

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA  
PT BANK BTPN MAYONG KABUPATEN JEPARA**



**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana ( S1)  
Guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh :

**RIZA LUTFI HAKIM**

**B 100 080 152**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2012**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT BANK BTPN  
MAYONG KABUPATEN JEPARA.**

Yang ditulis oleh:

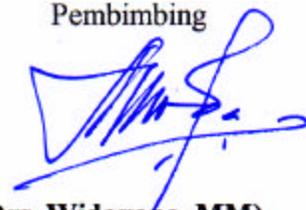
**RIZA LUTFI HAKIM**

**B 100 080 152**

Penandatanganan berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Agustus 2012

Pembimbing



**(Drs. Widoyono, MM)**

Mengetahui

Dean Fakultas Ekonomi

Universitas Muhamadiyah Surakarta



**(DR. Triyono, SE., Ak., M.Si)**

## ABSTRAKSI

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara Adapun alasan pengambilan judul ini karena Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Adapun perumusan masalahnya adalah 1) Apakah motivasi yang terdiri dari pelatihan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja ? 2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ? 3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara?. Penelitian ini menggunakan sampel sebesar 64 responden dengan teknik populasi, jenis data dan sumber data menggunakan data primer yang di dapat dari jawaban responden yang berupa pengisian kuisisioner serta wawancara yang didapat dari pegawai. Adapun uji instrumen menggunakan uji Validitas dan uji Reliabilitas dan metode analisis data yang digunakan berupa analisis berganda, Uji normalitas, Uji heterokedastisitas, dan Uji multikorelasi, Uji F serta Uji t dan Koefisien Determinasi.

Hasil analisis data dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,835 + 0,169X_1 + 0,413X_2 + 0,374X_3 + e$ . Uji t dapat diperoleh hasil  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja sebesar 2,826, promosi jabatan sebesar 6,622 dan pengalaman kerja sebesar 5,004 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00, maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan Uji F dapat diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 226,451 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,76, maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan pelatihan Kerja ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja. Dan Hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai  $R^2 = 0,919$ , ini dapat diartikan bahwa 91,9% perubahan/variasi Y (produktivitas kerja) dipengaruhi variabel X (pelatihan kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja) sedangkan 8,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Dari variabel tersebut variabel motivasi promosi jabatan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja yaitu dengan nilai Uji t sebesar 6,622.

Dengan adanya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi promosi jabatan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja yaitu dengan nilai Uji t sebesar 6,622 selain promosi jabatan, motivasi dan pengalaman kerjapun juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan produktivitas kerja. Bila dibandingkan penelitian terdahulu dan sekarang ada perbedaan indikator motivasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja sehingga dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil yang sama yaitu semua variabel signifikan, dengan demikian penelitian saya mendapat dukungan dari penelitian terdahulu.

***Kata kunci : Motivasi, Promosi Jabatan, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja***

## **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula (J. Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja (Moekijat,1999). Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi

kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas. Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja ini, PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para karyawannya. Adapun upaya tersebut dilakukan dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya. Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja, jaminan makan, rekreasi, tempat ibadah, ruang olahraga, tunjangan hari raya, ruang pengobatan, asuransi, gaji, bonus, upah lembur, *softloan* karyawan dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja di dalamnya benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai tingkat produktivitas.

Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pun diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan D3. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan. Berdasarkan uraian diatas maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGWAI PADA PT BANK BTPN MAYONG KABUPATEN JEPARA.**

## **B. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian dapat terarah dan tidak melebar. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi dalam kajian ini berupa motivasi pelatihan kerja dan motivasi promosi jabatan.

2. Pengalaman kerja yang menjadi bahan kajian adalah pengalaman kerja yang dimiliki pegawai selama bekerja di PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara (masa kerja).

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini.

1. Apakah motivasi yang terdiri dari pelatihan kerja dan promosi jabatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara?
3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara?

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi pelatihan kerja dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara.

### **E. Tinjauan Pustaka**

#### **1. Pengertian Motivasi pelatihan kerja**

Menurut Gomes (1997 : 197), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk

mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih”.

Pelatihan menurut Gary Dessler (1997 : 263) adalah “Proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Sedangkan menurut John R. Schermerhorn, Jr (1999 : 323), pelatihan merupakan “Serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan ketrampilan yang berkaitan dengan pekerjaan”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia perhotelan. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya.

## **2. Pengertian Motivasi promosi jabatan**

Motivasi promosi jabatan adalah Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini. Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan). Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) pada umumnya lebih tinggi bila dibanding dengan pada jabatan lama. Suatu promosi jabatan pada umumnya didambakan oleh setiap anggota organisasi. Setiap

karyawan memiliki keinginan untuk selalu menjadi lebih baik, menduduki jabatan yang lebih tinggi, memperoleh upah atau gaji yang lebih tinggi, memperoleh status yang lebih tinggi, dan lain-lain. Salah satu bentuk pengembangan yang diinginkan karyawan adalah promosi. Karena dengan promosi ia akan memperoleh hal-hal yang diinginkan.

### **3. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

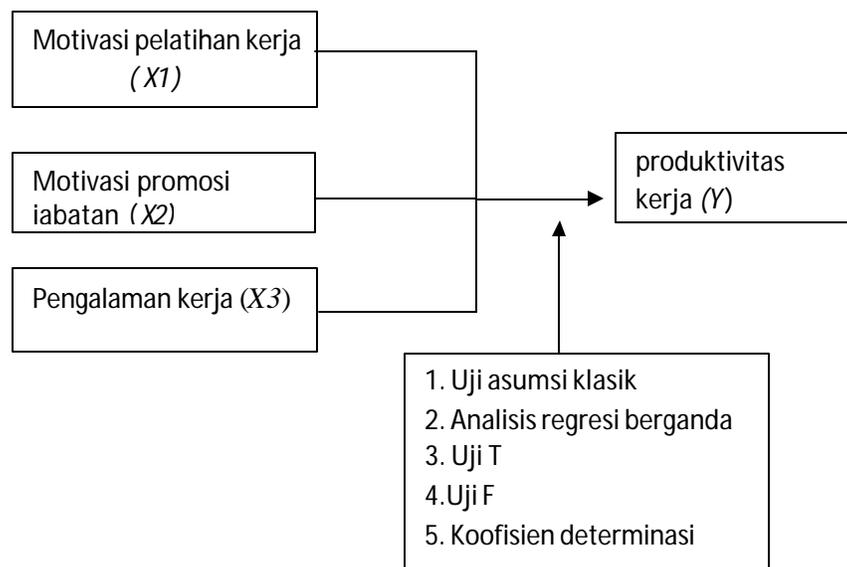
### **4. Pengertian Produktivitas Kerja**

Produktivitas dalam ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan dengan segala pengorbanan. Menurut Murdidaryah(1992:92) produktivitas adalah suatu pendekatan disiplin untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, replikasi, penggunaan cara yang produktivitasnya menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Dimensi individu melihat produktivitas dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan

dimensi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan *input* dan keluaran *out put*. Oleh karena itu dalam pandangan ini, terjadinya peningkatan produktivitas tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Produktivitas kerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai faktor.

## F. Metode Penelitian

### 1. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

### Kerangka Pemikiran

### 2. Hipotesis

- a. Diduga ada pengaruh motivasi pelatihan kerja dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara.
- b. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara.

- c. Diduga motivasi promosi jabatan yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara.

### **3. Metode pengambilan Populasi dan Sampel**

#### a. Populasi

Adalah keseluruhan dari responden yang akan diambil datanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara yang berjumlah 64 pegawai.

#### b. Sampel

Adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan mewakili keseluruhan populasi. Sampel yang diambil adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara.

#### c. Sampling

Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan *random sampling*. Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)* yaitu cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil kepada setiap elemen populasi. Karena jumlah pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara berjumlah 64 pegawai maka sampling dalam penelitian ini diambil seluruhnya. Pendapat Suharsimi Arikunto (1983:94) yang menyatakan apabila subyeknya kurang dari 100. Lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10 – 15%, atau 20 – 25% atau lebih.

## **G. Analisa Data**

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh dari Pelatihan Kerja, promosi kerja dan pengalaman kerja

terhadap produktivitas kerja. Selain untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam analisis regresi linier berganda ini, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,835 + 0,169X_1 + 0,413X_2 + 0,374X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas memberikan keterangan sebagai berikut:

- a.  $a$  = Konstanta sebesar 1,835 menyatakan bahwa jika variabel pelatihan kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja dianggap konstan maka produktivitas kerja di PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara yang dicapai sebesar 1,835.
- b.  $b_{\text{pengalaman kerja}} = 0,169$ , artinya, apabila pelatihan kerja meningkat sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,169 dengan asumsi promosi jabatan dan pengalaman kerja dianggap konstan.
- c.  $b_{\text{promosi jabatan}} = 0,413$ , apabila perusahaan meningkatkan promosi jabatan sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,413 dengan asumsi pelatihan kerja dan pengalaman kerja dianggap konstan.
- d.  $b_{\text{pengalaman kerja}} = 0,374$ , apabila karyawan tersebut mempunyai pengalaman kerja selama 1 tahun maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0,374 dengan asumsi promosi jabatan dan pelatihan kerja dianggap konstan

## 2. Uji t

Adapun perhitungan untuk menguji keberartian variabel independen (Pelatihan Kerja, promosi kerja dan pengalaman kerja) secara individu terhadap variabel dependen (produktivitas kerja) adalah sebagai berikut :

- a. Uji t yang berkaitan dengan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{\text{hitung}} = 2,826 > t_{\text{tabel}} = 2,00$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja terhadap produktivitas kerja.

- b. Uji t yang berkaitan dengan promosi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 6,622 > t_{tabel} = 2,00$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan promosi kerja terhadap produktivitas kerja.

- c. Uji t yang berkaitan dengan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y)

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 5,004 > t_{tabel} = 2,00$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

3. Uji F

Uji F untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja, promosi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang berarti (signifikan) terhadap produktivitas kerja.

Langkah-langkah pengujian :

- a. Komposisi hipotesis

$H_0 : \rho_1 = \rho_2 = \rho_3 = 0$ , tidak ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel Y.

$H_1 : \rho_1 \neq \rho_2 \neq \rho_3 \neq 0$ , ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap variabel Y.

- b. *Level of signifikan* = 0,05 = 5%

- c. Nilai F tabel = F 0,05; (n - k - 1) = 0,05; (64 - 3 - 1)

F 0,05 : 2,76

- d. Mencari nilai  $F_{hitung}$

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

$$F_{hitung} = \frac{0,919 / 3}{(1 - 0,919) / (60)}$$

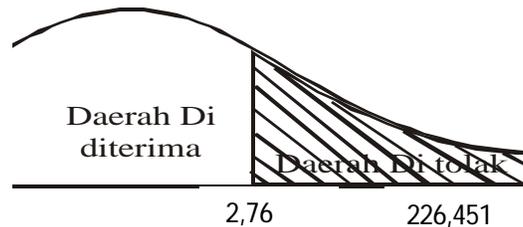
$F_{hitung} = 226,451$  (hasil komputer SPSS versi 12.00)

Dimana :

$R^2$  = Koefisien determinasi

K = Banyaknya prediktor, yaitu  $X_1, X_2, X_3$

N = Banyaknya sampel



e. Kesimpulan

Dengan didapatnya  $F_{hitung} = 226,451 > F_{tabel} = 2,76$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Pelatihan Kerja ( $X_1$ ), promosi kerja ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ), promosi kerja ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) secara bersama-sama. Dari hasil perhitungan komputer program SPSS versi 12.00 diperoleh  $R^2 = 0,919$ , ini dapat diartikan bahwa 91,9% perubahan/variasi Y (produktivitas kerja) dipengaruhi oleh variabel X (pelatihan kerja, promosi kerja dan pengalaman kerja) sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi promosi jabatan yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja yang ditunjukkan dengan nilai Uji t sebesar  $6,622 > 0,413$ . Ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan “Diduga motivasi promosi jabatan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara” terbukti kebenarannya.

## H. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,835 + 0,169X_1 + 0,413X_2 + 0,374X_3 + e$   
Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Berdasarkan Uji t dapat diperoleh hasil  $t_{hitung}$  variabel pelatihan kerja sebesar 2,826, promosi jabatan sebesar 6,622 dan pengalaman kerja sebesar 5,004 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,00, maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berupa pelatihan kerja dan promosi jabatan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara individu. Dari uji t ini bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh pelatihan kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja, sedangkan variabel promosi jabatan yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.
3. Berdasarkan Uji F dapat diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 226,451 dan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,76, maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan pelatihan Kerja ( $X_1$ ), promosi jabatan ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja.
4. Berdasarkan hasil Koefisien Determinasi diperoleh nilai  $R^2 = 0,919$ , ini dapat diartikan bahwa 91,9% perubahan/variasi Y (produktivitas kerja) dipengaruhi variabel X (pelatihan kerja, promosi jabatan dan pengalaman kerja) sedangkan 8,1% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model.
5. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis yang menyatakan:
  - a. Diduga ada pengaruh motivasi pelatihan kerja dan promosi jabatan terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara “terbukti kebenaran”.

- b. Diduga pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara “terbukti kebenaran”.
- c. Diduga motivasi promosi jabatan yang paling berpengaruh terhadap produ PT Bank BTPN Mayong Kabupaten Jepara “terbukti kebenaran”.

## **I. Saran-Saran**

Berdasarkan dari kesimpulan tersebut, maka peneliti ajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian diperoleh ada pengaruh antara variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berupa pelatihan kerja dan promosi jabatan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja secara individu sebaiknya dapat dipertahankan atau mungkin ditingkatkan.
2. Selain itu mempertahankan variabel-variabel tersebut juga diperhatikan variabel lain upah, tunjangan, kompensasi, komunikasi supaya mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja.
3. Sebaiknya diadakan penelitian yang lebih mendalam terhadap peningkatan kepuasan konsumen dengan menambah variabel-variabel penjelas dan dengan alat analisisnya yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Asri, Marwan. 1986. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE : Yogyakarta.
- Barnes. 1996. *Law For Business*. Boston: MC Graw Hill.
- Djarwanto PS. 1988a. *Statistik Induktif Edisi ketiga*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Gary, Dessler. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. edisi keempat. terjemahaan Djoerban Wahit: cetakan ketiga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi SPSS*. Semarang. BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Manullang. 1982. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. cetakan ke 6. Jakarta: PT.Rajawali Press.
- Moekijat. 1991. *Motivasi dan Pengembangan Management*. Bandung: Alumni 1981.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen dan Timothy A Jude. 2008. *Prilaku organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Schermermorn, Jr. 1999. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salemba Empat.
- Suharsimi Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Bandung.
- Whitemore, John. 1997. *Coaching for Performance*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.