

Pengaruh Displin, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Pt Volex Di Kota Batam

Mesnawati wau¹, Sunarto Wage²

Universitas Putera Batam

Abstrak

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pengelolaan perusahaan, perencanaan, dan menghasilkan ide-ide baru serta perbaikan, ide dan inovasi SDM dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dan mencapai tujuan perusahaan Anda. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin, pengalaman kerja, dan motivasi terhadap produktivitas kerja PT Volex di Kota Batam. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis SPSS 25, Populasi terdiri dari seluruh subjek yang diuji dengan total 560 orang dan sampel sebanyak 233 yang diuji dengan menggunakan metode slovin dan teknik yang di gunakan dalam pengumpulan data iala dengan menyebarkan kuesiner. hasil menunjukkan bahwa disiplin, pengalaman kerja dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian pada uji T adalah: $t_{hitung} > t_{tabel}$, lebih tepatnya $4.447 > 1.970332$ dan sig-t t-tabel, pengujian pengalaman kerja lebih tepatnya $2.228 > 1.970332$ dan motivasi sig-t t-tabel, lebih tepatnya $4.865 > 1.970332$, Sehingga dapat diartikan bahwa " Displin, Pengalaman kerja, Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada produktivitas kerja dan Hasil uji F menunjukkan $34.001 > 3.04$ (F hitung > F tabel) sehingga dapat di simpulkan bahwa Displin, Pengalaman kerja, Motivasi berpengaruh secara bersama-sama dan simultan pada produktivitas kerja PT Volex di Kota Batam.

Kata Kunci: Displin, Pengalaman Kerja, Motivasi, Produktivitas Kerja

Abstract

Human resources play an important role in company management, planning, and generating new ideas and improvements, HR ideas and innovation can produce higher productivity and achieve your company's goals. Therefore, researchers want to know the influence of discipline, work experience and motivation on the work productivity of PT Volex in Batam City. In this research, a quantitative analysis method was used using the SPSS 25 analysis tool. The population consisted of all subjects tested with a total of 560 people and a sample of 233 who were tested using the Slovin method and the technique used in data collection was by distributing questionnaires. The results show that discipline, work experience and motivation have a positive and significant influence on work productivity. The test results in the T test are: $t_{count} > t_{table}$, more precisely $4.447 > 1.970332$ and sig-t t-table, testing work experience more precisely $2.228 > 1.970332$ and motivation sig-t t-table, more precisely $4,865 > 1.970332$, So it can be interpreted that "Discipline, work experience, motivation have a positive and significant effect on work productivity and the F test results show $34.001 > 3.04$ (F count > F table) so it can be concluded that Discipline, work experience, motivation have an influence together. and simultaneously on PT Volex's work productivity in Batam City.

Keywords: Discipline, Work Experience, Motivation, Work Productivity

Pengaruh Displin, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas....

✉ Corresponding author :
Email Address : pb200910231@upbatam.ac.id

PENDAHULUAN

Perusahaan manufaktur adalah suatu perusahaan yang melakukan kegiatan ekonomi menghasilkan barang, berkantor pusat di suatu gedung atau tempat tertentu, dan menyimpan catatan produk yang diekspor, struktur produksi, biaya, dan manajemen dari satu atau lebih orang yang bertanggung jawab. Sejak perusahaan ini didirikan di Kota Batam, banyak warga dan pendatang yang bersaing untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan tersebut. Batam juga menjadi titik kontak bagi para pekerja yang belum mendapatkan pekerjaan. Karena banyaknya tenaga kerja di Kota Batam, ketenagakerjaan tunduk pada banyak persyaratan perusahaan dan pemerintah. Salah satu kekuatan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya, dan tanpa adanya organisasi sumber daya manusia maka tujuan suatu perusahaan tidak dapat tercapai.

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam manajemen bisnis dengan merencanakan dan menghasilkan ide-ide baru dan perbaikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola pengembangan sumber daya manusia dengan baik. Untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berguna bagi suatu organisasi, diperlukan orang-orang dengan keterampilan yang diperlukan. Dalam hal ini perusahaan memerlukan pelatihan karena setiap individu mempunyai keterampilan yang unik dan tidak semua karyawan dapat menggunakannya. Disiplin kerja mencerminkan sikap, tingkah laku, tingkah laku, atau perilaku karyawan sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan operasional, formal, dan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. motivasi kerja adalah dorongan (Leihitu et al., 2022)

Menurut (Kurniawan & Sutiyaniti, 2021: 459) Disiplin merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, Sebab tanpa kedisiplinan maka segala kegiatan yang dilakukan tidak akan memberikan hasil yang memuaskan dan tidak akan memenuhi harapan. Apabila tindakan disipliner tersebut berkaitan dengan peraturan waktu kerja, maka karyawan tersebut wajib masuk dan keluar perusahaan sesuai dengan peraturan waktu kerja yang berlaku. Jika disiplin kerja berkaitan dengan efisiensi kerja, maka perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus konsisten dengan proses, struktur kerja, dan petunjuk manajemen. Kurangnya disiplin mempengaruhi efisiensi kerja dan prestasi kerja. Menurut (Apriyani & Siagian, 2023:4) Motivasi adalah tindakan memberikan imbalan, menerima imbalan, menciptakan sesuatu yang menghasilkan imbalan, atau menciptakan situasi yang menghasilkan imbalan, Orang bertindak berdasarkan dorongan hati untuk memuaskan keinginannya.

Menurut (Hidayat & Yusuf, 2021 : 230) Motivasi dan pengalaman profesional yang baik juga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Motivasi adalah keinginan seseorang untuk bekerja. Gaji tinggi, kepemimpinan suportif, kesempatan kerja yang sesuai, lingkungan kerja menyenangkan, dan rekan kerja yang baik. Menurut (Sianturi, 2021: 10) Motivasi adalah keinginan sadar atau tidak sadar yang dibangkitkan dan dikendalikan seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja juga dapat digambarkan sebagai alasan dan dorongan bagi karyawan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Misalnya gaji yang tinggi, manajer yang suportif, fasilitas yang nyaman, lingkungan kerja yang tenteram, dan rekan kerja yang baik. (Asriningrum et al., n.d.)

Motivasi, disebut juga dengan mengaktifkan keinginan, dukungan, dan kebutuhan, dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi. Hal ini membuat kita tidak terlalu spontan dan berpuas diri, sehingga memungkinkan kita bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu yang membawa kita ke arah yang optimal. Menurut (Hidayat & Yusuf, 2021:230) motivasi dan pengalaman profesional yang baik juga membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pengalaman kerja mengacu pada jumlah waktu yang dihabiskan seseorang pada frekuensi berbeda dan jenis tugas berbeda tergantung pada keterampilannya. Kedua faktor inilah yang menyebabkan produktivitas kerja tinggi dan akhirnya keberhasilan wirausaha. Di sisi lain, penurunan produktivitas tenaga kerja menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Produktivitas pegawai ditentukan oleh persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Syarat ini merupakan keinginan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Produktivitas pegawai merupakan suatu kebutuhan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Ada dua faktor penting yang berkontribusi terhadap pencapaian tingkat produktivitas. Motivasi karyawan dan pengalaman profesional adalah penting (Sinaga, 2020:160). Seorang karyawan yang memenuhi syarat dianggap memiliki kualifikasi fisik, mental, dan pendidikan serta keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kinerja karyawannya. Tanpa upaya peningkatan kinerja pegawai, maka tidak akan ada kemajuan dan perkembangan dalam suatu organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, dan disiplin.

Displin

Menurut (Kurniawan & Sutiyanti, 2021: 459) kedisiplinan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa kedisiplinan maka segala kegiatan yang dilakukan tidak akan memberikan hasil yang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Disiplin adalah proses peningkatan kesadaran akan kepatuhan terhadap aturan organisasi dan penentuan arah organisasi secara obyektif. Pemberitahuan ini menjelaskan tentang tingkat kedisiplinan pegawai, apakah pegawai menerapkan standar dan prosedur yang berlaku, serta efektivitas standar peraturan perusahaan dalam memantau temuan terkait disiplin kerja pegawai, akan saya jelaskan.

Indikator disiplin

- 1) Frekuensi kehadiran

- 2) Kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan
- 4) Etika kerja

Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman seseorang mengerjakan suatu tugas tertentu. Pengalaman profesional ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan dan waktu yang dihabiskan. Indikator kualitas produk adalah barang atau produk dalam keadaan baik, produk menarik, dan produk tahan lama. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di tempat kerja adalah pengalaman kerja dan kepuasan kerja. Banyak penelitian telah dilakukan untuk menguji hubungan antara pengalaman kerja dan produktivitas. Menurut (Apriyani & Siagian, 2023:4) pengalaman kerja yang terbatas berarti kualifikasi yang rendah dan keterampilan profesional yang dipertanyakan. Semakin berpengalaman karyawan maka semakin cepat perusahaan dapat menyelesaikan tugas yang ditentukan (Halimatussakdiah et al., 2019)

Indikator yang mengukur pengalaman kerja adalah:

1. Jam/Masa Kerja Suatu ukuran mengenai jumlah waktu atau pengalaman kerja yang dihabiskan seseorang sebelum dapat sepenuhnya memahami dan melaksanakan suatu pekerjaan.
2. tingkat pengetahuan dan keterampilan saat ini. Pengetahuan mengacu pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi di tempat kerja. Keterampilan, di sisi lain, mengacu pada kemampuan fisik yang diperlukan untuk menyelesaikan atau melakukan tugas atau pekerjaan
3. Keterampilan dan Peralatan Kerja Kemampuan personel dalam melaksanakan aspek teknis peralatan dan teknologi kerja.

Motivasi

Menurut (Leihitu et al., 2022 :62) motivasi kerja adalah dorongan. Dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan masyarakat atau karyawan agar penuh semangat dan mampu mencapai hasil yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut (Sianturi, 2021: 10) Motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri individu yang secara sadar atau tidak sadar dapat memicu dan mengendalikan kepribadian seseorang untuk melaksanakan suatu tujuan tertentu.

Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator motivasi.

1. Keinginan untuk sukses, terutama kebutuhan untuk melakukan sesuatu dengan lebih efektif agar berhasil dan memecahkan masalah.
2. Kebutuhan akan kontak, terutama kebutuhan akan lingkungan yang bersahabat dan hangat ketika berhubungan dengan orang lain, seperti atasan, bawahan, dan rekan kerja.
3. Hasrat berkuasa merupakan hasrat yang bermula dari hasrat untuk mengendalikan, mengarahkan, dan mengatur orang lain.

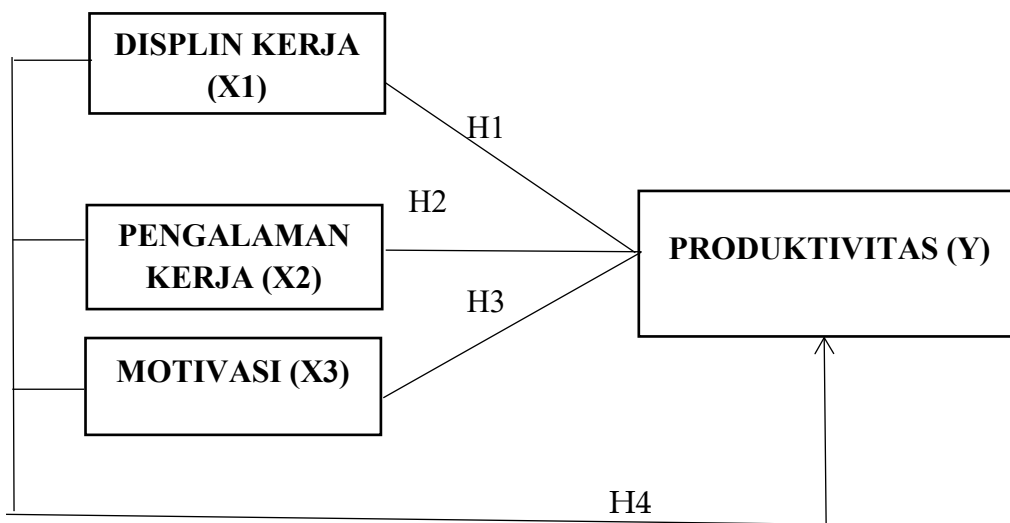
Produktivitas kerja

Produktivitas karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan. Karena ketika produktivitas karyawan Anda meningkat, maka produktivitas perusahaan Anda juga meningkat. Menurut (Milinia, 2023) Produktivitas adalah efektivitas suatu produk. Membandingkan masukan dan keluaran pada akhirnya berhasil bila hasilnya diukur dalam satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut ((Putra et al., 2022) produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengukur keberhasilan pengelolaan usaha. Semakin produktif karyawan suatu perusahaan, semakin banyak keuntungan yang mereka peroleh dan semakin banyak pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkatkan produktivitas perusahaan Anda. Produktivitas: Peningkatan produktivitas mengacu pada peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan perbaikan yang diharapkan dalam sistem kerja, teknik produksi, dan keterampilan karyawan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. (Pettarani et al., 2018)

METODOLOGI

Dalam penelitian ini sifat penelitiannya adalah asosiatif yang merupakan salah satu ciri penelitian kuantitatif. Penelitian asosiatif ini memberikan kesempatan untuk mengumpulkan informasi mengenai hubungan antar variabel. Penelitian ini menyasar karyawan PT Volex Batam. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2023 hingga Januari 2024. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner skala likert 1-5. Menurut Menurut (Syafriada Hafni Sahir, 2022) Populasi terdiri dari seluruh subjek yang diuji, dan sampel adalah sebagian dari populasi yang diuji. Populasi adalah 560 orang. Alat analisis data yang digunakan adalah SPSS 25. Metode pengumpulan data melalui kontak langsung dengan subjek penelitian. D. H. (1) Observasi; peneliti mengamati dan menganalisis langsung permasalahan dan proses PT Volex. (2) Wawancara; Peneliti menggunakan kegiatan tanya jawab lisan dari berbagai sumber untuk memperoleh informasi tentang bidang penelitiannya. (3) Penyebaran kuesioner; Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel untuk dianalisis. (4) Studi sastra; Identifikasi arsip jurnal, buku, dan laporan yang terkait dengan topik penelitian Anda



Gambar 1 : Kerangka Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap bahwa variabel nilai disiplin (X1), pengalaman kerja (X2), dan motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y). Hasil pengujian yang dilakukan peneliti ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Displin

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X1.1	0,517	0,1280	Valid
X1.2	0,655	0,1280	Valid
X1.3	0,664	0,1280	Valid
X1.4	0,665	0,1280	Valid
X1.5	0,667	0,1280	Valid
X1.6	0,595	0,1280	Valid
X1.7	0,665	0,1280	Valid
X1.8	0,705	0,1280	Valid
X1.9	0,604	0,1280	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variebel disiplin kerja yaitu Valid karena nilai r hitung $>$ r table.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

Pengaruh Displin, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas....

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X2.1	0,779	0,1280	Valid
X2.2	0,681	0,1280	Valid
X2.3	0,643	0,1280	Valid
X2.4	0,707	0,1280	Valid
X2.5	0,753	0,1280	Valid
X2.6	0,725	0,1280	Valid
X2.7	0,585	0,1280	Valid
X2.8	0,768	0,1280	Valid
X2.9	0,581	0,1280	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variebel disiplin kerja yaitu Valid karena nilai r hitung > r table.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
X3.1	0,796	0,1280	Valid
X3.2	0,821	0,1280	Valid
X3.3	0,815	0,1280	Valid
X3.4	0,723	0,1280	Valid
X3.5	0,782	0,1280	Valid
X3.6	0,811	0,1280	Valid
X3.7	0,813	0,1280	Valid
X3.8	0,833	0,1280	Valid
X3.9	0,803	0,1280	Valid

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variebel disiplin kerja yaitu Valid karena nilai r hitung > r tabel.

Tabel. 4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Y.1	0,771	0,1280	Valid
Y.2	0,758	0,1280	Valid
Y.3	0,725	0,1280	Valid
Y.4	0,719	0,1280	Valid
Y.5	0,780	0,1280	Valid
Y.6	0,809	0,1280	Valid
Y.7	0,690	0,1280	Valid
Y.8	0,753	0,1280	Valid
Y.9	0,750	0,1280	Valid

Pengaruh Displin, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas....

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan dalam variebel disiplin kerja yaitu Valid karena nilai r hitung $>$ r table.

Hasil Uji Reliabilitas

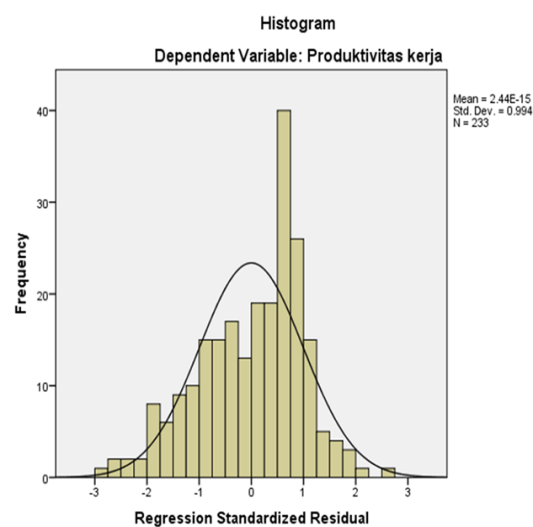
Tabel. 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Item	Cronboach Alpha	Hasil
1	Displin kerja	9	0,809	Reliabel
2	Pengalaman Kerja	9	0,861	Reliabel
3	Motivasi	9	0,929	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	9	0,899	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 5 hasil kontrol kualitas yang ketat, nilai Cronbach alpha yang direkomendasikan untuk setiap variabel lebih besar dari 0. 60. Nilai alpha (α) disiplin kerja, pengalaman kerja, motivasi, dan koefisien prestasi kerja sebesar 0,809, 0, 861, 0, 929, 0, 899 masing-masing.

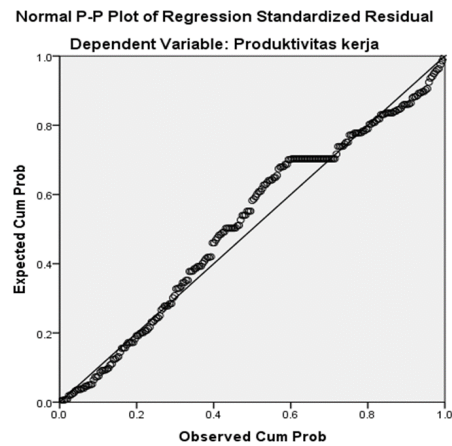
Hasil Uji Normalitas



Gambar 2 Histogram Regression Residual

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25,2024

Jika Anda perhatikan Gambar 2 di atas, Anda akan melihat bahwa terdapat contoh atau tema terkait pemuaian hingga tak terhingga baik di sisi kanan maupun kiri. Para ilmuwan juga melakukan berbagai pengujian untuk mengetahui normalitas data menggunakan plot probabilitas seperti gambar di bawah ini.



Gambar 3 P-plot Regression

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25,2024

Seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3 di atas, terdapat aliran informasi di sekitar diagonal, memberikan instruksi serupa dari sudut ke sudut sepanjang diagonal. Oleh karena itu, kita dapat berasumsi bahwa lapangan P mendapat manfaat dari transportasi khusus.

Tabel 6 Hasil Uji Kolmogrov_Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardiz ed Residual
N			233
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		.86126911
Most Extreme Differences	Absolute		.085
	Positive		.037
	Negative		-.085
Test Statistic			.085
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2- tailed)	Sig.		.061 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.055
		Upper Bound	.067
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa informasi pengujian sering disesuaikan berdasarkan nilai kepentingan yang diperoleh sebesar 0.061 dan melampaui nilai kritis standar 0.05.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel. 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Displin Kerja	0,778	1,285
Pengalaman kerja	0,797	1,254
Motivasi	0,799	1,251

Sumber:

Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Glejer

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.130	1.610		2.565	.011
	Displin kerja	-.007	.032	-.017	-.232	.817
	Pengalaman kerja	-.015	.032	-.034	-.460	.646
	Motivasi	-.051	.032	-.117	-1.603	.110

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Berdasarkan pengujian yang telah di lakukan peneliti dapat di ketahui bahwa nilai sig displin kerja 0,817, nilai pengalaman kerja 0,646 dan sig motivasi sebesar 0,110. Dimana nilai independent yang di peroleh telah melebihi tingkat probabilitas 0,005 (5%) atau dapat di katakan regresi tidak bermasalah pada heteroskedastisitas.

Hasil Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.189	2.834		5.360	.000
	Displin kerja	.251	.056	.277	4.447	.000
	Pengalaman kerja	.125	.056	.137	2.228	.027
	Motivasi	.272	.056	.299	4.865	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Dengan uji median t-test, mencari nilai pada t-tabel mungkin dengan cara menyamakan nilai df (tingkat peluang) dengan taraf signifikansi 5% menghasilkan dengan:

$Df = n - k = 233 - 3 = 230$, Oleh karena itu , nilai t pada tabel adalah 1.970332 dan hasilnya yaitu:

1. Hasil pengujian variabel disiplin menunjukkan t hitung > t tabel, lebih tepatnya $4,447 > 1.970332$ dan $\text{sig-t} < \alpha$, yaitu $0,001 < 0,005$ dengan spekulasi bahwa H_0 menolak dan H_1 menerima. Sehingga dapat diartikan bahwa " Displin dengan batas tertentu berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja Pada PT Volex Di Kota Batam.
2. Hasil pengujian variabel Pengalaman kerja menunjukkan t hitung > t tabel, lebih tepatnya $2,228 > 1.970332$ dan $\text{sig-t} < \alpha$, yaitu $0,027 < 0,005$ dengan spekulasi bahwa H_0 menolak dan H_2 menerima. Sehingga dapat diartikan bahwa " Pengalaman kerja dengan batas tertentu berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja Pada PT Volex Di Kota Batam.
3. Hasil pengujian variabel motivasi menunjukkan t hitung > t tabel, lebih tepatnya $4,865 > 1.970332$ dan $\text{sig-t} < \alpha$, yaitu $0,000 < 0,005$ dengan spekulasi bahwa H_0 menolak dan H_3 menerima. Sehingga dapat diartikan bahwa " Motivasi dengan batas tertentu berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja Pada PT Volex Di Kota Batam.

Hasil Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.791	3	47.597	34.001	.000 ^b
	Residual	320.574	229	1.400		
	Total	463.365	232			
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman kerja, Displin kerja						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25,2024

Mengingat informasi uji F pada tabel di atas, maka uji sinkronisasi diwakili oleh hasil F terhitung yang ditetapkan ke 34.001. Tingkat signifikansi adalah 0.000 dan alpha kurang dari 0.05. Artinya faktor independen disiplin, pengalaman kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efisiensi kerja. Selain menggunakan nilai Sig, kita dapat menunjukkan cara lain untuk mendeteksi tebakan dengan mencari tabel dengan nilai F tertentu > F. pada Tabel 1.2 F hitung di atas adalah 34.001, tetapi tabel F-nya 3.04 (lihat tabel F). Artinya tabel F > F terhitung.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.299	1.183
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman kerja, Displin kerja				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2024

Dari hasil yang diperoleh terlihat nilai R-squarednya adalah 0,308. Pemaparan ini akan menjelaskan bagaimana disiplin kerja, pengalaman kerja, dan motivasi mempengaruhi produktivitas kerja dimana presentasi 30,8.

SIMPULAN

Hasil pengujian variabel disiplin menunjukkan t hitung > t tabel, lebih tepatnya $4,447 > 1,970332$ dan $\text{sig-t} < \alpha$, yaitu $0,001 < 0,005$ dengan spekulasi bahwa H_0 menolak dan H_1 menerima. Sehingga dapat diartikan bahwa "Displin dengan batas tertentu berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja Pada PT Volex Di Kota Batam.

Hasil pengujian variabel Pengalaman kerja menunjukkan t hitung $> t$ tabel, lebih tepatnya $2,228 > 1.970332$ dan $\text{sig-}t < \alpha$, yaitu $0,027 < 0,005$ dengan spekulasi bahwa H_0 menolak dan H_2 menerima. Sehingga dapat diartikan bahwa "Pengalaman kerja dengan batas tertentu berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja Pada PT Volex Di Kota Batam.

Hasil pengujian variabel motivasi menunjukkan t hitung $> t$ tabel, lebih tepatnya $4,865 > 1.970332$ dan $\text{sig-}t < \alpha$, yaitu $0,000 < 0,005$ dengan spekulasi bahwa H_0 menolak dan H_3 menerima. Sehingga dapat diartikan bahwa "Motivasi dengan batas tertentu berpengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja Pada PT Volex Di Kota Batam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Displin, Pengalaman kerja, Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan Pt Volex di kota batam.

Referensi :

- Apriyani, K., & Siagian, M. (2023). Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika. *Seiko : Journal of Management & Business*, 6(1), 931–942.
- Asriningrum, R. O., Artiningsih, D. W., Harnida, M., & Banjarmasin, B. (n.d.). *Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Kalimantan Multimedia Banjarmasin*. 3, 1–15.
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, I. 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), 1–9.
- Hidayat, R., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima. *Akuntabel*, 18(2), 229–234.
- Kurniawan, R., & Sutiyaniti. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam (CoMBInES)*, 1(11), 1–11.
- Leihitu, K. F., Kalangi, J. A. F., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado. *Productivity*, 3(1), 61–66.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/37991>
- Milinia, P. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
<https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/view/2036%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/2036/1313>
- Pettarani, A., Sjahrudin, H., & Mansyur Mus, A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 66–81.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan

Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada LPD Se-Kecamatan Tabanan. *Jurnal Emas*, 3: 2774-30(9), 129.

Sianturi, R. D. (2021). *Analisis Pengaruh Motivasi, Sosialisasi, Dan Pemahaman Wajib Pajak Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak KPP Pratama Batam Selatan*. [http://repository.upbatam.ac.id/1277/%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/1277/1/cover s.d bab III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/1277/%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/1277/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf)

Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>

Syafrida Hafni Sahr. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022*.