

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN: STUDI DI KANTOR KOPERASI SIMPAN PINJAM CREDIT UNION DHARMA PRIMA KITA

Oktavianus Rogasian Deden, Episilandri Septyarini

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

Author Corresponding:
Oktavianus Rogasian Deden

Abstract.

The aim of this research is to test whether Motivation, Work Discipline and Work Experience have an effect on Employee Work Productivity. The population and sample used in the research were all KSP Credit Union Dharma Prima Kita employees, totaling 50 employees using the saturated sample method (census). The data collection method uses questionnaires. The research method used was validity, reliability, classical assumptions (normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests), multiple linear regression analysis, t test, f test and coefficient of determination R². The data processing technique in this research uses the SPSS Statistics application version 23. The results of this research show that the three variables Motivation, Work Discipline and Work Experience have a positive and significant influence on Employee Work Productivity for KSP Credit Union Dharma Prima Kita cooperative employees.

Keywords: Motivation, Work Disciplin, Work Experience, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu contoh dari sumber daya manusia terbesar dan terpenting yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan/organisasi yang memegang peranan penting dalam kemajuan dan peningkatan kualitas sebuah organisasi (Putu, 2016). Produktivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan cara mengembangkan semangat kerja karyawan, meningkatkan kepastian dan menunjang kapasitas kerja karyawan dan jaminan kerja karyawan sehingga karyawan dapat memberikan nilai atau loyalitas kepada organisasinya (Khan et al., 2014). Demikian juga pada kantor KSP Credit Union Dharma Prima Kita, dalam menjalankan tugas dan fungsinya tentunya dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang baik, agar dapat menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas kerja dan pencapaian setiap tujuan yang diinginkan pada Kantor KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Dalam meningkatkan dan menjaga kualitas sumber daya manusia yang optimal tentunya yang harus diperhatikan adalah faktor Produktivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan (Jumantoro et al., 2019). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya motivasi, disiplin dan pengalaman kerja. Motivasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja yang besar memiliki pengaruh dalam mengangkat suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk produktivitas karyawan. dalam hal ini karyawan perlu dilatih untuk

bertanggung jawab dalam pekerjaan. Apabila memiliki motivasi yang positif, karyawan akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan (Kusumasari, 2022). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (Liana, 2020) menyatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja, yang dimana motivasi berkaitan erat dengan produktivitas kerja, karena semakin tinggi tingkat motivasi maka seseorang akan bersemangat melakukan pekerjaan sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih cepat dengan kualitas yang mengikuti standar yang ditetapkan. Begitu juga penelitian yang dilakukan Nirwana & Haryani, (2019) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Saleh & Utomo, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Andini dkk., (2019) ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, karena Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa ke masa (Hariani et al., 2019). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halimatussakdiah dkk., (2019) ada pengaruh pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman Ardika, (2019) yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel pengalaman kerja terhadap variabel produktivitas kerja, hasil analisis regresi yang diperoleh dari output regresi, terdapat pengaruh positif antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Taufik et al., 2022). Jadi motivasi mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Rampisela et al., 2020). Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi (Nur Azizah, 2019). Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai disiplin yang tinggi, karena selain terhindar dari kemangkiran, perilaku membolos, maupun pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan

keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi. Selain itu karyawan juga sikap menyukai organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Nabella et al., 2021).

Pengalaman Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2018) pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja atau pengetahuan serta 21 ketrampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Johnson (2017) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seorang individu. Pengalaman kerja dapat dilihat sebagai jumlah dari semua pengetahuan yang diperoleh karyawan sebagai hasil dari bekerja untuk periode waktu yang cukup lama yang berpotensi menginspirasi arah karir masa depan karyawan. Pengertian Pengalaman Kerja terdiri dari beberapa macam yang diberikan oleh para ahli. Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2015), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung,)”. Pengalaman kerja di definisikan oleh Manulang (2015:15), adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Menurut Sutjiono, (2018) pengalaman kerja adalah senioritas atau “length of service” atau masa kerja merupakan lamanya seorang pegawai menyumbangkan tenaganya di perusahaan. Kemudian Foster, (2020:40) mengatakan “Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugastugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik”.

Produktivitas kerja karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Pelatihan (training) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya (Wahyuningsih, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki sifat kausalitas atau memiliki sifat hubungan sebab- akibat antara variabel indepeneden yaitu Motivasi (X1), Disiplin(X2) dan Pengalaman Kerja(X3) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja Karyawan(Y).

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif berupa angka dan statistik yang diperoleh melalui survey kuesioner.

Populasi

Terkait dengan penelitian ini populasi yang ditemukan pada Kantor Koprasi Simpan Pinjam Credit Union Dharma Prima Kita yang berjumlah 50 orang

Sampel

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, , maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Kantor Koperasi Simpan Pinjam *Credit Union* Dharma Prima Kita yaitu sebanyak 50 orang responden.

Metode Pengumpulan Sampel

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut sensus. Menurut Sugiono & Puspitasari, (2021) Pengertian dari sampling jenuh yaitu teknik yang dilakukan untuk menentukan sampel dengan cara menggunakan semua bagian dari populasi sebagai sampel

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabelitas

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi	0,826	0,273	0,001	Valid
	0,796	0,273	0,001	Valid
	0,846	0,273	0,001	Valid
	0,845	0,273	0,001	Vaid
	0,718	0,273	0,001	Valid
	0,706	0,273	0,001	Valid
	0,816	0,273	0,001	Valid
	0,635	0,273	0,001	Valid
	0,796	0,273	0,001	Valid
	0,844	0,273	0,001	Valid
Disiplin Kerja	0,725	0,273	0,001	Valid
	0,710	0,273	0,001	Valid
	0,730	0,273	0,001	Valid
	0,776	0,273	0,001	Vaid
	0,794	0,273	0,001	Valid
	0,706	0,273	0,001	Valid
	0,743	0,273	0,001	Valid
	0,338	0,273	0,001	Valid
	0,642	0,273	0,001	Valid
	0,785	0,273	0,001	Valid
	0,758	0,273	0,001	Valid
	0,625	0,273	0,001	Valid
Pengalaman Kerja	0,815	0,273	0,001	Valid
	0,862	0,273	0,001	Valid
	0,688	0,273	0,001	Valid
	0,783	0,273	0,001	Vaid
	0,815	0,273	0,001	Valid
	0,860	0,273	0,001	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan	0,861	0,273	0,001	Valid
	0,576	0,273	0,001	Valid
	0,895	0,273	0,001	Valid
	0,855	0,273	0,001	Valid
	0,911	0,273	0,001	Valid
	0,835	0,273	0,001	Valid
	0,854	0,273	0,001	Valid
	0,722	0,273	0,001	Vaid
	0,825	0,273	0,001	Valid
	0,813	0,273	0,001	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukan r-hitung Variabel Independen yaitu Variabel Motivasi (0,826 sd 0,844), Variabel Disiplin Kerja (0,725 sd 0,625) Variabel Pengalaman Kerja (0,815 sd 0,860) dan Variabel Dipenden yaitu Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (0,861 sd 0,813). semua data dalam penelitian ini memiliki nilai r- Hitung > r-Tabel Hal ini dibuktikan dengan nilai pearson correlation atau r-hitung > r-tabel, dan nilai signifikannya < 0,05. dapat disimpulkan semua data penelitian valid.

1. Uji Reliabelitas

Tabel 2
Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	,929	Reliabel
Disiplin Kerja	,883	Reliabel
Pengalaman Kerja	,886	Reliabel
Produktivitas kerja karyawan	,937	Reliabel

Berdasarkan hasil uji Reliabilitas pada tabel 4.10 diatas menyatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel diatas dinyatakan reliabel karena memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 yang berarti kuisioner dalam penelitian ini Reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengambilan data pada penelitian ini.

Analisis Data

Tabel 3
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,788	3,070		,908
	Morivasi	-,312	,045	-,448	-,368
	Disiplin Kerja	,459	,072	,475	,000
	Pengalaman Kerja	1,159	,123	,674	,000

a. Dependent Variable: produktifitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.16 nilai signifikan dari variabel Motivasi (X1) yaitu 0,000. variabel Disiplin kerja (X2) yaitu 0,000 dan variabel pengalaman Kerja (X3) adalah 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa regresi, yakni variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) serta Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 2,877 + 0,312 + 0,459 + 1,159 + e$$

Uji Parsial (t) dan Uji Simultan (f)

Uji t

Tabel 4
Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,788	3,070		,908
	Morivasi	-,312	,045	-,448	,000
	Disiplin Kerja	,233	,109	,241	,038
	Pengalaman Kerja	1,159	,123	,674	,000

a. Dependent Variable: produktifitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat ditentukan pengaruh terhadap hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Hasil analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *p value* dengan α (5%). Pengujian dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 23 pada tabel 4.16. Variabel motivasi memiliki t-hitung sebesar 6.933 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ atau α (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Hasil analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *p value* dengan α (5%). Pengujian dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 23 pada tabel 4.16. Variabel Disiplin Kerja memiliki t-hitung sebesar 2,131 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ atau α (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
- Hasil analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Uji t yang dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai *p value* dengan α (5%). Pengujian dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS 23 pada tabel 4.16. Variabel Pengalaman Kerja memiliki t-hitung sebesar 9.440 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ atau α (5%) sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji f

Tabel 5
Uji f

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	857,598	3	285,866	85,565
	Residual	153,682	46	3,341	
	Total	1011,280	49		

a. Dependent Variable: produktifitas kerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, X, disiplin kerja

F hitung lebih besar dari pada f tabel sehingga hipotesis simultan dapat dinyatakan diterima. Untuk mengetahui seberapa signifikan maka dapat dilihat dari

f dihitung diperoleh sebesar $85.565 > 3,183$ sehingga kesimpulannya variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

A. Uji Koefisien Determinan

Tabel 6
Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,921 ^a	,848	,838	1,828

a. Predictors: (Constant), pengalaman kerja, X, disiplin kerja

Berdasarkan tabel 4.19 dapat dilihat bahwa nilai *R square* sebesar 0,838 hal ini berarti 80% variabel Produktivitas Kerja Karyawan di pengaruhi oleh variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja. *Standard error estimate* (SEE) sebesar 1.828 semakin kecil nilai *standard error estimate* (SEE) maka akan membuat regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel independen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan di dapatkan hasil Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) maknanya apabila Motivasi (X1) mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Kantor KSP Credit Union Dharma Prima Kita akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan dapat diterima dan dibuktikan dengan hasil uji T dimana hasil t-hitung sebesar 6.933 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,675 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ atau. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Putu, (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan di dapatkan hasil Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) maknanya apabila Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Kantor KSP Credit Union Dharma Prima Kita akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan dapat diterima dan dibuktikan dengan hasil uji T dimana hasil t-hitung sebesar 2,131 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,675 dengan signifikan $0,03 < 0,05$ atau. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan Aspiyah & Martono, (2016) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan di dapatkan hasil Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) maknanya apabila Pengalaman Kerja (X3) mengalami peningkatan maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada Kantor KSP Credit Union Dharma Prima Kita akan mengalami peningkatan signifikan. Kesimpulan hipotesis pertama (H3) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan dapat diterima dan dibuktikan dengan hasil uji T dimana hasil t-hitung sebesar 9,440 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,675 dengan signifikan $0,00 < 0,05$ atau. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian

yang sebelumnya dilakukan Ekatama et al., (2022) yang menyatakan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil olah data yang telah dilakukan didapatkan hasil. Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Berdasarkan Pengalaman Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini dilihat dari f hitung diperoleh sebesar $85,565 > 3,18$ sehingga kesimpulannya variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) secara simultan atau Bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat maka digunakan rumus koefisien determinasi SPSS 23 didapatkan nilai *adjusted R square* (Koefisien Determinasi) sebesar 0,848 hal ini berarti 80%. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Putu, (2016) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, Aspiyah & Martono, (2016) membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita, serta Ekatama et al., (2022) ditemukan bahwa Pengalaman Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang saya lakukan pada kantor Koperasi KSP Credit Union Dharma Prima Kita dan kemudian dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan kekuatan mental untuk melakukan atau membuat kegiatan tertentu. Dengan adanya Motivasi yang tinggi maka seseorang karyawan kinerjanya akan baik dan produktivitas kerjanya akan meningkat. Disiplin Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Hal ini dikarenakan dengan adanya sikap disiplin kerja seseorang karyawan dapat menyelesaikan tugas – tugas yang dibebankan dengan baik. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita. Hal ini dikarenakan dengan pengalaman akan mempengaruhi seorang dalam bekerja, semakin berpengalaman maka orang tersebut akan semakin mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Semakin berpengalaman maka produktivitas kerja karyawan tersebut akan semakin tinggi. Variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan KSP Credit Union Dharma Prima Kita.

Berdasarkan hasil penelitian dan juga pembahasan yang telah dilakukan, maka saran yang dapat saya sampaikan dalam penelitian ini adalah : Bagi KSP Credit Union Dharma Prima Kita Berdasarkan penelitian yang telah saya lakukan diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja dapat memberikan pengaruh positif dalam meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan . Maka dari itu KSP Credit Union diharapkan mampu menjaga dan mempertahankan kualitas Kinerja Karyawan agar memberikan dampak yang baik bagi pegawai serta perusahaan. Bagi Peneliti Selanjutnya Berdasarkan hasil pengujian statistik deskriptif dari setiap variabel pada yang telah dijelaskan babsebelumnya, peneliti memperoleh beberapa rata-ratajawaban responden per-item soal yang memiliki bobot nilai yang masih rendah dari pernyataan yang disajikan dalam kuisioner penelitian. Maka dari itu, saran yang disampaikan penulis bagi peneliti selanjutnya adalah, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkanitem soal pernyataan dengan cara menambah beberapa variasi dari setiap pernyataan pada kuisioner yang akan digunakan yang didukung dengan teori-teori yang

berlandaskan penelitian terdahulu agar peneliti dapat memperoleh hasil yang maksimal serta penulis menyarankan menambah jumlah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Y., Lubis, Y., & Siregar, R. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Unit Usaha Pabatu. *Jurnal Agriuma*, 1(2), 14. <https://doi.org/10.31289/Agr.V1i2.2874>
- Anggraeni, F. N. (2020). Determinan Motivasi Internal Terhadap Kinerja. *DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management And Business*, 3(2), 161–170. <https://doi.org/10.37481/Sjr.V3i2.191>
- Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 268–279. <https://doi.org/10.31933/Jimt.V1i3.110>
- Aribowo, Lubis, A., & Sabrina, H. (2020). PENGARUH LOYALITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KEBIJAKAN PIMPINAN DI PT . QUANTUM Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2–18.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346.
- Astawa, I. G. P. B., Julianto, I. P., & Dewi, L. G. K. (2020). Penilaian Kinerja Koperasi Unit Desa (Kud) Penebel Tabanan Dengan Pendekatan Balanced Scorecard. *Monex : Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 9(1), 18–29.
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2021). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Islami Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 115–128. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V5i1.650>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMA*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.47335/Ema.V5i1.44>
- Budianto, N. (2016). Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan. *Jurnal Studi Keislaman*, Vol.7(No.1), 97–108. https://www.academia.edu/42771884/MICROSOFT_MATHEMATIC
- Choirunnisa, A. (2020). Perancangan Corporate Identity Sebagai Media Promosi Koperasi Nusa Sejahtera. *IKONIK : Jurnal Seni Dan Desain*, 2(1), 27. <https://doi.org/10.51804/Ijsd.V2i1.609>
- Ekatama, M., WA, A., Astuti, P., & CN, Y. (2022). *The Effect Of Motivation, Education Level, And Work Experience On Employee Work Productivity*. 106–120. <https://doi.org/10.4108/Eai.16-4-2022.2319721>
- Erwin, & Rosnaida. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepuasan Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PDAM Tirta Kualo Kota Tanjung Balai. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(2), 78–88. <http://www.jurnal.una.ac.id/index.php/mes/article/view/1891>
- Firmansyah, D., & Mistar, M. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 202–216. <https://doi.org/10.33373/Dms.V9i2.2532>
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Komang Krisna Heryanda. (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. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/viewfile/21987/13604>
- Hariani, M., Arifin, S., & Putra, A. R. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja

- Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Global*, 03(2), 22–28.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal On Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/Ijse.V5i1.5861>
- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/Iso.V3i1.244>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/Tatakelola.V7i1.65>
- Khasanah, H. Dalam. (2020). *Tujuan Disiplin Kerja*. 9241(1999), 7–25.
- Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186. <https://doi.org/10.37849/Midi.V21i2.287>
- Lestari, F. I., Siregar, N. A., & Musannif, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja Dan Motivasi, Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. *Intelektium*, 3(1), 133–149. <https://doi.org/10.37010/Int.V3i1.449>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V1i01.25>
- Nabella, S. D., Sumardin, & Syahputra, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Jumka*, 2021, 1. No.1(0778), 7058741.
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
- Nirwana, P. B., & Haryani. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Indo Jaya Makmur Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 26(47), 82–90.
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 30–32.
- Oktapiani, S. (2013). *Analisis Pemberian Kompensasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari*. 2014, 2–31.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127–136. <https://doi.org/10.47709/Jebma.V1i2.994>
- Pitriyani, 2Abd. Halim. (2020). *1900-3536-1-Pb*. 1, 60–68.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting And Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/Aj.V1i2.20>
- Prastiwi, E. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Kasus. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47.
- Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 54–63.
<https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/Article/View/20066/12037>
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Rating, P., Gratis, D. A. N., Terhadap, O., Pembelian, K., & Shopee, P. (2022). *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi 4 Pengaruh. September*.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50.
<https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7.
<https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- 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>
- Sugiono, S., & Puspitasari, M. (2021). Pengaruh Reputasi Dan Identifikasi Organisasi Terhadap Intensi Word-Of-Mouth Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 6(1), 23. <https://doi.org/10.24198/jmk.v6i1.28398>
- Sulaeman Ardika. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91–100.
- Suparyanto. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Suparyanto Dan Rosad (2015)*, 5(3), 248–253.
- Syahrul, K. (2020). THE EFFECT OF EMPOWERING LEADERSHIP ON INTRINSIC MOTIVATION: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AS A MEDIATION. In *Journal Of Leadership In Organizations* (Vol. 2, Issue 2).
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan, Pengalaman Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 440.
<https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>
- Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>
- Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CAFÉ D ' MALAKA SOPPENG Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Café D ' Malaka Soppeng . Penelitian Ini Dilakukan Di C. *Jurnal Ilmiah Metansi*, 5(April), 41–48.