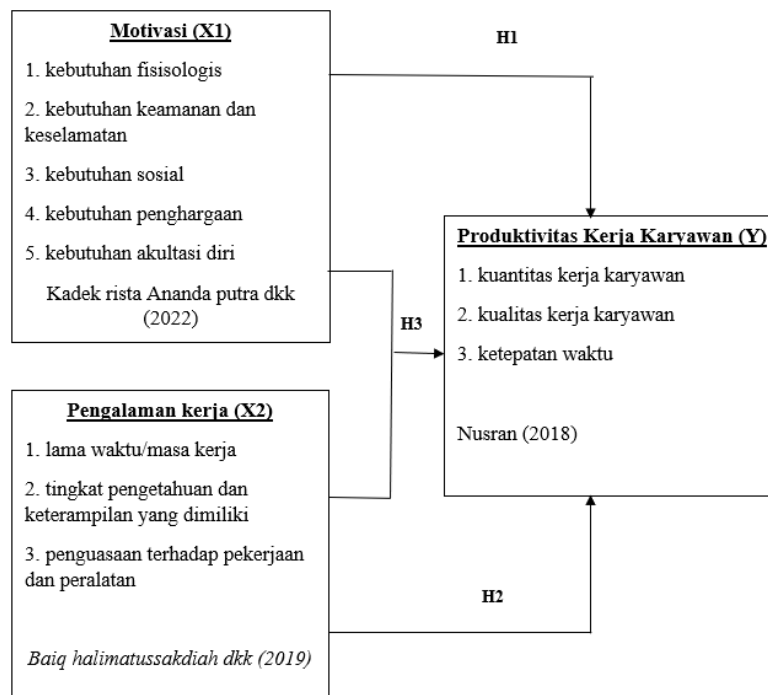
Pengalaman kerja adalah sebagai suatu tingkat ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah dilaksanakannya dengan baik (Foster dalam Sartika, 2015:40). Karena semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola pikir dan sikap seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robins (2016) we can say a positive relationship between tenure and job productivity yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan ke positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Pengalaman kerja adalah sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan suatu tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisamito, 2017:86) pengalaman kerja merupakan suatu bagan yang penting dalam proses pengembangan keahlian seseorang, tetapi hal tersebut juga tergantung ada pendidikan serta latihan. Pengalaman serta latihan ini akan diperoleh melalui suatu masa kerja.

Menurut Baiq Halimatussakdiah dkk (2019) adapun indikator yang digunakan untuk pengalaman kerja antara lain: Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Produktivitas Karyawan

Paul (dalam Sedarmayanti, 2015:57) Produktivitas adalah “bagaimana penghasilan atau peningkatan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien”. Greenberg (dalam Muchdarsyah, 2016:12). Produktivitas dapat di artikan sebagai “ratio antara karya nyata (output) dalam bentuk barang dan jasa, dengan masukan (input) yang sebenarnya”. Menurut Nusran (2018), produktivitas kerja adalah ukuran dari efisiensi dan efektivitas kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dalam suatu periode waktu tertentu. Sugeng Budiono (2015:263) produktivitas mempunyai pengertian fisiologi, produktivitas yaitu “sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, system kerja lingkungan kerja dan lain-lain”. Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan ukuran perbandingan antara kualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja untuk mencapai hasil atau prestasi kerja yang efektif dan efisien dengan sumberdaya yang digunakan.

Menurut Nursan (2018) adapun indikator yang digunakan untuk Produktivitas Kerja adalah Kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan. Kualitas kerja adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tom Cococha Indonesia TBK Kabupaten Bogor.
- H2 : Terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tom Cococha Indonesia TBK Kabupaten Bogor.
- H3 : Terdapat pengaruh motivasi dan pengalman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tom Cococha Indonesia TBK Kabupaten Bogor.

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif asosiatif. Menurut Arikunto (2013:3) bahwa penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi, atau hal-hal yang telah disebutkan yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk penelitian. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021:44) yaitu

Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Tom Cococha Indonesia TBK Kabupaten Bogor yang berlokasi di Kp. Jati RT 01 RW 06, Tonjong, Tajur Halang, Bogor, Indonesia. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Tom Cococha Indonesia TBK Kabupaten Bogor yang berjumlah 80 karyawan. Menurut Sugiyono (2019:82) "sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Tom Cococha Indonesia TBK Kabupaten Bogor yang berjumlah 80 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mangacu pada skala *likert*. Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan sebanyak 30 pernyataan, dimana setiap variabel masing-masing memiliki 10 pernyataan. Sugiyono (2017:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel independen dinaikkan/diturunkan".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.951	3.590		5.836	.000
Motivasi	.516	.087	.558	5.941	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel diatas, maka dapat diketahui perolehan nilai persamaan regresi $Y = 20,951 + 0,516 X_1$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 20,951 menyatakan bahwa tanpa Motivasi maka Produktivitas Kerja Karyawan tetap terbentuk sebesar 20,951 atau jika nilai Motivasi nya = 0, maka produktivitas kerja tetap memiliki nilai sebesar 20,951 *point*.
- Variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan nilai koefisien 0,516. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel Motivasi, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat 0,516 *point*.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.614	3.866		5.849	.000
Pengalaman Kerja	.473	.093	.499	5.083	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel diatas, maka dapat diketahui perolehan nilai persamaan regresi $Y = 22,614 + 0,473 X_2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 22,614 dapat diartikan bahwa jika Variabel Pengalaman Kerja (X2) tidak ada perubahan, maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 22,614 *point*.
- Nilai koefisien regresi Pengalaman Kerja (X2) sebesar 0,473 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengalaman Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada Variabel Pengalaman Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,473 *point*.
- Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien 0,473. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan satuan-satuan dengan asumsi variabel pengalaman kerja, maka Produktivitas Kerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,473.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari variabel independen. Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Variabel Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.660	4.042		3.627	.001
Motivasi	.383	.095	.414	4.049	.000
Pengalaman Kerja	.284	.097	.300	2.933	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil perhitungan regresi tabel diatas, maka dapat diketahui perolehan nilai persamaan regresi linear berganda $Y = 14,660 + 0,383 X_1 - 0,284 X_2$ persamaan ini dapat diartikan bahwa Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2)

- Nilai konstanta sebesar 14,660 dapat diartikan bahwa jika Variabel Pengalaman Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka telah terdapat nilai Produktivitas Kerja (Y) sebesar 14,660 *point*.
- Nilai Motivasi (X1) sebesar 0,383 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Pengalaman Kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,383 *point*.
- Nilai Pengalaman Kerja (X2) 0,284 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Pengalaman Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,284 *point*.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen terhadap dependen.

Adapun hasil yang didapat sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Correlations

		Motivasi	Produktivitas Kerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.558**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji tabel di atas, pada nilai *Koefisien korelasi* diperoleh sebesar 0,558 dimana nilai tersebut berada pada interval nilai *Koefisien korelasi* 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Correlations

		Pengalaman Kerja	Produktivitas Kerja
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	.499**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Berdasarkan hasil uji tabel di atas, pada nilai *Koefisien korelasi* diperoleh sebesar 0,499 dimana nilai tersebut berada pada interval nilai *Koefisien korelasi* 0,400 – 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.617 ^a	.381	.365	2.600	.381	23.670	2	77	.000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, di peroleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,617 dimana nilai tersebut berada pada interval nilai koefisien korelasi 0,600 – 0,799 dengan kategori “kuat” artinya pada variabel Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.558 ^a	.312	.303	2.724	.312	35.295	1	78	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji tabel diatas, pada penilaian koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,312 maka dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 31,2% sedangkan untuk sisanya sebesar $(100-31,2\%) = 68,8\%$.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.499 ^a	.249	.239	2.846	.249	25.841	1	78	.000

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji tabel diatas, pada penilaian koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,249 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 24,9% sedangkan untuk sisanya sebesar $(100-24,9\%) = 75,1$

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.617 ^a	.381	.365	2.600	.381	23.670	2	77	.000

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan hasil uji tabel diatas, pada penilaian koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,381 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh

terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 38,1% sedangkan untuk sisanya sebesar $(100-38,1\%) = 61,9\%$.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	20.951	3.590		5.836	.000
Motivasi	.516	.087	.558	5.941	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh hasil pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,941 > 1,990). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	22.614	3.866		5.849	.000
Pengalaman Kerja	.473	.093	.499	5.083	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh hasil pada nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,083 > 1,990). Hal ini juga diperkuat dengan nilai p value < sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	320.119	2	160.060	23.670	.000 ^b
Residual	520.681	77	6.762		
Total	840.800	79			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Sumber: Output SPSS 26.0

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas diperoleh hasil pada nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (23,670 > 3,115), hal ini juga diperkuat dengan p value < sig. 0,50 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa pada uji simultan (F) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas kerja. Artinya semakin baik motivasi dan pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,951 + 0,516 X_1$. nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,558 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,312 atau sebesar 31,2%

sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,941 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Oleh karena itu perusahaan yang memberikan motivasi kepada karyawan akan merasa semangat dalam hal melakukan pekerjaan yang diberikan. Maka motivasi secara signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang diterima karena untuk pemberian motivasi cenderung menunjukkan kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat yang signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 22,614 + 0,473 X_2$, nilai koefisien korelasi 0,499 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,249 atau sebesar 24,9% sedangkan sisanya sebesar 75,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,083 > 1,990)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengalaman kerja juga berkontribusi pada produktivitas dan efisiensi, yang secara langsung meningkatkan profitabilitas perusahaan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki tentunya perusahaan tidak melakukan pelatihan kerja dan training bagi karyawan sudah memiliki pengalaman yang kompeten dibidangnya. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor.

Pengaruh Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,660 + 0,383 X_1 - 0,284 X_2$, Pada nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,617 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 38,1% sedangkan sisanya sebesar 61,9% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,670 > 3,115)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Motivasi (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Maka semakin baik motivasi dan pengalaman kerja seorang karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor.

5. PENUTUP

Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. Tom Cococha Indonesia Tbk, dengan kontribusi sebesar 31,2% dan hubungan tingkat "sedang" antara kedua variabel (koefisien korelasi 0,558). Hasil uji hipotesis menunjukkan H_0 ditolak, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Pengalaman kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan kontribusi 24,9% dan hubungan tingkat "sedang" (koefisien korelasi 0,499). Uji hipotesis mendukung bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas. Secara simultan, motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kontribusi 38,1% dan hubungan yang kuat (koefisien korelasi 0,617). Uji hipotesis menegaskan pengaruh signifikan dari kedua variabel tersebut secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja di perusahaan ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alex, Nitisemito., (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Andri Feriyanto, Endang Shyta & Triana. 2015. Pengantar Manajemen, 3 In 1. Media Tera. Yogyakarta.
- Batjo, Nurdin, & Mahadin, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Aksara Timur: Makassar.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.

- Fitri, W. S., & Irfani, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Pos Indonesia. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 152-
- Gandung, M. (2021). Pengaruh Motivasi & Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Hadi Prima Teknik Alam Sutera Kota Tangerang. *JurnalArastirma*, 1(1).
- Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariabel Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Universitas Diponogoro
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, 1. N., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019. *Bisma: jurnal manajemen*, 5(1), 43-51.
- Halimatussakdiah, dkk. 2018. Pembelajaran Literasi Anak. Tangerang Banten : Mahara Publishing.
- Hasibuan, M. S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In M. S. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-20. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kanto, M., Rappana, P. (2017). Filsafat Manajemen. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Komarudin, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawandi PT Asuransi Jiwa Mega Life. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 124-139.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Marjuni, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV. Sah Media.
- Masram, & Mu'ah. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Zifatama Publisher.
- Muchdarsyah, Sinungan. 2018. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke.9. Jakarta: Bumi Aksara
- Nusran, N., Dammar, B., & Nasir, M. (2018). Pengaruh pengalaman kerja, pemberian insentif dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Guru di SMA 27 Bone. *YUME: journal of Management*, 1(13).
- Priehadi Dhasa eka n Suwanto. (2020), Audit Sumber Daya Manusia, Desanta Muliavisistama.
- Putra, Kadek Rista Ananda, DKK. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*. 3(9).
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Situmeang, R. R. (2017). Pengaruh pengawasan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Anugrah. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship (AJIE)*, 2(02), 148-160.
- Sugiarti, E., & Persada, D. D. J. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Starbuck Coffee Di Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/6799>
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 14-31.
- Suryani, N. L., Sulaeman, A., & Putri, P. Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi PT. Zillion Tech Indonesia.
- Susetyorinini, S., & Faizah, N. A. (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Di Gresik.
- Suwanto. (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia , Desanta Muliavisistama.