



Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (Uptd) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Aceh

Muhammad Humam Pratama¹, M. Bakri², Juwita³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah

¹iman.box2014@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Populasi penelitian ini berjumlah 87 orang pegawai, dan teknik penarikan sampel menggunakan metode sensus sehingga semua populasi 87 orang pegawai dijadikan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, hal ini sesuai dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,219 > 3,103$), artinya motivasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Sedangkan secara parsial motivasi dan pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,114 (X_1)$ dan $2,045 (X_2) > 1,988$). Selanjutnya hasil dari persentase koefisien determinasi diperoleh sebesar 12,9% dan sisanya 87,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel ini seperti, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji, komitmen kerja dan lain-lain, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,359 menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 35,9%, artinya produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh mempunyai hubungan yang erat dan positif dengan variabel motivasi dan pengalaman kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik yang bekerja di sektor pemerintahan maupun swasta perlu dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Langkah-langkah untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus

bisa menerima gagasan-gagasan baru yang mendukung tujuan dari organisasi tersebut. Beberapa reformasi secara fundamental dapat dilakukan terhadap praktik dan kebijakan organisasi oleh karenanya kemampuan pegawai yang bergabung dengan bidang kerja yang baru diberikan program pengenalan dan pelatihan, namun program ini belum sepenuhnya dapat menghilangkan kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu sistem operasional organisasi merupakan salah satu aset penting karena memegang suatu peran utama dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu organisasi bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana yang besar, akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang paling utama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan (Sinungan, 2015: 18).

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh merupakan salah satu instansi pemerintah daerah di bawah pemerintah Aceh yang diberikan tugas untuk mengembangkan dan mengawasi kegiatan sosial dalam bidang pembinaan remaja putus sekolah. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang berkaitan dengan tugas utama dari capaian sasaran dibutuhkan SDM yang kompeten sebagai pelaksana dari setiap aktivitas kerja. Dengan adanya kompetensi yang memadai dapat menggerakkan sumber daya manusia dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi sehingga hal ini harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi ini. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja pegawai maka akan memberikan kemajuan bagi instansi ini dalam meningkatkan realisasi berbagai program kerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh, dimana produktivitas kerja pegawai harus ditingkatkan lagi serta harus mendapat perhatian yang penuh dari pihak organisasi agar tingkat produktivitas kerja pegawai semakin tinggi, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal, serta tugas kerja pegawai dapat diselesaikan tepat waktu serta memiliki motivasi dalam bekerja. Selain itu, para pegawai harus diberikan pelatihan guna mendapatkan pengalaman dalam penggunaan fasilitas kerja agar fasilitas kerja dapat digunakan secara efisien, karena motivasi dan pengalaman dapat berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai sehingga akan memudahkan organisasi mencapai tujuannya melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi, karena kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun, dimana motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu

(Rivai dalam Kadarisman (2015: 276). Apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pengalaman kerja, dimana pengalaman kerja memunculkan potensi seseorang, dengan potensi tersebut akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik (Uno 2016: 71). Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal, sebaliknya jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu Apakah motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh; Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh; Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna yang beralokasi di Jl. T. Panglima Nyak Makam No. 35 Lampineung Kec. Syiah Kuala Banda Aceh. Sedangkan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Menurut Margono (2016:118) populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Sedangkan sampel adalah sebagai bagian dari populasi, sebagai contoh yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh yang berjumlah sebanyak 87 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian adalah seluruh populasi. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto

(2016:134) yang mengatakan bahwa jika populasi kurang dari 100 lebih baik semua diambil sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus. Teknik pengumpulan data berdasarkan studi kepustakaan dan studi lapangan yaitu observasi, wawancara dan kuesioner yang diukur berdasarkan skala likert (Arikunto, 2016:195). Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2016:277), bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n$$

Model diatas dapat di formulasikan kedalam persamaan penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengalaman Kerja

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi X_1 dan X_2

ε = Error term

Dalam penelitian ini juga melakukan pengujian terhadap data yaitu uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik serta pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Motivasi (X_1)	4	0,694	0,60	Handal
2	Pengalaman kerja (X_2)	3	0,675	0,60	Handal
3	Produktivitas kerja (Y)	3	0,664	0,60	Handal

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Hasil uji reliabilitas data memperlihatkan nilai *cronbach alpha* dari 16 item kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data Motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja diperoleh nilai *cronbach alpha* masing-masing 0,694, 0,675 dan 0,664 atau lebih besar dari 0,60. Dengan demikian data yang terlibat dalam variabel penelitian tersebut memenuhi kredibilitas *cronbachs alpha* (kehandalan) karena nilai *cronbachs alpha* melebihi 60% (Malhotra, 2012 : 305).



Tabel 2. Hasil Uji Validitas

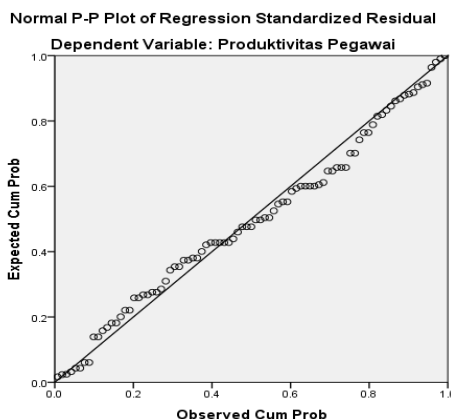
No	Variabel	Butir	Nilai R _{hitung}	Nilai R _{tabel} (N=87)	Keterangan
1	Produktivitas kerja (Y)	A1	0,549	0,213	Valid
		A2	0,545	0,213	Valid
		A3	0,601	0,213	Valid
2	Motivasi (X ₁)	B1	0,604	0,213	Valid
		B2	0,578	0,213	Valid
		B3	0,697	0,213	Valid
		B4	0,788	0,213	Valid
3	Pengalaman kerja (X ₂)	C1	0,682	0,213	Valid
		C2	0,642	0,213	Valid
		C3	0,598	0,213	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Dari tabel 2 diperoleh hasil untuk uji validitas data, dimana diperoleh nilai korelasi minimal dari semua item pertanyaan adalah 0,545. Sedangkan nilai korelasi tabel pada df $n = 87$ menunjukkan angka sebesar 0,213. Dengan demikian dapat diartikan seluruh indikator yang membentuk variabel motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja dapat dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ kritis *product moment*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

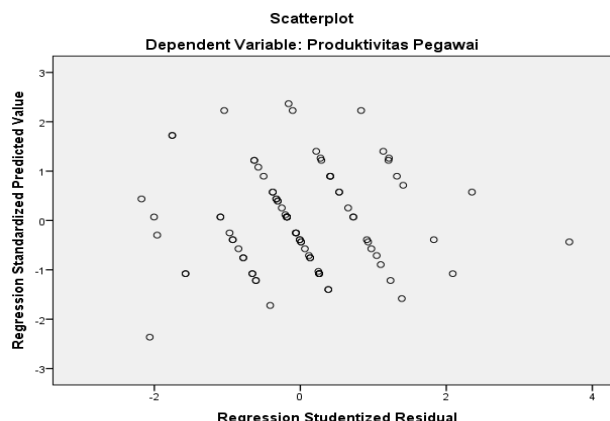


Gambar 1. Normal P-P Plot of Regresioan standarized residual

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat di artikan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.



Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik *Scatterplot* Untuk Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa grafik *scatter plot* tidak memiliki pola tertentu, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Nilai VIF Variabel Bebas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi (X_1)	0,907	1,102	Non multikolinearitas
Pengalaman kerja (X_2)	0,907	1,102	Non multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 3 diatas maka dapat dilihat bahwa semua indikator dalam penelitian ini telah bebas dari adanya variabel pengganggu yang dapat mengurangi Validitas hasil penelitian, karena di peroleh hasil multikolinearitas berdasarkan nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) lebih kecil dari nilai 5 dan nilai *tolerance* dibawah 10.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel bebas dan terikat dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauh mana tingkat kenaikan skala likert dari 2 (dua) variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linier berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi linear berganda; Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.479	1.364		4.750	.000		
	Motivasi	.136	.064	.226	2.114	.037	.907	1.102
	Pengalaman Kerja	.213	.104	.219	2.045	.044	.907	1.102

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai



Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Dari hasil perhitungan analisis statistik dengan bantuan program SPSS seperti terlihat pada tabel 4, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,479 + 0,136 X_1 + 0,213 X_2 + e$$

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hubungan linier antara Motivasi dan pengalaman kerja dengan Produktivitas kerja selalu memiliki hubungan yang dapat di buktikan dengan koefisien korelasi, dimana Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi; Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.359 ^a	.129	.108	1.108

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan pada Tabel 6

Tabel 6. Hasil Analisis Uji F; ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.273	2	7.637	6.219	.003 ^b
	Residual	103.141	84	1.228		
	Total	118.414	86			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

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

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.479	1.364		4.750	.000
	Motivasi	.136	.064	.226	2.114	.037
	Pengalaman Kerja	.213	.104	.219	2.045	.044

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil regresi linier berganda bahwa besarnya hasil koefisien regresi, korelasi

dan determinasi untuk variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai pada unit pelaksana teknis daerah (UPTD) rumah sejahtera jorong naguna dinas sosial Banda Aceh. Nilai konstanta (α) sebesar 5,479 artinya jika motivasi dan pengalaman kerja dianggap konstan maka besarnya produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sejahtera Jorong Naguna Dinas Sosial Banda Aceh adalah sebesar 5,479 pada satuan skala likert. Hasil koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,136 artinya bahwa setiap perubahan 1% dalam variabel motivasi, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sejahtera Jorong Naguna Dinas Sosial Banda Aceh sebesar 13,6%; maka semakin tinggi motivasi maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sejahtera Jorong Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Sedangkan hasil koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,213 artinya bahwa setiap 1 % perubahan dalam variabel pengalaman kerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sejahtera Jorong Naguna Dinas Sosial Banda Aceh sebesar 21,3%; dengan demikian semakin tinggi pengalaman kerja maka akan semakin mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sejahtera Jorong Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Berdasarkan hasil analisis regresi dapat disimpulkan bahwa dari ke dua variabel bebas yaitu motivasi dan pengalaman kerja ditemukan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh paling besar dibandingkan dengan variabel motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sejahtera Jorong Naguna Dinas Sosial Banda Aceh, hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja paling besar dibandingkan dengan nilai koefisien regresi pada variabel motivasi.

Hasil dalam penelitian ini didukung oleh Syamsuddin (2015) tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. Hasil penelitian untuk hipotesis pertama diperoleh penjelasan bahwa motivasi dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, hipotesis kedua juga dapat dijelaskan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, serta hipotesis ketiga bahwa pengalaman kerja baik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ratnaningsih (2015) tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. Metode dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta.

Hasil perbandingan mean square regresi dan residual diperoleh nilai F hitung sebesar 6,219. Sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan $n = 87$ adalah sebesar 3,103. Dengan demikian F hitung (6,219) diperoleh $> F$ tabel (3,103) dengan tingkat probabilitas 0,003, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan menolak hipotesis nol (H_{o1}), artinya motivasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai terhadap pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumah Sejahtera Jorong Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Selanjutnya untuk pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,114, sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,988. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,114)

lebih besar dari t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,037. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial tingkat motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a2} dan menolak hipotesis H_{o2} serta pengaruh pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,045 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,988. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (2,045) lebih besar dari t_{tabel} (1,988) dengan tingkat signifikan 0,044. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa secara parsial pengalaman kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a3} dan menolak hipotesis H_{o3} .

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dikemukakan pada bab terdahulu maka dapat diambil beberapa kesimpulan antara lain: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Dengan demikian jika motivasi pada pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh dapat ditingkatkan oleh pimpinan, maka produktivitas kerja pegawai terhadap instansi ini akan semakin meningkat; Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh. Dengan demikian semakin tinggi pengalaman kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh maka produktivitas kerja pegawai terhadap organisasi ini akan semakin meningkat; Hubungan motivasi dan pengalaman kerja dengan produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh adalah positif dan relatif kuat, sehingga jika motivasi dan pengalaman kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh dapat ditingkatkan oleh pihak instansi ini, maka produktivitas kerja pegawai terhadap Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh akan semakin meningkat; Peran variabel motivasi dan pengalaman kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Banda Aceh adalah sebesar 12,9%. Sementara selebihnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini misalnya, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaji, komitmen kerja dan lain-lain. Dengan demikian peran variabel bebas dalam mendukung perubahan variabel terikat dalam model penelitian ini relatif dapat digunakan karena berkontribusi meningkatnya produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Suatu Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Kadarisman, M. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Kesepuluh*. Jakarta: Salemba empat.
- Margono. 2016. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

-
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh). *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 13-23.
- Rahmi, R., Nelly, N., & Noraizza, N. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Implementasi Total Quality Management Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 6(1), 73-86.
- Ratnaningsih, Nuryani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 2, No. 2 Juni 2015.
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas, I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 109-116.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara: Jakarta Timur.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syamsuddin, Suandi Putra. 2015. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. Vol 1, No. 1 Maret 2015.
- Uno, Hamzah. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Yulizar, Y., Sarboini, S., & Mariati, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir Personil Polri pada Satuan Kerja Biro Operasi Polda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 6(2), 59-70.
- Yusuf, Z. (2021). Penempatan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) UP3 Banda Aceh Unit Layanan Pelanggan Sabang. *Jurnal Sociohumaniora Kodepena (JSK)*, 2(2), 173-184.