

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Table Of Contents

Journal Cover	1
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact.....	5
Cite this article.....	5
Title page	6
Article Title.....	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	8

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol. 21 No. 2 (2026): May
DOI: 10.21070/ijler.v21i2.1489

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Pangah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy , Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

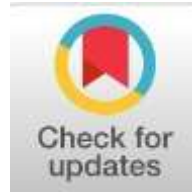
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Motivasi dan Pengalaman Kerja dalam Produktivitas Karyawan Astra Lampung

Mia Apriyanti, mia.22011138@student.ubl.ac.id. (*)

Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

Hendri Dunan, hendri.dunan@ubl.ac.id

Program Studi Manajemen, Universitas Bandar Lampung, Indonesia

*) Corresponding author

Abstract

General Background: The automotive industry plays a significant role in Indonesia's economic growth, requiring high employee productivity to sustain organizational performance. **Specific Background:** At PT. Astra International Tbk Bandar Lampung Branch, issues such as low employee motivation and varying levels of work experience were observed to affect productivity across divisions. **Knowledge Gap:** Previous studies report inconsistent findings regarding the relationship between work motivation, work experience, and employee productivity, particularly within regional automotive dealership contexts. **Aims:** This study aims to examine the relationship between work motivation and work experience on employee productivity using a quantitative associative approach. **Results:** Based on data from 55 employees analyzed using multiple linear regression, both work motivation and work experience show positive and significant relationships with employee productivity, supported by t-test and F-test results, although the adjusted R-squared value of 13.6% indicates that these variables explain only a small portion of productivity variation. **Novelty:** This study provides empirical evidence from an automotive dealership in Lampung, a context that remains underexplored in prior research. **Implications:** The findings suggest that while motivation and experience contribute to productivity, other factors such as work environment, leadership, and organizational culture should be considered in future research and managerial strategies.

Highlights:

- Positive relationships identified between intrinsic drive and output levels
- Professional tenure associated with improved task completion and understanding
- Majority of productivity variance explained by external organizational factors

Keywords: Work Motivation; Work Experience; Employee Productivity; Automotive Industry; Multiple Linear Regression

Published date: 2026-04-02

Pendahuluan

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan yang semakin pesat, khususnya dalam sektor usaha domestik, dapat diukur secara nyata dan dampaknya dapat dirasakan secara langsung. [1] investasi industri otomotif domestik di Indonesia mencapai Rp174,31 triliun pada periode terbaru, dan sektor otomotif menyerap sekitar 99.700 tenaga kerja secara langsung. Angka tersebut merupakan akumulasi kinerja industri otomotif kendaraan bermotor (KBM) yang bergerak dalam produksi mobil, sepeda motor, dan komponen.

Kondisi tersebut juga dirasakan di Provinsi Lampung yang mengalami pertumbuhan signifikan dalam industri otomotif. Jumlah kendaraan di wilayah Lampung mencapai 3.992.284 unit dengan rata-rata peningkatan sekitar 100.000 unit per tahun [2]. Peningkatan ini secara langsung berdampak pada meningkatnya kebutuhan tenaga kerja di sektor otomotif. Jumlah tenaga kerja di bidang perbaikan dan perawatan mobil serta sepeda motor meningkat sebesar 49,33 ribu orang [3].

PT Astra International Tbk Cabang Honda Motor Imam Bonjol Bandar Lampung merupakan dealer resmi Honda yang berada di bawah naungan Astra International Tbk dan berdiri pada tahun 2019. Perusahaan ini memiliki 15 divisi kerja, antara lain Kepala Cabang, Kepala Administrasi, Kasir, Administrasi Penjualan, Administrasi CRM, Administrasi STNK/BPKB, Team Leader, Sales, PDI (Pre-Delivery Inspection), Pengemudi, Kepala Bengkel, Administrasi Servis, Mekanik, Keamanan, dan Cleaning Service. Dengan struktur kerja yang kompleks, perusahaan menuntut karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai agar produktivitas kerja tetap terjaga.

Table 1. Posisi dan Bidang Kerja

No.	Position	Number Of Employees
1	Including Branch Head	1
2	Head Of Administration	1
3	Chaser	1
4	Sales Administration	1
5	Administration Crm (Customer Relation)	1
6	Administration Stnk/Bpkb	1
7	Team Leader	4
8	Sales	24
9	PDI (Pre-Delivery Inspection)	1
10	Driver	2
11	Workshop head	1
12	Service Administration	1
13	Mechanics	13
14	Security	1
15	Cleaning service	1
16	Administration Sparepart	1
Total		55

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT Astra International Tbk Cabang Bandar Lampung pada Oktober 2025, diketahui bahwa beberapa karyawan di divisi penjualan tidak melanjutkan aktivitas kerja pada hari berikutnya tanpa pemberitahuan. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak memperoleh keuntungan atau imbalan yang sebanding dengan usaha yang telah dilakukan. Kondisi tersebut mencerminkan rendahnya motivasi kerja yang berdampak langsung terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, pada divisi mekanik terdapat ketidaksesuaian antara target dan pencapaian kerja, yang menunjukkan adanya perbedaan pengalaman kerja antara karyawan lama dan karyawan baru. Penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa pada industri otomotif khususnya PT. Astra honda dealer Bandar Lampung, motivasi kerja dan pengalaman kerja tetap menjadi faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hasil ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya, namun memberikan konteks baru pada sektor dealer otomotif di daerah Lampung yang masih jarang diteliti.

Meskipun banyak penelitian telah mengamati bagaimana pengalaman bertahun-tahun mempengaruhi produktivitas kerja, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dorongan intrinsik memainkan peran yang jauh lebih besar. Penelitian sebelumnya [4] juga menemukan korelasi yang menguntungkan dan signifikan secara statistik antara karyawan yang termotivasi dan hasil kerja mereka, jadi ini masuk akal. Di sisi lain, sejumlah akademisi telah menemukan bahwa [5] bahwa beberapa motivasi kerja memiliki sedikit pengaruh terhadap produktivitas. Lebih lanjut, penelitian [6] menunjukkan bahwa kehadiran pekerja dengan pengalaman kerja diharapkan sesuai dengan keterampilan mereka, yang konsisten dengan harapan bahwa pengalaman kerja juga meningkatkan keterampilan. Diharapkan bahwa seseorang akan mampu meningkatkan produktivitasnya semakin lama mereka bekerja sesuai dengan keterampilan mereka. Selain itu, penelitian [7] menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel pengalaman kerja. Penelitian ini mendukung [8], yang menyatakan bahwa pekerja dengan pengalaman kerja yang lebih relevan dan lebih lama mungkin lebih produktif daripada mereka yang kurang berpengalaman. Meskipun demikian, temuan penelitian sebelumnya terus berbeda,

dengan beberapa penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan dan yang lain menemukan hasil yang dapat diabaikan. Lebih lanjut, penelitian sebelumnya terus meneliti faktor-faktor ini secara independen atau dalam berbagai pengaturan organisasi. Oleh karena itu, studi lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi dampak pengalaman kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan secara komprehensif di berbagai bidang studi. Studi ini menambah literatur yang ada dengan menyelidiki hubungan antara motivasi karyawan dan produktivitas di sektor otomotif sekaligus melihat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas.

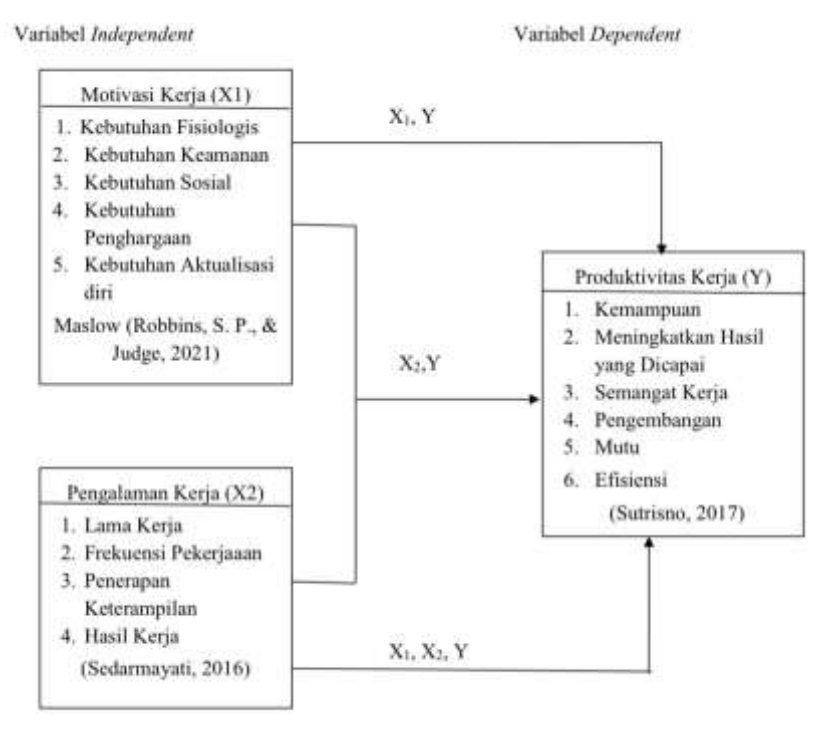
Berdasarkan fenomena tersebut, permasalahan yang teridentifikasi adalah: 1. divisi penjualan belum mampu mencapai target penjualan dan divisi mekanik belum mencapai target perbaikan kendaraan selama beberapa bulan, 2. rendahnya motivasi kerja sebagian karyawan, khususnya pada divisi penjualan, 3. perbedaan pengalaman kerja antar karyawan yang memengaruhi efektivitas kerja.

Yang mendorong orang untuk bertindak dalam mengejar tujuan mereka dikenal sebagai motivasi [9]. Motivasi karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja [10]. Jika pekerja sangat termotivasi, merasa puas, dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, hal itu akan berdampak positif pada produktivitas [11]. Yang mendorong orang untuk bekerja keras, tetap fokus, dan mencapai tujuan mereka dikenal sebagai motivasi intrinsik. Menurut teori kebutuhan Maslow, yang membagi perilaku manusia menjadi lima kebutuhan hierarkis (a) fisiologis, (b) keamanan, (c) sosial, (D) harga diri, dan (E) aktualisasi diri proses motivasi ini konsisten dengan teori tersebut [12].

Selain Motivasi kerja, pengalaman kerja juga diperlukan agar karyawan dapat bekerja lebih produktif [13]. pengalaman kerja terbentuk melalui keterlibatan seseorang dalam pekerjaan dalam jangka waktu tertentu sehingga memahami prosedur dan metode kerja secara efektif. Indikator pengalaman kerja meliputi masa kerja, frekuensi kerja, penerapan keterampilan, dan hasil kerja [14]. Dibandingkan dengan mereka yang baru mulai bekerja, mereka yang memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan relevan menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi [8]. Sementara itu, partisipasi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas terkait pekerjaan menghasilkan pengembangan pengetahuan atau keterampilan yang berkaitan dengan metode kerja. Pengalaman seseorang meningkatkan kompetensi dan keterampilan mereka, yang memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih sukses [15]. Ketika seseorang telah bekerja di suatu pekerjaan dalam jangka waktu yang cukup lama, mereka mengembangkan pengalaman kerja, yang membantu mereka memahami seluk-beluk pekerjaan, prosedur kerja, dan cara paling efisien untuk menghasilkan output. Jumlah waktu yang dihabiskan untuk melakukan suatu pekerjaan menentukan tingkat pengalaman seseorang, dan pengalaman ini sangat penting untuk pengembangan kompetensi individu berdasarkan lingkungan kerja dunia nyata yang telah mereka temui. Pandangan ini sejalan dengan teori modal manusia yang dikemukakan oleh Gary S. Becker, yang menyatakan bahwa investasi dalam kesehatan, pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja menghasilkan modal manusia. Karena membantu orang mengembangkan keterampilan mereka, bekerja lebih efisien, dan menghasilkan lebih banyak secara keseluruhan, pengalaman kerja merupakan jenis investasi modal manusia yang berharga. Lamanya masa kerja, intensitas pekerjaan, frekuensi kerja, persyaratan keterampilan, dan hasil kerja semuanya merupakan indikator pengalaman kerja [14].

Dua cara untuk melihat produktivitas karyawan adalah sebagai jumlah produk dan jasa yang dihasilkan oleh tim kerja dalam jangka waktu tertentu dan sebagai korelasi antara kontribusi tim dan hasil yang dicapai selama jangka waktu tersebut [4]. Kinerja suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja karyawannya, tetapi bakat dan ketersediaan infrastruktur yang memadai juga memainkan peran penting dalam menentukan produktivitas [16]. Produktivitas karyawan dapat digambarkan sebagai penggunaan upaya manusia dan mesin secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memantau waktu yang dibutuhkan untuk membuat barang atau jasa tertentu [17]. Ketika para pekerja mencurahkan hati dan pikiran mereka ke dalam apa yang mereka lakukan, konsekuensi akhirnya adalah tempat kerja yang lebih produktif [18]. Efisiensi pekerja dalam memanfaatkan waktu, energi, dan keahlian mereka dengan baik tercermin dalam produktivitas mereka di tempat kerja. Indikator produktivitas tempat kerja meliputi hal-hal seperti keterampilan, peningkatan produksi, semangat, efisiensi, kualitas, dan peningkatan diri [19].

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

H1 : Produktivitas karyawan di PT. Astra International Tbk – Cabang Bandar Lampung dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja.

H2 : Pengalaman profesional berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di PT. Astra International Tbk – Cabang Bandar Lampung.

H3 : Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara kolektif memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Astra International Tbk – Cabang Bandar Lampung.

Metode

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang berlandaskan pada asosiasi (kausalitas). Lima puluh lima personel dari cabang PT Astra International Tbk di Bandar Lampung berpartisipasi. Kami menggunakan pendekatan pengambilan sampel jenuh sebagai strategi pengambilan sampel kami. Data dikumpulkan melalui studi literatur, kuesioner, wawancara, dan pencatatan. Serangkaian langkah diterapkan untuk memeriksa data. Untuk memastikan survei valid dan reliabel, peneliti melakukan pengujian pada instrumen penelitian. Langkah kedua meliputi penentuan bagaimana motivasi dan pengalaman kerja memengaruhi output karyawan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hipotesis penelitian kami diuji dengan SPSS versi 26 untuk Windows, yang meliputi pengujian parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi (R²).

Tabel 2. Definisi Operasional

Konsep Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja merupakan proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Proses motivasional ini sejalan dengan kebutuhan maslow yang menyatakan bahwa perilaku manusia digerakkan oleh kebutuhan hierarki.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Persyaratan Biologis 2. Persyaratan Keamanan 3. Persyaratan Sosial 4. Persyaratan Penghargaan 5. Persyaratan Aktualisasi Diri 	Likert 1-5
Pengalaman Kerja (X2)	Pengalaman kerja terbentuk ketika seseorang telah lama menekuni suatu pekerjaan sehingga memahami seluk beluk, prosedur kerja, serta cara terbaik dalam menghasilkan produk secara efektif. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang bergantung pada lamanya menjalankan pekerjaannya, dan pengalaman tersebut menjadi faktor utama yang membuat kemampuan individu semakin matang berdasarkan kondisi kerja nyata yang telah dialaminya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama bekerja/ masa kerja 2. Frekuensi pekerjaan/ intensitas tugas 3. Penerapan keterampilan 4. Hasil kerja 	Likert 1-5

Produktivitas Kerja	Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa efisien sumber daya manusia menggunakan waktu, tenaga, dan kemampuan untuk menghasilkan output atau hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Produktivitas tidak hanya mengacu pada kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Perhatian profesional 4. Pengembangan pribadi 5. Keunggulan 6. Efektivitas 	Likert 1-5
---------------------	---	--	------------

Hasil Dan pembahasan

A. Uji Validitas

Kuesioner yang baik akan memiliki pernyataan yang mengungkapkan atau mengukur konstruk yang dimaksud. Derajat kebebasan (df) adalah 53 pada tingkat signifikansi 0,265, berdasarkan 55 sampel (n) dalam penelitian. Validitas pertanyaan atau indikator ditentukan oleh apakah nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r tabel, yang harus positif.

Tabel 3. Uji Validitas

Indikator Variabel	Item No Item	R Count	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja				
Kebutuhan fisiologis	X1.1	0,517	0,266	Valid
	X1.2	0,624	0,266	Valid
Kebutuhan keamanan	X1.3	0,422	0,266	Valid
	X1.4	0,478	0,266	Valid
Kebutuhan social	X1.5	0,419	0,266	Valid
	X1.6	0,557	0,266	Valid
Kebutuhan penghargaan	X1.7	0,469	0,266	Valid
	X1.8	0,422	0,266	Valid
Kebutuhan aktualisasi diri	X1.9	0,281	0,266	Valid
	X1.10	0,407	0,266	Valid
Pengalaman Kerja				
Lama kerja	X2.1	0,635	0,266	Valid
	X2.2	0,317	0,266	Valid
	X2.3	0,697	0,266	Valid
Frekuensi pekerjaan	X2.4	0,464	0,266	Valid
	X2.5	0,709	0,266	Valid
Penerapan keterampilan	X2.6	0,653	0,266	Valid
	X2.7	0,689	0,266	Valid
Hasil kerja	X2.8	0,748	0,266	Valid
	X2.9	0,603	0,266	Valid
	X2.10	0,415	0,266	Valid
Produktivitas Kerja				
Kemampuan	Y.1	0,513	0,266	Valid
	Y.2	0,601	0,266	Valid
Meningkatkan hasil yang dicapai	Y.3	0,554	0,266	Valid
	Y.4	0,421	0,266	Valid
Semangat kerja	Y.5	0,352	0,266	Valid
Pengembangan	Y.6	0,605	0,266	Valid
	Y.7	0,599	0,266	Valid
Mutu	Y.8	0,504	0,266	Valid
	Y.9	0,342	0,266	Valid

Efisiensi	Y.10	0,326	0,266	Valid
-----------	------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26, tahun 2025.

Semua pernyataan item yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi, dan produktivitas dianggap valid berdasarkan hasil uji validitas.

B. Uji Realibilitas

Instrumen tersebut telah menjalani uji reliabilitas untuk menjamin kesesuaiannya sebagai kuesioner penelitian. Instrumen dianggap dapat diandalkan jika nilai Alpha Cronbach-nya melebihi 0,60. Di bawah ini Anda dapat melihat hasil uji reliabilitas yang dihitung menggunakan SPSS versi 26 untuk Windows.

Tabel 4. Uji Realibilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,609	Reliabel
2.	Pengalaman Kerja	0,791	Reliabel
3.	Produktivitas Kerja	0,632	Reliabel

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26, tahun 2025.

Nilai 0,609 untuk X₁ (motivasi kerja), 0,791 untuk X₂ (pengalaman kerja), dan 0,632 untuk Y (produktivitas kerja) diketahui sebagai koefisien Alpha Cronbach. Jadi, dapat dikatakan bahwa kuesioner merupakan metode pengumpulan informasi yang efektif dan dapat dipercaya.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui bagaimana X₁ (motivasi) dan X₂ (pengalaman) memengaruhi Y (produktivitas) di tempat kerja, kami menggunakan analisis regresi linier berganda. Untuk penelitian ini, kami menggunakan SPSS versi 26. Hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Analisis Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	21.369	6.116	
Total X ₁	.280	.122	.290
Total X ₂	.220	.009	.282

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS versi 26, tahun 2025.

Persamaan yang diperoleh dari tabel analisis regresi linier berganda yang disebutkan di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 21,369 + 0,280X_1 + 0,220X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

Nilai konstanta 21,369 berarti bahwa produktivitas kerja personel PT Astra International Tbk Cabang Bandar Lampung adalah 21,369 jika tidak ada perubahan pada faktor pengalaman kerja dan motivasi (X₁ dan X₂ = 0). Tingkat dasar produktivitas kerja yang dapat dicapai karyawan bahkan tanpa adanya dua variabel independen yang diteliti dijelaskan oleh nilai konstanta ini.

Dengan asumsi X_k dan konstanta sama-sama bernilai nol, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,280 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi karyawan akan menyebabkan peningkatan produktivitas di tempat kerja. Menurut penelitian ini, motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong orang untuk mengerahkan lebih banyak usaha sehingga mereka dapat memperoleh hasil yang lebih baik.

Motivasi kerja (X_1) dan konstanta (X_2) harus nol agar pengalaman kerja (X_2) meningkat, menurut koefisien regresi linier pengalaman kerja sebesar 0,220. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pekerja untuk memahami dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik meningkat sebanding dengan tingkat pengalamannya. Karyawan dapat menggunakan pengalaman kerja sebelumnya untuk keuntungan mereka dan menjadi lebih produktif.

D. Uji T (Parsial)

Untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara parsial memengaruhi variabel dependen secara signifikan, digunakan uji parsial.

Tabel 6. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.369	6.116		3.494	.001
Total X1	.280	.122	.290	2.288	.026
Total X2	.220	.009	.282	2.231	.030

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, tahun 2025.

Prediksi tidak adanya pengaruh signifikan motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja kerja (Y) didukung oleh hasil uji-t yang signifikan sebesar 0,026, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, insentif kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan, karena H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Hasilnya tidak signifikan ($\alpha = 0,05$) karena skor signifikansi uji-t untuk variabel pengalaman kerja (X_2) dalam kaitannya dengan produktivitas kerja (Y) adalah 0,030. Berdasarkan hasil tersebut, kita menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa pengalaman kerja karyawan memiliki dampak yang substansial terhadap hasil kerja mereka.

E. Uji F (Simultan)

Uji F membandingkan nilai F yang dihitung dengan nilai tabel F untuk memastikan penerimaan atau penolakan H_0 . Pemeriksaan ini menilai dampak signifikan motivasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	132.030	2	66.015	5.268	.008b
Resiudal	651.679	52	12.532		
Total	783.709	54			

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Predictors : (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, tahun 2025.

Menurut temuan regresi, semua variabel independen memiliki dampak substansial pada variabel dependen secara bersamaan. Nilai F yang dihitung sebesar 5,268 melebihi nilai F dalam tabel, yaitu 3,18, menunjukkan bahwa model regresi ini sesuai. Hal ini membuktikan bahwa motivasi intrinsik dan pengalaman kerja sebelumnya sama-sama memainkan peran utama dalam menentukan kualitas output.

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kita dapat mengevaluasi pengaruh motivasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2), yang merupakan variabel independen, terhadap produktivitas kerja (Y) menggunakan koefisien determinasi. Informasi berikut mendukung koefisien determinasi penelitian ini:

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.410 ^a	.168	.136

Predictors : (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja

Dependent Variabel : Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 26, tahun 2025.

Koefisien determinasi (R^2) yang dihitung adalah 0,168 berdasarkan data yang disebutkan di atas. Temuan koefisien menunjukkan bahwa X_1 (motivasi kerja) dan X_2 (pengalaman kerja) bersama-sama menyumbang 13,6% dari variasi Y (produktivitas kerja), dengan sisanya sebesar 86,4% disebabkan oleh faktor eksternal yang tidak diteliti dalam studi ini.

G. Pembahasan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y) dipengaruhi secara positif oleh variabel motivasi kerja (X_1) di PT Astra International Tbk Cabang Bandar Lampung. Nilai t yang dihitung sebesar 2,288 (melebihi nilai t tabel 2,007) dan tingkat signifikansi 0,026 (di bawah ambang batas 0,05) merupakan faktor pendukung. Oleh karena itu, dapat ditegaskan bahwa hipotesis penelitian akurat. Studi ini mengungkapkan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik yang tinggi menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi karena peningkatan efektivitas, antusiasme, akuntabilitas, dan pengejaran hasil yang optimal. Hal ini sesuai dengan temuan studi yang menunjukkan bagaimana dorongan intrinsik dalam bekerja secara signifikan memengaruhi produktivitas [11].

Hasil pengujian menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y) PT Astra International Tbk Cabang Bandar Lampung dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja (X_2). Meskipun nilai t -tabel adalah 2,007 dan tingkat signifikansi 0,030, keduanya lebih rendah dari ambang batas penting 0,05, nilai t -hitung sebesar 2,231 lebih tinggi. Hal ini membuktikan hipotesis kerja penelitian. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat penyelesaian dan keberhasilan pekerjaan yang lebih tinggi dikaitkan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak, yang pada gilirannya dikaitkan dengan pemahaman yang lebih baik tentang tugas dan tanggung jawab. Hal ini menegaskan apa yang telah ditunjukkan oleh penelitian lain: bahwa orang lebih produktif ketika mereka menghabiskan lebih banyak waktu melakukan tugas yang berhubungan langsung dengan kekuatan mereka [6].

Produktivitas kerja (Y) memiliki korelasi positif dan signifikan secara statistik dengan parameter seperti pengalaman kerja dan motivasi, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F yang dihitung. "Nilai F sebesar 5,268 melebihi nilai F tabel sebesar 3,18, dan tingkat signifikansi 0,008 berada di bawah 0,05. Nilai F sebesar 5,268 melebihi nilai F tabel sebesar 3,18, dan tingkat signifikansi 0,008 berada di bawah 0,05. Adjusted R-squared adalah 0,136, yang setara dengan 13,6%, menunjukkan dampak yang substansial terhadap produktivitas di tempat kerja." Sebagian besar dari 86,4% sisanya menunjukkan bahwa faktor-faktor di luar cakupan penelitian ini memang memengaruhi produktivitas di tempat kerja. Dengan demikian, setiap penjelasan di atas masuk akal. Menurut temuan ini, pengalaman kerja dan motivasi intrinsik adalah dua faktor yang meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Meskipun benar bahwa pekerja menjadi lebih produktif setelah menerima pelatihan di tempat kerja, yang benar-benar memotivasi mereka setiap hari adalah motivasi intrinsik. Temuan studi ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa pengalaman dan motivasi secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan [20].

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut. :

1. Analisis motivasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap produktivitas staf di cabang Bandar Lampung PT. Astra International Tbk. Hasilnya, jelas bahwa karyawan yang sangat termotivasi lebih cenderung mengerahkan upaya ekstra dan melampaui ekspektasi untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menghasilkan output yang lebih besar.
2. Analisis pengalaman kerja memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap produktivitas staf di cabang Bandar Lampung PT. Astra International Tbk. Pekerja dengan pengalaman lebih sering kali memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tanggung jawab dan kewajiban pekerjaan mereka, yang berarti bahwa pengalaman kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas pekerja.
3. Antusiasme dan pengalaman kerja karyawan sangat memengaruhi produktivitas mereka di cabang Lampung PT. Astra International Tbk. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efisiensi kerja merupakan hasil dari lebih dari satu faktor.

Saran

Berdasarkan hasil yang disajikan, peneliti menawarkan sejumlah rekomendasi sebagai berikut :

1. Disarankan agar PT. Astra Internasional Tbk Cabang Lampung secara konsisten meningkatkan motivasi karyawan, yaitu

[ISSN 2598-9928 \(online\), https://ijler.umsida.ac.id](https://doi.org/10.21070/ijler.v21i2.1489), published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

melalui sistem penghargaan, pengakuan kinerja, dan insentif yang adil. Manajemen perusahaan harus meningkatkan pengalaman kerja dengan menerapkan program mentoring bagi karyawan baru dan mengalokasikan tugas berdasarkan kemampuan dan keahlian sebelumnya.

2. Diharapkan karyawan akan meningkatkan motivasi internal dengan menumbuhkan rasa tanggung jawab, dedikasi, dan antusiasme terhadap pekerjaan mereka seperti yang dipromosikan oleh organisasi. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk beroperasi lebih efektif, efisien, dan produktif.
3. Investigasi selanjutnya disarankan untuk memasukkan karakteristik tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau kebahagiaan kerja.

References

1. K. Gaikindo, "Gaikindo. Kemperin: Investasi Otomotif Mencapai Rp. 174 Trillion, Absorbing 99 Thousand Workers." <https://www.gaikindo.or.id/kemperin-investasi-otomotif-mencapai-rp-174-triliun-menyeras-99-ribu-pekerja/>.
2. Kupastuntas.co., "https://www.kupastuntas.co/2023/01/26/Peningkatan 100 per tahun kendaraan di Lampung."
3. Data BPS Lampung, "Situasi Pekerjaan di Provinsi Lampung." bps.go.id/id/pressrelease/2024/11/07/1474/keadaan-ketenagakerjaan-di-provinsi-lampung-agustus-2024.html.
4. F. Annisa and S. S. Riadi, "The Influence Of Training and Work Motivation On Employee Work Productivity." *Manag. J.*, vol. 15, no. 1, pp. 34–43, 2023.
5. D. H. Syafi'i Ahmad, Abunawas, "Pengaruh motivasi kerja, beban kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada uji pengujian kendaraan bermotor dinas perhubungan kota pekanbaru" *J. Ilm. Mhs. merdeka EMBA*, vol. 5, no. 2, pp. 964–973, 2025.
6. A. Febianti, M. Shulthoni, M. Masrur, and M. Aris Safi, "The Influence of Education Level, Age, Gender, and Work Experience on Work Productivity in Indonesia" *J. Sahmiyya*, vol. 2, no. 1, pp. 198–204, 2023.
7. N. P. N. Ludgerdus Maximilianus Jehalim Deo, Tarsisius Timuneno, Marianus S. Neno, "PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) UNIT INDUK WILAYAH NTT" pp. 815–825, 2024.
8. H. D. Khanh, S. Kim, N. Van Khoa, and N. T. Tu, "The relationship between workers' experience and productivity: a case study of brick masonry construction" *Int. J. Constr. Manag.*, vol. 0, no. 0, pp. 1–10, 2023, doi: 10.1080/15623599.2021.1899593.
9. H. Duman and A. Sulistiandari, "Pengaruh Kepercayaan Diri dan Motivasi Terhadap Performance Pertandingan Atlet Karate di Forki Lampung" *J. EMT KITA*, vol. 7, no. 3, pp. 625–629, 2023, doi: 10.35870/emt.v7i3.1134.
10. M. Lohela-Karlsson, I. Jensen, and C. Björklund, "Do Attitudes towards Work or Work Motivation Affect Productivity Loss among Academic Employees?" *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 19, no. 2, 2022, doi: 10.3390/ijerph19020934.
11. S. Putri, N. Syiva, R. A. Lestari, E. Bagus, and R. Lil, "Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan (LITERATURE REVIEW)" *J. Ekon. dan Bisnis Sains*, vol. 02, 2023.
12. T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Organizational Behavior* (18th ed). 2021.
13. I. R. Osman, R. Milenia, and A. L. B. Masalah, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Royal Palm Cengkareng." vol. 5, no. 3, pp. 140–147, 2022.
14. Sedarmayati, *Human Resources and Work Productivity*. Mandar Maju: Bandung, 2016.
15. Z. A. Nur Rahmadani, Syahrir Mallongi, "PENGARUH PELATIHAN IT FUNDAMENTAL, KETERAMPILAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS" *J. Online Manaj. ELPEI*, vol. 4, no. 2, pp. 1030–1040, 2024.
16. A. Wau, "The Influence Of Work Motivation and Work Effectiveness On Work quality As An Intervening Variable" vol. 1, no. 1, pp. 37–47, 2022.
17. T. W. H. Hana Salsabila Putri, Dewi Trirahayu, "Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Reasuransi Nasional Indonesia" *Prospek J. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 1, p. 11, 2023, doi: 10.23887/pjmb.v2i1.26185.
18. A. K. Armaduhita, I. G. N. A. G. E. T. Kusuma, and N. P. C. D. Atmajaya, "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Mahkota Rafting Bali Ubud, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar" *J. Emas*, vol. 2, no. 1, pp. 51–70, 2023.
19. E. Sutrisno, *Human Resource Management*. Kencana Prenada Media Grup. Jakarta, 2017.
20. F. Resti Fauzi, "Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tom Cococha Indonesia Tbk Kabupaten Bogor" *J. Ekon. Manaj. dan bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 55–64, 2025, doi: 10.47652/metadata.v2i2.28.