

TUGAS AKHIR

**ANALISIS MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. KARYA TEKNIK NUSANTARA**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Penyelesaian Program Diploma IV
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta**

Disusun Oleh :

ZIEL GRIFEN

1813018



**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA**

2017

POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR :

**ANALISIS MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT. KARYA TEKNIK NUSANTARA**

DISUSUN OLEH :

NAMA : ZIEL GRIFEN

NIM : 1813018

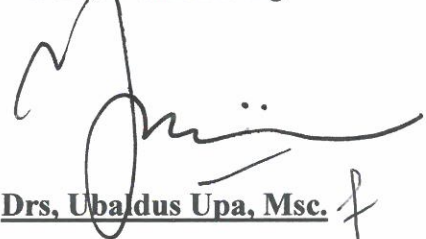
PROGRAM STUDI : D-IV Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan
dipertahankan Dalam Ujian Tugas Akhir
Politeknik STMI

Jakarta, 30 November 2017

Menyetujui

Dosen Pembimbing



Drs. Ubaldus Upa, Msc.

NIP: 195504121986031003

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
POLITEKNIK STMI JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR:

**ANALISIS MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KARYA TEKNIK
NUSANTARA**

DISUSUN OLEH:

NAMA : ZIEL GRIFEN

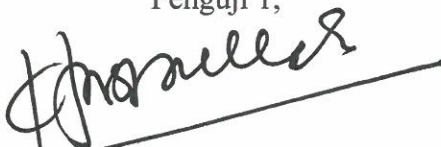
NIM : 1813018

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi
Bisnis Otomotif d.h. Manajemen Bisnis Industri Politeknik STMI Jakarta pada
hari Selasa 28 November 2017.

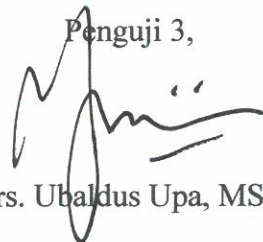
Jakarta, 28 November 2017

Penguji 1,



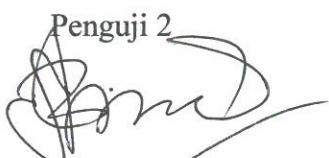
Drs. Achmad Zawawi, MA., MM.

Penguji 3,



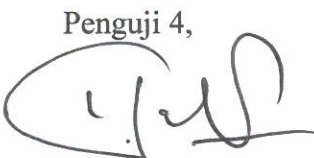
Drs. Ubaldus Upa, MSc.

Penguji 2



Pasti Immanuel Bangun, SE,MM

Penguji 4,



Sonny Taufan, SH, MH



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Ziel Griffin
 NIM : 1013010
 Judul TA : Analisis Motivasi dan Pensa Tindakan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Karya Teknik Nusantara

Asisten Pembimbing :

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
28/07-2017	Bab I	Pendahuluan Revisi I, kata blabang	
04/08-2017	Bab II	Landasan Teori Revisi I.	
24/08-2017	Bab III	Metodologi Penelitian Revisi 2	
31/08-2017	Bab IV	Pengumpulan dan Pengolahan data.	
14/09-2017	Bab V	Pembahasan Revisi I	
20/10-2017	Bab V	Pembahasan Revisi II	
27/10-2017	Bab VI	Penyimpulan I	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Des. Mulyono, M.M.
NIP : 195309011963031001

Pembimbing

NIP : 195504121906031003

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ZIEL GRIFEN
NIM : 1813018
Program Studi : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul :

“ANALISIS MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KARYA TEKNIK NUSANTARA”

- **Dibuat** dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab maupun asistensi serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.
- **Bukan** merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas / Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian – bagian tertentu digunakan sebagai bahan referensi pendukung, untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan melalui referensi yang semestinya.
- **Bukan** merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 29 November 2017

Pembuat Pernyataan



Ziel Grifen

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Karya Teknik Nusantara yaitu sebanyak 45 karyawan Akan tetapi dari seluruh kuesioner yang disebarakan, hanya 36 kuesioner yang kembali dan dapat diolah untuk analisis penelitian Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh Signifikan pada variabel motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan korelasi, motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,771 Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh Signifikan pada variabel pengalaman kerja. Dilihat dari perhitungan korelasi, pengalaman kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,594 Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh Signifikan pada kedua variabel independen dengan koefisien b_1 dan b_2 sebesar 0,587 dan 0,201. Di dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa motivasi kerja lebih dominan jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan haruslah memberi dorongan lebih kepada calon karyawan yaitu dengan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Pengalaman kerja, Produktivitas Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan kasih karunia-Nya sehingga kita semua masih diberikan kekuatan dan kesehatan hingga saat ini dan dapat melaksanakan setiap aktivitas demi kemuliaan namaNya.

Atas kasih, hikmat dan kebijaksanaan dari Tuhan maka penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir dengan judul “Analisis Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.Karya Teknik Nusantara Untuk Mendapatkan Optimalisasi Di PT Karya Teknik Nusantara”. Penulisan Tugas Akhir ini dilakukan guna memenuhi salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan Program Studi D-IV Jurusan Teknik dan Manajemen Industri di Politeknik Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI) Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Adapun penulisan Tugas Akhir ini disusun berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di PT Karya Teknik Nusantara Karawang yang dimulai sejak tanggal 2 maret–31 April 2017.

Pada kesempatan kali ini, penulis bermaksud untuk mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penulisan Tugas Akhir ini. Karena penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak baik dalam doa, semangat maupun tindakan. Kiranya segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis dapat menjadi berkat dan karunia bagi kita semua, dan segala kebaikan yang telah dilakukan akan dibalaskan oleh-Nya. Amin. Penulis juga ingin mengucapkan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat dan kasih karunia dan selalu menyertai penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan ini dengan baik, dan kiranya tugas akhir ini dapat menjadi kemuliaan bagi nama-Nya dan penulis mengucapkan terimakasih

- Bapak Dr. Mustofa, S.T.,M.T selaku Direktur Sekolah Tinggi Manajemen Industri, Kementerian Perindustrian RI.
- Bapak Drs. Mulyono, M.M selaku Ketua Prodi jurusan Administrasi Bisnis Otomotif.
- Bapak Julius Yatmiko SE,MM selaku Sekretaris jurusan Administrasi Bisnis Otomotif.

- Bapak Dr. Ubaldus Upa Msc, selaku dosen pembimbing Tugas Akhir yang telah bersedia memberikan bimbingan serta pengarahan kepada penulis selama penyusunan laporan tugas akhir ini..

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa laporan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dalam tata cara penulisan, peletakkan gambar dan lainnya yang terdapat di dalam laporan ini, oleh karena itu penulis dengan segala kerendahan hati penulis sangat ingin menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang akan mengevaluasi laporan ini, agar kiranya laporan ini tidak hanya menjadi dokumen biasa tetapi dapat digunakan di masa yang akan datang dan dapat berguna bagi kita semua, penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian laporan ini baik secara moril dan secara finansial, kiranya Tuhan akan membalas segala kebaikan yang semua pihak telah lakukan kepada penulis.

Jakarta, 30 November 2017

Penulis

ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Identifikasi Masalah.....	1
1.2. Pembatasan Masalah.....	4
1.3. Perumusan Masalah.....	4
1.4. Tujuan Tugas Akhir.....	5
1.5. Manfaat Tugas Akhir.....	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.2. Teori Produktivitas.....	7
2.3. Teori Motivasi.....	13
2.4. Teori Pengalaman kerja.....	16
2.5 Teori Uji Regresi.....	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	24
3.1. Ruang Lingkup Penelitian.....	24
3.2. Variabel Penelitian.....	24
3.3. Variabel Dependen.....	25
3.4. Variabel Independen.....	25
3.5. Defenisi Operasional.....	25
3.6. Skala Pengukuran.....	27
3.7. Populasi dan Sampel.....	27
3.8. Jenis dan Sumber Data.....	29
3.9. Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.10. Metode Analisis Data.....	32

BAB IV.PENGUMPULAN DAN PENGELOLAHAN DATA.....	47
4.1.Data Perusahaan	47
4.2.Pengolahan Data.....	59
4.3.Deskripsi Variabel Penelitian.....	59
BAB V. ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	65
4.1.Instrumen Penelitian.....	65
4.2.Uji Reabilitas.....	73
4.3.Uji Multikoinearitas	95
4.4.Uji Normalitas	96
4.5.Analisis Regresi Berganda	101
4.6.Uji Hipotesis Penelitian.....	107
4.7.Uji F.....	107
4.8.Uji T	109
4.9.Uji Determinasi R.....	115
BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN.....	116
5.1.Kesimpulan.....	116
5..2.Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	119

DAFTAR TABEL

Tabel.3.1.Operasional Variabel.....	26
Tabel.3.2.Skala Likert.	27
Tabel.3.3.Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi.....	42
Tabel.4.1.Jumlah Karyawan PT.Karya Teknik Nusantara.	52
Tabel 4.2.Jadwal Kerja	53
Tabel.5.1.Jumah Responden Jenis Kelamin.....	60
Tabel.5.2.Jumlah Responden Menurut Usia	60
Tabel.5.3.Jumlah Responden Menurut Status.....	61
Tabel.5.4.Jumlah Responden Menurut Pendidikan.....	61
Tabel.5.5.Hasil Tanggapan Motivasi Kerja	62
Tabel.5.6.Hasil Tanggapan Pengalaman Kerja	63
Tabel.5.7.Hasil Tanggapan Produktivitas Kerja	64
Tabel.5.8.Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	65
Tabel.5.9.Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja	67
Tabel.5.1.0.Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	69
Tabel.5.1.1.Kesimpulan Uji Validitas	71
Tabel.5.1.2.Hasil Uji Reabilitas Produktivitas Kerja.....	73
Tabel.5.1.3.Tabel Penolong Uji Reabilitas	75
Tabel.5.1.4.Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja	81
Tabel.5.1.5.Tabel Penolong Uji Reabilitas	83
Tabel.5.1.6.Hasil Uji Reabilitas Pengalaman Kerja.....	88
Tabel.5.1.7.Tabel Penolong Uji Reabilitas	90
Tabel.5.1.8.Tabel Penolong Analisis Korelasi.....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Kerangka Pemikiran	43
Gambar 5.1	Kurva PP Plot	96
Gambar 5.2.	Kurva Regresi	105
Gambar 5.3.	Diagram Uji F	109
Gambar 5.4	Diagram Uji T Motivasi Kerja.....	114
Gambar 5.5	Diagram Uji T Pengalaman Kerja	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Akan tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenagakerja telah banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Menurut (Kadarisman, 2012:3) Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektorswasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konvensional. Kemampuan karyawan baru Yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggungjawab. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Produktivitas kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratankerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalahkesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab.Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas.

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga 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.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harusmemberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapatmencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan Memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkatproduktivitas. Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami oleh PT. Karya Teknik Nusantara yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada para pensiun. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

PT. Karya Teknik Nusantara merupakan Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang diberikan tugas untuk mengelola dan menyerap SDM PT. Karya Teknik Nusantara yang kegiatan utamanya adalah membuat suatu alat/spare part kendaraan roda dua.

Peserta menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana.Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada peserta.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. Karya Teknik Nusantara, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih Adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan ehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Analisis Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara”.

B. Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebagai berikut, adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tanpa alasan yang jelas, sehingga memungkinkan karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan. Penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Sebagian karyawan masih belum dapat menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi.

D. Pembatasan Masalah

1. Batasan karya ilmiah tugas akhir ini adalah:
2. Faktor yang mempengaruhi produktivitas hanya dilihat dari motivasi kerja dan pengalaman kerja.
3. Data periode karya ilmiah ini adalah pada bulan Juni 2017.

E. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam tugas akhir ini adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara?
2. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara?

3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara?

F. Tujuan Tugas Akhir

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu:

1. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara.
2. Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara.
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara

G. Manfaat Tugas Akhir

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Karya Teknik Nusantara.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Karya Teknik Nusantara dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

3. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut (Malayu S.P.Hasibuan 2005:126) mengemukakan bahwa Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh Adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Menurut (Sinungan, 2005: 18) Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat,

melalui konsep produktivitas total Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain Yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Muchdarsyah 2001: 54) menyebutkan bahwa Dalam upaya mengembangkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

faktor- faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

Faktor tenaga kerja meliputi:

a) Pendidikan

Pada umumnya orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

b) Disiplin

Disiplin kerja, yaitu sikap patuh, taat, dan sadar pada peraturan lembaga atau organisasi. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan cepat terselesaikan.

c) Motivasi

Motivasi, yaitu dorongan kehendak yang mempengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

d) Keterampilan dan Pengalaman

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.

2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karenadengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas Menurut (Hasibuan, 2005: 127) merupakan suatu alat manajemen yang penting di semua tingkatan ekonomi. Pada tingkat perusahaan, pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisis dan mendorong efisiensi produksi.

Secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda,yaitu:

- 1) Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- 2) Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya. Pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relatif.
- 3) Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian padasasaran/tujuan.

Produktivitas tenaga kerja dapat digambarkan dengan rumusan sebagai berikut:

$$\text{Produktiritas} = \frac{\text{Hasil sebenarnya Total hari}}{\text{kerja sebenarnya}}$$

Keterangan:

Hasil kerja sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu.

Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan.

d. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut (Muchdarsyah Sinungan2005:126)

manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.

- 2) Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- 3) Untuk keputusan-keputusan penetapan misalnya: promosi, transfer dan demosi.
- 4) Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
- 5) Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
- 6) Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
- 7) Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
- 8) Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

e. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Simamora 2004: 612) menyatakan bahwa faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi *output*.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Rivai Kadarisman 2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut (Stoker Kadarisman 2012: 278) dalam konsepnya mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenagaemosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade ini, peranan SDM yaitu karyawan/pegawai sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun jasa.

Produktivitas karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh-sungguh.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

2) Teori Proses (*Process Theory*)

Menurut (Hasibuan, 2005:103) Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan.

c. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala Motivasi (Hasibuan,2005:102)

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat,sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.
- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- d) Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2) Faktor Pendukung Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian(*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Hamzah B. Uno 2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1) Motivasi internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- d) Diutamakan prestasi dariapa yang dikerjakannya.

2) Motivasi eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b) Senang memperoleh pujian dari siapa yang dikerjakannya.
- c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

3) Pengalaman Kerja

e. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya.

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki duniakerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan

Belajar sepanjang hayat Dari berbagai uraian diatas 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.

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut (Hani T.Handoko 2001:241) Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

g. Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster, ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerjayaitu:

1) Lama waktu/masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

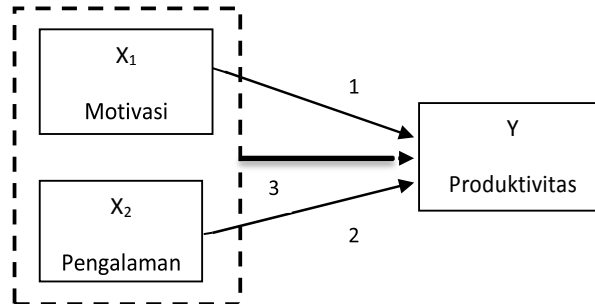
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradigma digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma

Keterangan:

- 1 = Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja
- 2 = Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja
- 3 = Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

Berikut ini adalah rincian kerangka berfikir dari gambar di atas:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Apabila motivasi kerja tinggi maka produktivitas kerja akan optimal, sedangkan apabila motivasi kerja rendah maka produktivitas kerja tidak optimal. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan mendapat motivasi, maka karyawan akan mendapatkan dorongan mental untuk bekerja.

Kebutuhan akan motivasi ini merupakan hal yang harus juga diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, karena jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan menurun sehingga produktivitas kerja akan menurun.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik.

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja secara Bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Motivasi dan pengalaman akan membuat kualitas

karyawan menjadi semakin baik. Hal tersebut dikarenakan, karyawan mendapatkan dorongan untuk berkembang dan sudah mendapatkan pengalaman pekerjaan yang memadai, sehingga apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja tinggi maka produktivitas kerja akan semakin tinggi.

C. Hipotesis

1. Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Teknik Nusantara.
2. Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Teknik Nusantara.
3. Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Karya Teknik Nusantara.

D. Regresi

Menurut (Sanusi, 2011:131) Regresi linear sederhana menyatakan hubungan kausalitas antara dua variabel dan memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan nilai variabel bebas. Persamaan yang digunakan untuk memprediksi nilai variabel Y disebut dengan persamaan regresi.

Bentuk umum dari persamaan regresi dinyatakan dengan persamaan matematika, yaitu:

$$Y = a + bX$$

Di mana:

Y = Nilai prediksi dari variabel Y berdasarkan nilai variabel X

a = Titik potong Y; merupakan nilai bagi Y ketika $X = 0$

b = Kemiringan atau slope atau perubahan rata-rata dalam y untuk setiap perubahan dari satu unit X, baik berupa peningkatan maupun penurunan

X = Nilai variabel X yang dipilih

Nilai b (koefisien regresi) dan a (konstanta) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b \frac{\sum X}{n}$$

Dimana:

n = Jumlah pengamatan (sampel)

X = Nilai variabel bebas

Y = Nilai variabel terikat

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai langkah-langkah yang akan ditempuh dan dilakukan dalam tahap penyelesaian masalah yang dialami oleh perusahaan, dimana langkah tersebut dimulai dari pengumpulan data-data yang berhubungan dengan segala bahan yang menjadi objek penelitian, yaitu:

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, objek penelitian adalah kinerja karyawan pada PT karya teknik nusantara. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT karya teknik nusantara. Sedangkan subjek penelitian ini adalah karyawan dari PT karya teknik nusantara. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah membahas dua variabel, yang terdiri dari variabel independen yaitu motivasi kerja dan pengalaman kerja sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut (Syofian Siregar, 2013), variabel adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka kuantitatif atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai berupa kuantitatif maupun kualitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.

Sedangkan (menurut Sugiyono, 2009), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya

3.2.1.1 Variabel Dependen

Menurut (Syofian Siregar, 2013), variabel terikat (*dependen*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel lain. Variabel ini juga sering disebut variabel terikat, variabel respon atau endogen. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2009), variabel dependen sering disebut variabel terikat, variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah: produktivitas Karyawan (Y).

3.2.1.2 Variabel Independen

Menurut (Syofian Siregar, 2013), variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang menjadi sebab atau merubah/mempengaruhi variabel lain. Variabel independen juga sering disebut dengan variabel bebas, prediktor, stimulus, eksogen, atau antecedent. Menurut (Sugiyono, 2009), variabel independen atau sering juga disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi variabel independennya adalah:

- a. Motivasi Kerja (X_1)
- b. Pengalaman Kerja (X_2)

3.2.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur dan menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasikan *construct*. Melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel dan indikator empiris disajikan pada tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Motivasi Kerja (X ₁)	Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Robbins, 2012)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Gaji 5. Hubungan antar pribadi 6. Kondisi kerja (Herzberg, dalam Sondang P. Siagian, 2002) 	Menggunakan skala <i>likert</i> .
Pengalaman Kerja (X ₂)	Pengalaman adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. (Moenir, 2006)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/ lama kerja 2. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki 3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas 4. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas (Hasibuan, 2010) 	Menggunakan skala <i>likert</i> .
Produktivitas karyawan (Y)	Produktivitas adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2003)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas yang melebihi rata-rata 2. Kualitas yang lebih baik dari karyawan lain. 3. Kuantitas kerja 4. Pengetahuan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan. 5. Kreativitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. 6. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas. (Tsui, Anne S., Jone L., Pearce dan Lyman W. Porter, 1997, dalam Fuad Mas" ud, 2004) 	Menggunakan skala <i>likert</i> .

Sumber: (Annisa Pratiwi 2014)

3.2.3 Skala Pengukuran

Menurut (Syofian Siregar, 2013) Variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert, Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan-pernyataan positif dan negatif. Pernyataan positif diberi skor 5,4, 3, 2, dan 1. Sedangkan bentuk pernyataan negatif diberi skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Bentuk jawaban Skala Likert terdiri dari sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan menggunakan Skala Likert maka variabel yang diukur, dijabarkan dari variabel menjadi dimensi, dari dimensi dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator dijabarkan menjadi sub indikator yang dapat diukur akhirnya indikator dapat dijadikan tolak ukur untuk membuat suatu pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Sedangkan menurut (Sugiyono, 2009), Skala Likert merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert 1-5 dengan keterangan sebagai berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Biasa saja/Ragu-ragu	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2009)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2009), populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas: obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Syofian Siregar, 2013), populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian dan dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup dan sebagainya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Karya teknik nusantara yang berjumlah 36 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Syofian Siregar, 2013), sampel adalah suatu prosedur pengambilan data dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Sedangkan menurut Sugiyono (2009), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Dalam menentukan ukuran sampel maka peneliti menggunakan rumus Slovin. Menurut Setiawan (dalam Supardi U.S, 2013), rumus Slovin ini dapat dipakai untuk menentukan ukuran sampel, hanya jika penelitian bertujuan untuk yang menduga proporsi populasi. Asumsi tingkat keandalan 95%, sehingga $\alpha = 0,05$. Asumsi keragaman populasi yang dimasukkan dalam perhitungan adalah p.q, dimana $p=0,5$ karena $q=1-p$ maka $q=0,5$. Nilai galat pendugaan atau taraf signifikansi (d) didasarkan atas pertimbangan peneliti artinya boleh pilih apakah 0,01 (1%) atau 0.05 (5%). Dengan demikian rumus Slovin adalah:

$$S = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan:

S = ukuran sampel

N = ukuran popuasi

d^2 = taraf signifikansi yang dikehendaki

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Menurut (Syofian Siregar, 2013), data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Sedangkan menurut Uma Sekaran (dalam Annisa Pratiwi, 2014), data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi. Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut (Syofian Siregar, 2013), data sekunder adalah data diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahannya. Sedangkan menurut Uma Sekaran (dalam Annisa Pratiwi, 2014), data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan seterusnya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pelaksanaan observasi di PT. Karya Teknik Nusantara ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2009), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self report*, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

Sedangkan menurut (Syofian Siregar, 2013), wawancara adalah proses memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

Dalam hal ini peneliti melakukan tanya jawab sepihak secara langsung dengan manajer dan karyawan perusahaan yang ditunjuk untuk memberikan informasi seputar aktifitas-aktifitas selama produksi berlangsung serta jenis dan jumlah biaya yang dikeluarkan selama proses produksi berlangsung.

b. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2009), observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang. Maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain. Sedangkan menurut (Syofian Siregar, 2013), observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Dalam metode ini dilakukan secara langsung untuk memperoleh data dari perusahaan yang menjadi objek penelitian. Dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap proses produksi PT karya teknik nusantara sehingga mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

c. Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2009), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut (Syofian Siregar, 2013), kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap keyakinan perilaku dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

d. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian Kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data dengan mencari atau membaca dan mempelajari berbagai kepustakaan atau referensi dari literature, mengumpulkan petikan-petikan dari berbagai buku, dan sumber lainnya dalam menganalisa permasalahan. Selain melalui buku dan literature lainnya, penulis juga mencari referensi melalui media internet. Hal ini dilakukan dengan maksud agar dalam pemecahan masalah dapat didukung dengan teori-teori yang telah ada. Dalam penelitian ini penelitian kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang elemen motivasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas karyawan..

e. Metode Dokumentasi

Menurut (Syofian Siregar, 2013), dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan penelitian. Maksudnya ialah mempelajari dan meneliti dokumen yang berhubungan dengan objek yang diteliti dan diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap data-data yang telah diperoleh.

3.6 Metode Analisis Data

Agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Adapun analisis yang digunakan sebagai berikut:

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Menurut Algifari (dalam Annisa Pratiwi, 2014), analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar.

Dalam penelitian ini, analisis data kuantitatif yang digunakan hasil jawaban responden.

3.6.2 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2009), instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Sedangkan menurut (Syofian Siregar, 2013), instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk

memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Untuk dapat dikatakan instrument penelitian yang baik, paling tidak memenuhi 5 kriteria, yaitu validitas, reliabilitas, sensitifitas, objektivitas, dan fisibilitas.

3.6.2.1 Uji Validitas

Menurut (Syofian Siregar,2013), validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Menurut (Sugiyono, 2009), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

1. Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992: Syofian Siregar, 2013).
2. Koefisien korelasi *product mment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.
3. Nilai $sig \leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
- n = Jumlah responden
- X = Skor variabel (jawaban responden)
- Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Syofian Siregar, 2013), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Menurut (Sugiyono, 2009), instrumen yang reliable belum tentu valid. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen. Oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel tetapi pengujian reliabilitas instrumen perlu dilakukan. Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

➤ Teknik *Alpha Cronbach*

Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilain sikap.

Misalnya, responden memberikan jawaban sebagai berikut:

- Sangat memuaskan (SM) = 5
- Memuaskan (M) = 4
- Netral (N) = 3
- Tidak memuaskan (TM) = 2
- Sangat tidak memuaskan (STS) = 1

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

- a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{X_i^2 - \frac{X_i^2}{n}}{n - 1}$$

- b. Menentukan nilai varian total

$$s_t^2 = \frac{X_t^2 - \frac{X_t^2}{n}}{n - 1}$$

- c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{s_i^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

Xi = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

$\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan

s_t^2 = varians total

s_i^2 = jumlah varians bulir/item

k = banyaknya bulir pertanyaan

r_{11} = Reabilitas instrumen

3.6.3 Uji Asumsi Dasar

Menurut (Syofian Siregar, 2016). Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinearitas dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinearitas data.

3.6.3.1 Uji Multikolinearitas

Menurut (Supardi U.S, 2013), persyaratan uji statistic parametrik analisis asosiasi lainnya yang diperlukan, khususnya dalam analisis regresi berganda yaitu uji kolinearitas atau multikolinearitas. Pengujian kolinearitas atau multikolinearitas dilakukan dalam rangka menguji apakah dala model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam analisis regresi yang baik disyaratkan tidak terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas ata multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance Inflation Factor

Tol_j = nilai Tolerance variabel bebeas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya

3.6.3.2 Uji Homogenitas

Menurut (Supardi U.S, 2013), Pengujian homogenitas dilakukan dalam rangka menguji kesamaan varians setiap kelompok data. Dan menurut (Syofian Siregar, 2016), Pengujian homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah objek (tiga sampel atau lebih) yang diteliti mempunyai varian yang sama. Bila objek yang diteliti tidak mempunyai varian yang sama, maka uji anova tidak dapat dilakukan. Metode yang digunakan dalam melakukan uji homogenitas ini adalah metode varian terbesar dibandingkan dengan varian terkecil. Tahapan uji homogenitas sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

No	X ₁	X ₂	X ₃	(X ₁ - X ₁) ²	(X ₂ - X ₂) ²	(X ₃ - X ₃) ²
1						
2						
3						
.						
N						
	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ	Σ

Sumber: Syofian (2015)

b. Menghitung nilai rata-rata kelompok sampel

$$X_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

Keterangan:

X₁ = nilai data pada sampel ke...i

X₁ = data pada sampel ke..i

n = jumlah data

c. Menghitung nilai varian kelompok sampel

$$S_t^2 = \frac{(X_1 - X_1)^2}{n - 1}$$

d. Menentukan nilai F_{hitung}

$$F_{hitung} = \frac{S_B^2}{S_K^2}$$

Keterangan:

S_B² = untuk varian terbesar

S_K² = untuk varian terkecil

- e. Menentukan nilai F_{tabel}

Untuk mengetahui nilai F_{tabel} dapat di lihat di tabel F dengan ketentuan sebagai berikut:

$$F_{\text{tabel}}(\alpha, V1_{n-1}, V2_{n-1})$$

Keterangan:

V1 = pembilang

V2 = penyebut

n = jumlah data

α = taraf signifikan

- f. Menentukan kriteria penelitian

Jika: $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima

3.6.3.3 Uji Normalitas

Menurut (Imam Ghozali dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

3.6.4 Analisis Regresi

3.6.4.1 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Menurut (Syofian Siregar, 2013), regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linier sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data yang masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*dependent*). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari 1 yang

mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Tujuan dilakukan Pengujian Hipotesis terhadap Penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh simultan antara kelompok data dan variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap kelompok C variabel bebas Y.

Rumus Regresi Linier Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Produktivitas Karyawan)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X_1 : Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X_2 : Variabel bebas (Pengalaman kerja)

Langkah-langkah menentukan analisis regresi:

1. Membuat tabel penolong menghitung angka statistik.
2. Hitung nilai a, b_1 , dan b_2 dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\Sigma x_2^2 \Sigma x_1 y - \Sigma x_1 x_2 \Sigma x_2 y}{\Sigma x_1^2 \Sigma x_2^2 - \Sigma x_1 x_2^2}$$

$$b_2 = \frac{\Sigma x_1^2 \Sigma x_2 y - \Sigma x_1 x_2 \Sigma x_1 y}{\Sigma x_1^2 \Sigma x_2^2 - \Sigma x_1 x_2^2}$$

$$a = \frac{\Sigma Y}{n} - b_1 \frac{\Sigma X_1}{n} - b_2 \frac{\Sigma X_2}{n}$$

Dimana:

$$\begin{aligned} \text{a. } \Sigma x_1^2 &= \Sigma X_1^2 - \frac{\Sigma X_1^2}{n} \\ \text{b. } \Sigma x_2^2 &= \Sigma X_2^2 - \frac{\Sigma X_2^2}{n} \\ \text{c. } \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{\Sigma Y^2}{n} \\ \text{d. } \Sigma x_1 y &= \Sigma X_1 Y - \frac{\Sigma X_1 (\Sigma Y)}{n} \\ \text{e. } \Sigma x_2 y &= \Sigma X_2 Y - \frac{\Sigma X_2 (\Sigma Y)}{n} \\ \text{f. } \Sigma x_1 x_2 &= \Sigma X_1 X_2 - \frac{\Sigma X_1 (\Sigma X_2)}{n} \end{aligned}$$

3.6.4.2 Korelasi Sederhana dan Berganda

Menurut (Syofian Siregar, 2013), koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel, nilai koefisien (r) = $(-1 \geq 0 \leq 1)$.

Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-). Misalnya,

- Apabila $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, artinya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik maka variabel Y turun.
- Apabila $r = 1$ artinya korelasi positif sempurna, artinya terjadi hubungan secara variabel X dan variabel Y, bila X naik maka variabel Y naik.

Penelitian koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini menggunakan korelasi pearson (*Pearson's Product Moment Coefficient of Correlation*), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{n \Sigma x^2 - \Sigma x^2 \{n \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}$$

Keterangan:

r = nilai korelasi antara variabel x dan y

X = variabel bebas

Y = variabel terikat

$\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

n = jumlah data (responden)

Menurut (Syofian Siregar, 2013), analisis korelasi berganda adalah untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara tiga variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel X_1 dan X_2 terhadap nilai variabel Y. Menghitung nilai r, rumus:

$$r_{x_1x_2y} = \frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}$$

Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Syofian Siregar (2013)

3.6.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Syofian Siregar, 2013), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Menurut (Supardi U.S,2013), koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain (galat atau peubah lainnya). Nilai koefisien $r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain.

Menurut (Priyatno Annisa Pratiwi, 2014), uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar presentase variasi variabel bebas (independen) pada model regresi linier berganda dalam menjelaskan variasi variabel terikat (dependen). Menurut (Augusty Ferdinand dalam Annisa Pratiwi, 2014), nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

maka digunakan rumus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = r_{x_1x_2y}^2 \cdot 100\%$$

Keterangan:

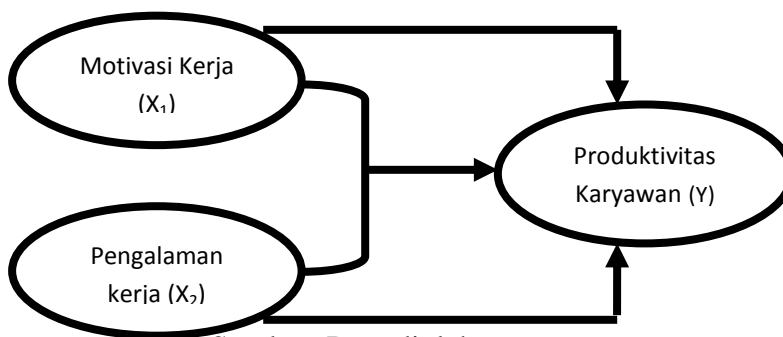
KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

3.6.5 Uji Hipotesa Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau independent variabel yaitu motivasi kerja (X_1), Pengalaman kerja (X_2) sedangkan variabel dependent adalah Poduktivitas Karyawan (Y). Adapun yang menjadi hipotesis utama dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara Motivasi, Pengalaman Kerja terhadap produktivitas Karyawan pada PT karya teknik nusantara Hipotesis tersebut digambarkan sebagai berikut:

Gambar 3.1 Hipotesa



Sumber: Data diolah

3.6.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Menurut (Imam Ghazali dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji Statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Menurut (Ghazali dalam Alamsyah, 2013), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen atau terkait. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

Menurut (Santoso dalam Alamsyah, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m \cdot 1 - R^2}$$

Dimana:

R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

3.6.5.2 Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Menurut Ghazali (dalam Alamsyah, 2013), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka hasilnya signifikan. Berarti terdapat pengaruh dari variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut Imam Ghazali (dalam Annisa Pratiwi, 2014), uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 benar-benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial.

Menurut Santoso (dalam Alamsyah, 2013) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians $S_{X_1X_2}^2$, Standar Deviasi Regresi Ganda $S_{X_1X_2}$

$$\bullet \quad r_{x_1x_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2 \cdot n\sum X_2^2 - (\sum X_2)^2}$$

$$\bullet \quad S_{X_1X_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1 \sum x_1y + (b_2 \sum x_2y)\}}{n-m-1}$$

$$\bullet \quad S_{X_1X_2} = \sqrt{S_{X_1X_2}^2}$$

Keterangan:

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus:

$$\bullet \quad Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{\sum X_1^2 - n \cdot \bar{X}_1^2 \cdot \{1 - r_{x_1x_2}^2\}}}$$

$$\bullet \quad Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{\sum X_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2 \cdot \{1 - r_{x_1x_2}^2\}}}$$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = Standar error

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1. Data Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT Karya Teknik Nusantara merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang mengerjakan komponen sepeda motor yaitu *brake shoe* dan menyediakan jasa *finishing* untuk beberapa jenis komponen sepeda motor, PT Karya Teknik Nusantara merupakan perusahaan skala menengah karena perusahaan ini berdiri pada tahun 2002, awalnya nama dari Perusahaan ini adalah PT. Teknindo Internusa Utama yang terletak di Jl. Sampora kelurahan Jaka Sampurna Serang Baru-Cibarusah, karena adanya perkembangan yang cukup pesat dari segi produksi dan lainnya maka perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Karya Teknik Nusantara pada tahun 2004 dan pada tahun 2010 perusahaan ini membangun *plan* yang kedua di Jalan Raya Pangkalan Kampung Ciketing Desa Wanasari Kecamatan Teluk Jambe Barat Karawang Jawa Barat. Perusahaan ini merupakan perusahaan *subcontractor* dari PT. Chemco Harapan Nusantara, PT. Trimitra Chitrahasta, CV bakti dan PT. Mitrametal Perkasa yang semua itu merupakan bagian *subcontractor* dari PT Astra Honda Motor.

Pada awalnya perusahaan ini dipercaya oleh PT. Chemco Harapan Nusantara untuk melakukan kegiatan finishing untuk berbagai jenis komponen-komponen sepeda motor seperti *handle seat*, *step bracket*, dan *brake shoe* selama 13 tahun yang di pesan langsung dari PT. Chemco Harapan Nusantara. Seiring berjalannya waktu PT. Karya Teknik Nusantara bekerja dengan baik dan sesuai dengan harapan maka PT. Chemco Harapan Nusantara memberikan kepercayaan kepada PT. Karya Teknik Nusantara untuk memberikan *subcontractor* produksi dan akhirnya pada tahun 2013 PT Karya Teknik Nusantara telah memproduksi *brake shoe* untuk jenis sepeda motor Honda, Yamaha dan Suzuki. Perusahaan Karya Teknik Nusantara telah memproduksi *brake shoe* sebanyak 10 jenis, perusahaan ini menerapkan *system ready to stock* kepada perusahaan Chemco Harapan Nusantara, yang mana sistem produksi *brake shoe* tergantung dari permintaan PT. Chemco tersebut.

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Karya Teknik Nusantara memiliki dasar-dasar nilai yang terkandung dalam visi dan misi perusahaan. Visi dan misi perusahaan ini berguna untuk membantu karyawan dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan memotivasi karyawan untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya baik secara kualitas maupun secara kuantitas, selain itu dengan adanya visi dan misi tercipta sebuah produktivitas yang tinggi baik perusahaan, adapun visi dan misi dari PT. Karya Teknik Nusantara :

a. Visi

Menjadi perusahaan jasa *finishing* dan produksi terbaik yang berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan perusahaan komponen otomotif yang mampu bersaing secara global.

b. Misi

1. Memberikan kepuasan kepada *customer* dengan berfokus pada jasa *finishing* komponen otomotif berkualitas tinggi
2. Ikut berpartisipasi dalam hal pemberdayaan masyarakat sekitar pabrik
3. Membangun organisasi yang sehat dan terus berguna bagi *customer, supplier*, pemegang saham dan masyarakat sekitar

c. Motto

3T (tepat kualitas, tepat kuantitas, tepat *delivery*)

4.1.3. Struktur Organisasi dan *Job Description*

Struktur organisasi menggambarkan pembagian kerja secara spesifik kepada beberapa bagian atau divisi menunjukkan fungsi dan spesialisasi kegiatan kerja. Dengan adanya pengorganisasian melalui pembagian tugas ke beberapa divisi maka akan tercipta kinerja yang lebih efektif karena setiap bagian akan bertanggung jawab secara langsung pada tugasnya masing-masing. Dengan tetap menjaga hubungan dengan divisi lainnya. Struktur organisasi yang baik akan memudahkan pelaksanaan tugas pada masing-masing bagian serta memudahkan pendelegasian wewenang dari atasan kepada bawahannya dan secara tidak langsung dapat menciptakan hubungan yang erat antara atasan dengan bawahannya.

Dalam kegiatan operasional, PT. Karya Teknik Nusantara dijalankan oleh beberapa divisi yang mempunyai tugas yang berbeda-beda namun setiap divisi tersebut merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan lagi. Dalam

menetapkan perencanaan untuk mencapai tujuan, diperlukan susunan atau struktur yang baik sehingga diketahui dengan jelas fungsi dan tugas masing-masing dari setiap divisi dari PT. Karya Teknik Nusantara.

Adapun untuk penjelasan struktur organisasi dari PT. Karya Teknik Nusantara, penulis mencoba untuk menjelaskan secara garis besarnya saja tugas-tugas dari masing-masing divisi berdasarkan struktur organisasi di atas.

Tugas secara umum dari masing-masing divisi PT. Karya Teknik Nusantara adalah sebagai berikut:

a. Direktur

Uraian tugas direktur:

1. Memberikan instruksi/perintah kepada bawahannya
2. Mengkoordinir para manajer untuk melaksanakan tugas dengan benar.
3. Mempelajari semua laporan-laporan yang diberikan oleh masing-masing manajer dan mempunyai hak untuk mengoreksi.
4. Menetapkan tujuan perusahaan bersama manajer dan staf.
5. Memimpin, mengawasi, dan memberikan pengarahan sekretaris perusahaan atas tugas dan tanggung jawab sekretaris.
6. Mengkoordinir tugas-tugas yang didelegasikan kepada para manajer, serta memelihara hubungan kerja sama diantara mereka.

b. Sekretaris

Uraian tugas sekretaris:

1. Membantu menyiapkan dokumen/arsip yang dibutuhkan direktur.
2. Mengatur, merapikan dan menyimpan arsip kantor.
3. Membuat dan menyiapkan surat-surat keluar.
4. Mendampingi direktur dalam rapat *internal* dan *eksternal*.
5. Mencatat dan membuat hasil keputusan rapat.

c. Manajer Produksi (manajer produksi 1 berada di *plan* I di Cikarang dan manajer produksi 2 berada di *plan* II di Karawang)

Uraian tugas manajer produksi:

1. Merencanakan jadwal permintaan produk sesuai dengan jadwal pemasaran produk yang dilakukan oleh divisi pemasaran.
2. Mengawasi jalannya proses produksi
3. Melakukan kontrol terhadap produk yang sudah jadi apakah cacat atau tidak dibantu dengan bagian *quality control*
4. Melakukan evaluasi secara berkala terhadap proses produksi di perusahaan
5. Memimpin, menata, mengatur dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan produksi yang ada dalam perusahaan.
6. Memeriksa dan mengevaluasi dokumen pelengkap pengiriman barang hasil produksi.
7. Merencanakan perbaikan alat-alat berat sesuai dengan kebutuhan dan pengalaman.
8. Membuat laporan bulanan akan keadaan mesin atau peralatan.
9. Mendorong tercapainya kesehatan dan keselamatan kerja para karyawan.

a. *Casting head*

Uraian tugas kepala bagian *casting*:

1. Mengontrol atau mengawasi persediaan bahan baku *ingot* untuk tahap awal pembuatan *brake shoe*.
2. Mempelajari program mesin yang digunakan pada bagian *casting* dan mengetahui tingkat kemampuan produksi.
3. Membuat usulan rencana yang berkaitan dengan hambatan hambatan kelancaran produksi di departemen *casting* dan bertanggung jawab atas produk hasil dari *casting*.

b. *Finishing head*

Uraian tugas kepala bagian *finishing*:

1. Mengontrol atau mengawasi serta mengatur tugas atau kegiatan kepada grup dalam proses produksi dibagian masing-masing stasiun kerja.
2. Mempelajari program produksi serta membuat pengendalian produksi serta persiapan material demi kelancaran produk.
3. Mengendalikan produksi di departemen *finishing* sesuai dengan *order* yang telah ditentukan agar target produksi tercapai.

4. Membuat usulan rencana yang berkaitan dengan hambatan-hambatan kelancaran produksi di departemen *finishing* dan bertanggung jawab atas target produksi dan kualitas produk akhir.

c. *Staff Quality Control*

Uraian tugas *staff Quality Control*:

1. Melakukan proses *quality control* secara langsung dilapangan serta menjaga mutu produk agar tidak menyimpang dari mutu standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Menetapkan dan mempertahankan sasaran dan standar timnya dalam melakukan pengecekan kualitas.

d. *Staff Maintenance*

Uraian tugas *staff Maintenance*:

1. Melakukan perbaikan mesin-mesin produksi sekaligus merawatnya dari kerusakan untuk menjaga kelancaran proses produksi.
2. Menjaga kestabilan mesin-mesin produksi.
3. Menjaga kelacaran dan beroperasinya mesin-mesin produksi dan fasilitas penunjang produksi.

e. *Staff PPIC*

Uraian tugas *staff PPIC*:

1. Melaksanakan kegiatan *supply*
2. Menangani segala hal permasalahan dalam perencanaan produksi.
3. Mejalankan jadwal produksi yang telah disusun bersama dengan kepala bagian perencanaan produksi.

d. Manajer *financial, accounting, dan General Affair*.

Uraian tugas:

1. Memimpin divisi akuntansi dan anggaran.
2. Mengatur pekerjaan *internal* dan *eksternal* audit keuangan.
3. Mengarahkan sistem pembukuan dan membuat laporan keuangan.
4. Menandatangani cek bersama direktur untuk kepentingan perusahaan.

5. Membantu direktur merumuskan kebijaksanaan dalam bidang keuangan perusahaan.
6. Mengurus kebutuhan administrasi dan pengawasan dan menyusun anggaran keuangan setiap bulan.
7. Mengurus kebutuhan perawatan bangunan pabrik, sarana dan prasarana, keamanan dan lain-lain.

a. *Staff Keuangan*

Uraian Tugas:

1. Membantu kepala divisi dalam mengelola pajak perusahaan.
2. Membayarkan pajak yang ditanggung oleh perusahaan.
3. Membuat laporan yang dilaporkan secara berkala kepada bagian akuntansi mengenai keuangan yang telah dikeluarkan.

e. *Staff invoice*

Uraian Tugas:

1. Membuat surat transaksi untuk barang/bahan baku yang masuk ke dalam perusahaan maupun barang yang di akan dikembalikan ke perusahaan.
2. Membuat buku piutang sesuai dengan transaksi aktual.

4.1.4. Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan Karyawan

PT. Karya Teknik Nusantara memiliki 3 jenis karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan kontrak dan karyawan harian (borongan). Karyawan tetap ialah karyawan yang memiliki jangka waktu kerja berdasarkan jangka waktu tidak tertentu, karyawan kontrak ialah karyawan yang memiliki jangka waktu kerja berdasarkan waktu tertentu, sedangkan karyawan harian ialah karyawan dalam sebuah kelompok yang bekerja berdasarkan kebutuhan perusahaan atau permintaan dari PT. Chemco dan tidak mengikat.

Jumlah karyawan yang dimiliki oleh PT. Karya Teknik Nusantara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Jumlah Karyawan PT. Karya Teknik Nusantara

No.	Jenis Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
1	Karyawan Tetap	7
2	Karyawan Kontrak	129
3	Karyawan Borongan	283
	Total	419

(Sumber : PT. Karya Teknik Nusantara)

Dalam memproduksi *brake shoe*, PT. Karya Teknik Nusantara telah menetapkan jam operasional untuk bekerja.

Jam operasional kerja di PT. Karya Teknik Nusantara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Jadwal Kerja Shift I di PT. Karya Teknik Nusantara

Shift I			
No.	Hari	Jam	Keterangan
1	Senin-Kamis dan Sabtu	07.00-10.00	Kerja
		10.00-10.10	Istirahat
		10.10-11.30	Kerja
		11.30-12.30	Istirahat
		12.30-15.00	Kerja

Tabel 4.2. Jadwal Kerja Shift I di PT. Karya Teknik Nusantara (lanjutan)

Shift I			
No.	Hari	Jam	Keterangan
		15.00-15.30	Pulang kerja (<i>shift</i> 1 selesai)
2	Jumat	07.00-10.00	Kerja
		10.00-10.10	Istirahat
		10.10-11.30	Kerja
		11.30-13.00	Istirahat (Sholat Jumat)
		13.00-15.00	Kerja
		15.00-15.30	Pulang Kerja (<i>shift</i> 1 selesai)

(Sumber : PT. Karya Teknik Nusantara)

Tabel 4.3. Jadwal Kerja Shift II di PT. Karya Teknik Nusantara

Shift II			
No.	Hari	Jam	Keterangan
1	Senin-Sabtu	15.30-18.00	Kerja
		18.00-19.00	Istirahat
		19.00-21.00	Kerja
		21.00-21.10	Istirahat
		21.10-23.00	Kerja
		23.00-23.30	Pulang Kerja (<i>shift 2</i> selesai)

(Sumber : PT. Karya Teknik Nusantara)

Tabel 4.4 Jadwal Kerja Shift III di PT. Karya Teknik Nusantara

Shift III			
No.	Hari	Jam	Keterangan
1	Senin-Sabtu	23.30-02.00	Kerja
		02.00-02.10	Istirahat
		02.10-04.00	Kerja
		04.00-05.00	Istirahat

**Tabel 4.4 Jadwal Kerja Shift III di PT. Karya Teknik Nusantara
(Lanjutan)**

Shift III			
No.	Hari	Jam	Keterangan
		06.30-07.00	Pulang kerja (<i>shift 3</i> selesai)

(Sumber : PT. Karya Teknik Nusantara)

1. Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang diterapkan di PT. Karya Teknik Nusantara pada umumnya sama seperti perusahaan pada umumnya, dalam hal ini karyawan yang bekerja mendapatkan gaji yang sesuai dengan jabatan yang mereka duduki saat ini dan jumlah jam lembur yang dilakukan oleh karyawan. Besar gaji yang diterima oleh para karyawan mengacu pada besarnya upah minimum regional Kota Karawang.

Selain gaji, para karyawan juga mendapat tunjangan seperti :

1. BPJS
2. Kesehatan
3. Tunjangan hari raya
4. Kelahiran.
5. Kematian

4.1.5. Layout Pabrik

Perancangan tata letak didefinisikan sebagai perancangan dan integrasi aliran komponen-komponen suatu produk untuk mendapatkan intelerasi yang paling efektif dan efisien antar operator, peralatan dan proses transformasi material dari bagian penerimaan sampai ke bagian pengiriman produk jadi. PT. Karya Teknik Nusantara memiliki tata letak pabrik(*layout*) seperti yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini.

1. Unsur bahan baku/bahan mentah/material.
2. Unsur mesin dan alat produksi.
3. Unsur manusia.
4. Unsur angkut mengangkut dan pemindahan
5. Unsur menunggu dan menimbun.
6. Unsur bangunan.

Layout pabrik PT Karya Teknik Nusantara memenuhi unsur-unsur tersebut diatas. Gambar *layout* PT Karya Teknik Nusantaradapat dilihat pada Lampiran 2.

4.1.6. Tujuan, Fungsi, dan Peranan Perusahaan

Tujuan awal berdirinya PT Karya Teknik Nusantara pada tahun 2002 adalah untuk memenuhi kebutuhan permintaan akan proses akhir(*finishing*) dari PT. Chemco Harapan Nusantara, sehinggadapat memenuhi permintaan dari PT. Astra Honda Motor, dan juga membuka lapangan kerja bagi para pengangguran pada saat itu.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, PT. Karya Teknik Nusantara memiliki dasar-dasar nilai yang terkandung dalam visi dan misi perusahaan. Visi dan misi perusahaan ini berguna untuk membantu karyawan dalam bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan dan memotivasi karyawan untuk dapat terus meningkatkan kinerjanya baik secara kualitas maupun secara kuantitas, selain itu dengan adanya visi dan misi tercipta sebuah produktivitas yang tinggi baik perusahaan, adapun visi dan misi dari PT. Karya Teknik Nusantara:

a. Visi

Menjadi perusahaan jasa *finishing* dan produksi terbaik yang berorientasi kepada pemenuhan kebutuhan perusahaan komponen otomotif yang mampu bersaing secara global.

b. Misi

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan(*customer*) dengan berfokus pada jasa *finishing* komponen otomotif berkualitas tinggi
2. Ikut berpartisipasi dalam hal pemberdayaan masyarakat sekitar pabrik
3. Membangun organisasi yang sehat dan terus berguna bagi *customer*, *supplier*, pemegang saham dan masyarakat sekitar

c. Motto

3T (tepat kualitas, tepat kuantitas, tepat *delivery*)

4.1.7. Sistem Produksi PT Karya Teknik Nusantara

Sistem produksi merupakan kumpulan dari subsistem-subsistem yang saling berinteraksi dengan tujuan mentransformasi masukan(*input*) produksi menjadi keluaran(*output*) produksi. Masukan (*input*) produksi ini dapat berupa bahan baku, mesin, tenaga kerja, modal, dan informasi, sedangkan keluaran (*output*) produksi merupakan produk yang dihasilkan berikut hasil sampingannya, seperti limbah, informasi dan lain sebagainya. Subsistem-subsistem dari sistem produksi tersebut antara lain adalah:

1. Perencanaan dan pengendalian produksi
2. Pengendalian kualitas
3. Perawatan fasilitas produksi
4. Penentuan standar-standar operasi
5. Penentuan fasilitas produksi
6. dan penentuan harga pokok produksi

Berikut adalah keterangan mengenai alur sistem produksi yang ada di PT. Karya Teknik Nusantara:

a. *Melting* (Peleburan)

Urutan proses pekerjaan:

1. Timbang komposisi *ingot* dan *scrap* (dengan komposisi 50 : 50)
2. Masukkan material aluminium ke dalam *hurry melter*
3. Cek temperatur aluminium
4. Masukkan *flux*, aduk dan angkat kotoran
5. *Supply* aluminium ke holimesy dengan *ladle transfer manual*

b. *Holimesy*

Urutan proses pekerjaan:

- a. Aluminium dituangkan dari tempat *melting* ke dalam *holimesy* untuk dibawa ke *die casting*
- b. Cek temperatur aluminium (670^0 - 690^0 C)

c. *Die Casting*

Urutan proses pekerjaan:

1. *Spray manual/audio spray*
2. Masukkan *insert part* ke *dies*
3. Tekan *die close button switch* (ada 2 tombol yang ditekan bersamaan)
4. Ambil *part* dengan penjepit
5. Haluskan *sisagate* dan *overflow*
6. Cek hasil produksi (*visual*)
7. Penempatan *part* hasil produksi pada *lorry*

d. *Triming*

Urutan proses pekerjaan:

- a. Kikir area *parting line brake shoe* dengan kikir *flat*
- b. Kikir area *plat brake shoe* dengan kikir *flat*
- c. Kikir area *anchor brake shoe* dengan kikir *flat*
- d. Kikir area *pin ejector shoe* dengan kikir *flat*

e. Gerinda

Urutan proses pekerjaan:

1. Gerinda area *gate brake shoe*
2. Gerinda area *lining*

f. *Drilling*

Urutan proses pekerjaan:

1. Lubangi kedua lubang *spring brake shoe*

g. *Machining*

Urutan proses pekerjaan:

1. Masukkan *bodybrake shoe* ke JIG *shoe* pada mesin
2. Tarik tombol “*emergency stop*”
3. Ubah operasi *mode* ke posisi *auto*
4. Pindahkan ANK *select* sesuai jenis *bodybrake shoe* yang di proses
5. Tekan tombol *operationready*
6. Cek *metal slipper* hasil proses
7. Cek *body shoe* yang sudah diproses menggunakan JIG radius

h. *Shot Blast*

Urutan proses pekerjaan:

1. Susun *brake shoe* pada JIG *shot blast*
2. Masukkan ke dalam mesin dan susun pada meja *rotary*
3. Tekan tombol *rotary manual* untuk mengukur susunan JIG pada meja *rotary*
4. Tutup pintu mesin dengan rapat
5. Atur waktu (*timer*) sesuai standar
6. Arahkan saklar ke *auto*
7. Tunggu hingga *timer* selesai berhenti
8. Buka pintu mesin dan ambil *part* yang sudah di *shoot blast*

i. *Final Inspection*

Urutan proses pekerjaan:

1. Cek area *parting line*
2. Cek area pelat *insert*
3. Cek area pin anchor
4. Cek *pin ejector*
5. Cek area *gate*
6. Cek area *lining*
7. Cek area lubang *spring*

4.2 Pengolahan Data

4.2.1 Populasi dan Sampel

Pada PT Karya teknik nusantara memiliki populasi 36 orang dihitung dari total keseluruhan karyawan pada perusahaan. Maka dengan itu, peneliti menggunakan rumus Slovin guna menentukan sampel didapat dengan hitungan sebagai berikut:

$$S = \frac{36}{36 \cdot 0.01^2 + 1}$$

$$S = 36$$

Karena itu, dalam penelitian ini akan diambil 36 responden dari karyawan pada PT karya teknik nusantara

4.2.2 Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan memastikan bahwa responden adalah pegawai PT karya teknik nusantara. Penyajian data mengenai identitas responden disini, yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, status, dan pendidikan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

4.2.2.1 Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4.4 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	30 orang	92%
Perempuan	6 orang	8%
Jumlah	36 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 94%, sedangkan sisanya sebanyak 6 orang atau 6%.

4.2.2.2 Menurut Usia

Tabel 4.5 Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 tahun	14 orang	38%
26-35 tahun	7 orang	19%
36-45 tahun	12 orang	33%
>45 tahun	3 orang	8%
Jumlah	36 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui untuk usia responden yang terbanyak adalah yang berusia 18-25 tahun yaitu sebanyak 14 orang (38%), diikuti dengan usia responden 26-35 tahun sebanyak 7 orang (19%), usia responden 36-45 tahun sebanyak 12 orang (33%), dan usia responden >45 tahun sebanyak 3 orang (8%).

4.2.2.3 Menurut Status

Tabel 4.6 Jumlah Responden Menurut Status

Status	Jumlah Responden	Persentase
Menikah	30 orang	94%
Belum Menikah	6 orang	6%
Jumlah	36 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa status sebagian responden adalah Menikah yaitu sebanyak 30 orang atau sebesar 94%, dan responden yang Belum Menikah sebanyak 6 orang atau sebesar 6%.

4.2.2.4 Menurut Pendidikan

Tabel 4.7 Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	10 orang	27%
SMA	5 orang	14%
D3	6 orang	16%
S1	15 orang	41%
Jumlah	36 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir tersebar pada pendidikan SMP sebanyak 10 orang atau sebesar 27%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SMA sebanyak 5 orang atau sebesar 14%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori D3 sebanyak 6 orang atau sebesar 16%, kemudian responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori S1 sebanyak 15 orang atau sebesar 41%.

4.2.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.2.3.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_1 di sajikan pada tabel 4.15:

Tabel 4.8 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Selama ini pimpinan memberikan hadiah dalam bentuk insentif atau kenaikan posisi kepada tenaga kerja yang berprestasi	29	6	1		
2.	Pemberian promosi (kenaikan posisi) yang ada saat ini dilakukan berdasarkan masa kerja dan prestasi kerja	19	16	1		
3.	Saat bekerja saya mau mengambil resiko dan berfikir keras untuk memperoleh hasil yang terbaik	5	19	9	1	2
4.	Saya berusaha memperoleh hasil kerja yang lebih baik dari yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang lain	10	19	7		
5.	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	13	21	2		
6.	Saya ingin menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	6	21	7	2	
7.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja dan pendidikan akhir	24	9	7	2	
8.	Pimpinan selalu memberi semangat kepada tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan	4	24	8		
9.	Seluruh tenaga kerja memiliki sikap saling menghargai dan menghormati	4	24	8		
10.	Adanya komunikasi yang baik antar tenaga kerja	25	9	2		

Sumber: Data diolah

Pada variabel X_1 (Motivasi Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang motivasi kerja.

4.2.3.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel pengalaman Kerja (X₂)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X₂ di sajikan pada tabel 4.16:

Tabel 4.9 Hasil Tanggapan Responden terhadap pengalaman Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	26	8	2		
2.	Saya selalu hadir tepat waktu pada saat diadakan rapat	20	16			
3.	Saya mematuhi perintah pimpinan yang berkaitan dengan pekerjaan			1	8	27
4.	Saat bekerja saya mematuhi peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja		3	28	5	
5.	Saya selalu mematuhi peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat	1	8	18	6	3
6.	Saya mematuhi peraturan dalam melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan bagian/unit kerja lain	10	11	11	4	
7.	Saya tidak pernah alfa selama bekerja di PT Trilogam Indojaya	16	11	11	4	
8.	Apabila saya berhalangan hadir, saya akan memberitahu pimpinan dan membawa surat izin	15	18	3		
9.	Saya cekatan dalam menjalankan tugas	6	29	1		
10.	Saya akan menjalankan perintah dari atasan	11	19	6		

Sumber: Data diolah

Pada variabel X₂ (pengalaman Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang pengalaman Kerja.

4.2.3.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel produktivitas Karyawan (Y)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di tujukan kepada pimpinan maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan pada tabel 4.17:

Tabel 4.10 Hasil Tanggapan Responden Terhadap produktivitas Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam melakukan tugas, saya jarang melakukan kesalahan	27	8	1		
2.	Saya memahami dan menguasai pekerjaan yang menjadi tugas pokok saya	9	24	3		
3.	Hasil kerja saya memiliki kualitas yang lebih baik dari tenaga kerja pada bagian/unit kerja yang sama	10	22	4		
4.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan sesama rekan	14	18	4		
5.	Kuantitas hasil kerja saya melebihi hasil kerja tenaga kerja pada bagian/unit kerja yang sama		2	3	7	24
6.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	1		1	8	26
7.	Saya mampu memberikan ide-ide (inisiatif) dalam melaksanakan tugas	13	21	2		
8.	Saya menguasai apapun yang berkaitan dengan pekerjaan	14	19	3		
9.	Hasil kerja saya melebihi standar resmi perusahaan	4	16	16	3	2
10.	Saya akan bekerja mmaksimal	11	24	1		

Sumber: Data diolah

Pada variabel Y (produktivitas Karyawan) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan pernyataan tentang Produktiivitas Karyawan.

BAB V
ANALISA DAN PEMBAHASAN

4.2.4 Instrumen Penelitian

5.1.1 Uji Validitas

1. Instrument Produktivitas (y)

Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	X	Y	Xy	x ²	y ²
1	4	35	140	16	1225
2	5	43	215	25	1849
3	3	28	84	9	784
4	5	41	205	25	1681
5	5	43	215	25	1849
6	5	39	195	25	1521
7	5	43	215	25	1849
8	5	45	225	25	2025
9	5	46	230	25	2116
10	5	44	220	25	1936
11	4	42	168	16	1764
12	5	45	225	25	2025
13	5	45	225	25	2025
14	5	45	225	25	2025
15	4	46	184	16	2116
16	5	44	220	25	1936
17	5	46	230	25	2116
18	5	45	225	25	2025
19	5	46	230	25	2116
20	4	48	192	16	2304
21	4	41	164	16	1681
22	5	39	195	25	1521
23	5	48	240	25	2304
24	5	41	205	25	1681
25	4	45	180	16	2025
26	5	39	195	25	1521

No	X	Y	Xy	x ²	y ²
27	4	42	168	16	1764
28	5	34	170	25	1156
29	4	40	160	16	1600
30	5	42	210	25	1764
31	5	44	220	25	1936
32	5	44	220	25	1936
33	5	44	220	25	1936
34	5	46	230	25	2116
35	5	46	230	25	2116
36	5	45	225	25	2025
Σ	170	1539	7323	812	66369

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{36 \cdot 7323 - (170)(1539)}{\sqrt{36(812) - (170)^2 \cdot [36 \cdot 66369 - (1539)^2]}} \\
 &= \frac{263628 - 261630}{\sqrt{(29232 - 28900)(2389284 - 2368521)}} \\
 &= \frac{1998}{\sqrt{332 \cdot (20763)}} \\
 &= \frac{1998}{\sqrt{6893316}} \\
 &= \frac{1998}{26255.125} \\
 &= \mathbf{0,761}
 \end{aligned}$$

Keputusan :

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel motivasi kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,761 > 0,3$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel motivasi kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrument Motivasi kerja (X_1)

Tabel 5.12 Hasil Uji Validitas pengalaman Kerja

No	X	Y	Xy	x ²	y ²
1	5	40	200	25	1600
2	5	41	205	25	1681
3	3	27	81	9	729
4	5	41	205	25	1681
5	5	45	225	25	2025
6	5	42	210	25	1764
7	5	44	220	25	1936
8	5	45	225	25	2025
9	5	42	210	25	1764
10	5	46	230	25	2116
11	4	41	164	16	1681
12	5	45	225	25	2025
13	5	45	225	25	2025
14	5	45	225	25	2025
15	5	43	215	25	1849
16	5	45	225	25	2025
17	5	45	225	25	2025
18	5	46	230	25	2116
19	5	44	220	25	1936
20	5	44	220	25	1936
21	5	39	195	25	1521
22	4	40	160	16	1600
23	5	46	230	25	2116
24	4	38	152	16	1444

No	X	Y	Xy	x2	y2
25	5	42	210	25	1764
26	4	37	148	16	1369
27	4	29	116	16	841
28	4	34	136	16	1156
29	5	41	205	25	1681
30	5	43	215	25	1849
31	5	45	225	25	2025
32	5	46	230	25	2116
33	5	46	230	25	2116
34	5	44	220	25	1936
35	5	45	225	25	2025
36	5	44	220	25	1936
Σ	172	1515	7302	830	64459

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \\
 &= \frac{36 \cdot 7302 - (172)(1515)}{\sqrt{36(830) - (172)^2 \cdot 36 \cdot 64459 - (1515)^2}} \\
 &= \frac{262872 - 260580}{\sqrt{29880 - 29584} \sqrt{2320524 - 2295225}} \\
 &= \frac{2292}{\sqrt{296} \sqrt{25299}} \\
 &= \frac{2292}{\sqrt{7488504}} \\
 &= \frac{2292}{2736.513} \\
 &= \mathbf{0,838}
 \end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel pengalaman kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,838 > 0,3$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel pengalaman kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Instrument produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 5.13 Hasil Uji Validitas produktivitas Karyawan

No	x	Y	Xy	x2	y2
1	4	40	160	16	1600
2	4	41	164	16	1681
3	3	33	99	9	1089
4	5	43	215	25	1849
5	5	46	230	25	2116
6	5	41	205	25	1681
7	5	46	230	25	2116
8	5	43	215	25	1849
9	5	43	215	25	1849
10	3	28	84	9	784
11	4	43	172	16	1849
12	5	42	210	25	1764
13	5	44	220	25	1936
14	5	44	220	25	1936
15	5	44	220	25	1936
16	5	44	220	25	1936
17	5	44	220	25	1936
18	5	44	220	25	1936
19	5	44	220	25	1936
20	5	49	245	25	2401
21	4	42	168	16	1764
22	4	39	156	16	1521
23	5	41	205	25	1681
24	4	39	156	16	1521
25	5	45	225	25	2025
26	4	37	148	16	1369
27	3	34	102	9	1156
28	4	34	136	16	1156

29	5	38	190	25	1444
30	5	43	215	25	1849
31	5	41	205	25	1681
32	5	43	215	25	1849
33	5	44	220	25	1936
34	5	43	215	25	1849
35	5	44	220	25	1936
36	5	43	215	25	1849
Σ	166	1496	6975	780	62766

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{36 \cdot 6975 - (166)(1496)}{\sqrt{36(780) - (166)^2 \cdot 36 \cdot 62766 - (1496)^2}} \\
 &= \frac{251100 - 248336}{\sqrt{(28080 - 27556)(2259576 - 2238016)}} \\
 &= \frac{2764}{\sqrt{524 \cdot (21560)}} \\
 &= \frac{2764}{\sqrt{11297440}} \\
 &= \frac{2764}{3361.166} \\
 &= \mathbf{0,822}
 \end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel produktivitas karyawan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,822 > 0,3$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel produktivitas karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.14 Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas kerja(y)	Pernyataan 1	0,822	0,3	VALID
	Pernyataan 2	0,777	0,3	VALID
	Pernyataan 3	0,672	0,3	VALID
	Pernyataan 4	0,544	0,3	VALID
	Pernyataan 5	0,416	0,3	VALID
	Pernyataan 6	0,770	0,3	VALID
	Pernyataan 7	0,684	0,3	VALID
	Pernyataan 8	0,755	0,3	VALID
	Pernyataan 9	0,599	0,3	VALID
	Pernyataan 10	0,562	0,3	VALID
Motivasi kerja(X ₁)	Pernyataan 1	0,838	0,3	VALID
	Pernyataan 2	0,370	0,3	VALID
	Pernyataan 3	0,770	0,3	VALID
	Pernyataan 4	0,569	0,3	VALID
	Pernyataan 5	0,631	0,3	VALID
	Pernyataan 6	0,656	0,3	VALID
	Pernyataan 7	0,857	0,3	VALID
	Pernyataan 8	0,603	0,3	VALID
	Pernyataan 9	0,536	0,3	VALID
	Pernyataan 10	0,725	0,3	VALID
Pengalaman Kerja(Y)	Pernyataan 1	0,619	0,3	VALID
	Pernyataan 2	0,672	0,3	VALID
	Pernyataan 3	0,779	0,3	VALID
	Pernyataan 4	0,818	0,3	VALID
	Pernyataan 5	0,870	0,3	VALID
	Pernyataan 6	0,751	0,3	VALID
	Pernyataan 7	0,786	0,3	VALID
	Pernyataan 8	0,673	0,3	VALID
	Pernyataan 9	0,862	0,3	VALID
	Pernyataan 10	0,534	0,3	VALID

Sumber:Data diolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 36$ diperoleh $r_{tabel} = 0,3$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan $> 0,3$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

5.1.2 Uji Reliabilitas

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas kerja melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.15 Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja

No	Butir pernyataan										Σx	Σx^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	35	1225
2	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	43	1849
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	784
4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	41	1681
5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	43	1849
6	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	39	1521
7	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	43	1849
8	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	2025
9	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	2116
10	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44	1936
11	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	42	1764
12	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45	2025
13	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	2025
14	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	2025
15	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	2116
16	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44	1936
17	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	2116
18	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	2025
19	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	2116
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	2304

No	Butir pertanyaan										Σx	Σx^2
21	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	41	1681
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	1521
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	2304
24	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41	1681
25	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	45	2025
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	1521
27	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	42	1764
28	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	34	1156
29	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	40	1600
30	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	42	1764
31	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	44	1936
32	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	44	1936
33	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	44	1936
34	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46	2116
35	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46	2116
36	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	2025
Jumlah	170	152	150	153	161	166	156	155	126	150	1539	66369

Tabel 5.16 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²	X8 ²	X9 ²	X10 ²
1	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	16	25	16	16	4	16	16	16	4	4
2	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	25	25	25	25	25	1	25	25	9	16
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	9	9	9	9	9	9	9	9	1	9
4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	25	16	16	9	25	25	16	9	9	25
5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	25	16	25	16	25	25	16	16	9	16
6	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	25	16	16	9	25	25	16	16	9	4
7	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	25	16	9	16	25	25	16	25	16	16
8	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	25	16	16	25	25	25	16	25	16	16
9	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	25	16	16	25	25	25	25	16	16	25
10	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	25	16	16	25	16	16	16	16	25	25
11	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	16	25	16	16	25	25	16	9	16	16
12	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	25	16	25	16	25	25	16	25	16	16
13	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	25	16	25	16	25	25	25	16	16	16
14	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	25	16	16	25	25	25	16	16	16	25
15	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	25	16	16	25	25	25	25	16	16	25
16	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	16	25	16	16	25	25	16	25	16	16
17	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	25	16	25	25	25	25	25	16	16	16
18	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	25	16	16	25	25	25	16	25	16	16
19	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	25	16	16	25	25	25	25	16	16	25
20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	25	25	25	25	25	25	25	25	9	25

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X1²	X2²	X3²	X4²	X5²	X6²	X7²	X8²	X9²	X10²
21	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	16	16	16	25	16	16	25	25	4	16
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	16	16	16	16	16	16	16	16	9	16
23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	25	25	25	25	16	25	25	25	16	25
24	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	25	16	16	16	9	16	16	25	16	16
25	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	25	25	16	16	9	25	25	25	16	25
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	16	16	16	16	16	16	16	16	9	16
27	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	25	25	16	25	16	25	25	16	1	16
28	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	16	9	16	9	4	16	16	16	4	16
29	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	25	16	9	16	16	16	25	16	9	16
30	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	16	16	9	16	25	25	16	25	16	16
31	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	25	25	16	16	25	25	25	16	9	16
32	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	25	16	25	16	25	25	16	16	9	25
33	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	25	16	25	9	25	25	16	16	25	16
34	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	25	16	25	16	25	25	16	16	25	25
35	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	25	16	16	25	25	25	16	25	25	16
36	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	25	25	16	16	25	25	16	25	16	16
JUMLAH	170	152	150	153	161	166	156	155	126	150	812	652	638	667	747	788	686	681	476	644

Sumber: Data diolah

d. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{X_i^2 - \frac{X_i}{n}}{n}$$

$$s_1^2 = \frac{812 - \frac{170^2}{36}}{36} = \frac{812 - \frac{28900}{36}}{36} = \frac{812 - 802,777}{36} = \frac{9,223}{36}$$

$$= 0,256$$

$$s_2^2 = \frac{652 - \frac{152^2}{36}}{36} = \frac{652 - \frac{23104}{36}}{36} = \frac{652 - 641,777}{36} = \frac{10,223}{36}$$

$$= 0,283$$

$$s_3^2 = \frac{638 - \frac{150^2}{36}}{36} = \frac{638 - \frac{22500}{36}}{36} = \frac{638 - 625}{36} = \frac{13}{36}$$

$$= 0,361$$

$$s_4^2 = \frac{667 - \frac{153^2}{36}}{36} = \frac{667 - \frac{23409}{36}}{36} = \frac{667 - 650,25}{36} = \frac{16,75}{36}$$

$$= 0,465$$

$$s_5^2 = \frac{747 - \frac{161^2}{36}}{36} = \frac{747 - \frac{25,921}{36}}{36} = \frac{747 - 720,027}{36} = \frac{26,973}{36}$$

$$= 0,749$$

$$s_6^2 = \frac{788 - \frac{166^2}{36}}{36} = \frac{788 - \frac{27,556}{36}}{36} = \frac{788 - 765,44}{36} = \frac{22,56}{36}$$

$$= 0,626$$

$$s_7^2 = \frac{686 - \frac{156^2}{36}}{36} = \frac{686 - \frac{24,336}{36}}{36} = \frac{686 - 676}{36} = \frac{10}{36}$$

$$= 0,277$$

$$s_8^2 = \frac{681 - \frac{155^2}{36}}{36} = \frac{681 - \frac{24,025}{36}}{36} = \frac{681 - 667,361}{36} = \frac{13,638}{36}$$

$$= 0,389$$

$$s_9^2 = \frac{476 - \frac{126^2}{36}}{36} = \frac{476 - \frac{15,876}{36}}{36} = \frac{476 - 441}{36} = \frac{35}{36}$$

$$= 0,972$$

$$s_{10}^2 = \frac{644 - \frac{150^2}{36}}{36} = \frac{644 - \frac{22,500}{36}}{36} = \frac{644 - 625}{36} = \frac{19}{36}$$

$$= 0,527$$

e. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma s_i^2 &= \\ &= 4,905\end{aligned}$$

f. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}s_t^2 &= \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n} \\ &= \frac{66369 - \frac{1539^2}{36}}{36} = \frac{66369 - \frac{2368521}{36}}{36} = \frac{66369 - 65792,25}{36} \\ &= \frac{576,75}{36} = 16,020\end{aligned}$$

g. Menghitung nilai reliabel instrument

$$\begin{aligned}r_{11} &= \frac{k}{k-1} \cdot 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \\&= \frac{10}{10-1} \cdot 1 - \frac{4,905}{16,020} \\&= \frac{10}{9} \cdot 1 - 0,306 \\&= 1,111 \cdot 0,695 \\&= \mathbf{0,772}\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (0,772) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel motivasi kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.17 Jawaban Responden Variabel Motivasi kerja

No	Butir pernyataan										Σx	Σx ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	40	1600
2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41	1681
3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	27	729
4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	41	1681
5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	45	2025
6	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	42	1764
7	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	44	1936
8	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	2025
9	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	42	1764
10	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46	2116
11	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	41	1681
12	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	45	2025
13	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45	2025
14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	2025
15	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	43	1849
16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45	2025
17	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	2025
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	2116
19	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44	1936
20	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	44	1936

No	Butir pernyataan										Σx	Σx^2
21	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39	1521
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	2116
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	1444
25	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	42	1764
26	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37	1369
27	4	5	1	3	3	2	3	3	3	2	29	841
28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34	1156
29	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	41	1681
30	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	43	1849
31	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	2025
32	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	2116
33	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	2116
34	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	44	1936
35	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	2025
36	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44	1936
Jumlah	173	164	134	150	160	145	172	148	149	175	1515	64459

Sumber: Data diolah

Tabel 5.18 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²	X8 ²	X9 ²	X10 ²
1	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	25	25	16	16	16	9	16	16	9	16
2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	25	25	16	9	16	16	16	16	16	16
3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	9	9	1	9	9	4	9	9	9	9
4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	25	25	9	16	25	9	25	16	9	16
5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	25	25	16	25	16	9	25	16	25	25
6	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	25	16	9	25	25	16	25	9	9	25
7	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	25	25	16	16	16	25	25	16	9	25
8	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	25	16	25	16	16	25	25	16	16	25
9	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	25	16	9	16	25	16	25	9	16	25
10	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	25	16	16	25	25	16	25	25	16	25
11	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	16	16	9	25	16	9	25	16	16	25
12	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	25	25	16	25	16	9	25	16	25	25
13	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	25	25	16	25	16	16	25	16	16	25
14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	25	25	16	16	16	25	25	16	16	25
15	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	25	25	9	16	16	16	25	16	16	25
16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	25	25	16	16	25	16	25	16	16	25
17	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	25	16	25	16	16	25	25	16	16	25
18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	25	25	16	16	25	25	25	16	16	25
19	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	25	16	25	16	16	16	25	16	16	25
20	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	25	25	9	9	25	9	25	25	25	25
21	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	25	16	4	16	16	16	16	16	16	16
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	25	25	16	25	25	16	16	16	25	25
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	16	16	16	9	16	16	16	16	16	9

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X1²	X2²	X3²	X4²	X5²	X6²	X7²	X8²	X9²	X10²
25	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	25	25	16	9	16	16	16	16	16	25
26	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	16	16	9	9	16	16	16	9	16	16
27	4	5	1	3	3	2	3	3	3	2	16	25	1	9	9	4	9	9	9	4
28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	16	16	9	9	16	9	9	9	9	16
29	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	25	25	9	25	16	16	16	9	16	16
30	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	25	25	9	16	25	16	25	16	9	25
31	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	25	16	25	16	16	25	25	16	16	25
32	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	25	25	16	16	25	16	25	25	16	25
33	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	25	25	16	16	25	16	25	25	16	25
34	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	25	16	25	25	16	16	25	9	16	25
35	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	25	16	16	25	25	16	25	16	16	25
36	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	25	16	16	16	25	16	25	16	16	25
JUMLAH	172	162	131	146	155	139	165	140	140	165	830	740	509	610	679	557	771	556	556	775

Sumber: Data diolah

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{X_i^2 - \frac{X_i^2}{n}}{n}$$

$$s_1^2 = \frac{830 - \frac{172^2}{36}}{36} = \frac{830 - \frac{29584}{36}}{36} = \frac{830 - 821,777}{36} = \frac{8,223}{36}$$

$$= 0,228$$

$$s_2^2 = \frac{740 - \frac{162^2}{36}}{36} = \frac{740 - \frac{26244}{36}}{36} = \frac{740 - 729}{36} = \frac{11}{36}$$

$$= 0,30$$

$$s_3^2 = \frac{509 - \frac{131^2}{36}}{36} = \frac{509 - \frac{17161}{36}}{36} = \frac{509 - 476,694}{36} = \frac{32,306}{36}$$

$$= 0,897$$

$$s_4^2 = \frac{610 - \frac{146^2}{36}}{36} = \frac{610 - \frac{21316}{36}}{36} = \frac{610 - 592,111}{36} = \frac{17,889}{36}$$

$$= 0,496$$

$$s_5^2 = \frac{679 - \frac{155^2}{36}}{36} = \frac{679 - \frac{24025}{36}}{36} = \frac{679 - 667,361}{36} = \frac{11,639}{36}$$

$$= 0,323$$

$$s_6^2 = \frac{557 - \frac{139^2}{36}}{36} = \frac{557 - \frac{19321}{36}}{36} = \frac{557 - 536,694}{36} = \frac{20,306}{36}$$

$$= 0,564$$

$$s_7^2 = \frac{771 - \frac{165^2}{36}}{36} = \frac{771 - \frac{27225}{36}}{36} = \frac{771 - 756,25}{36} = \frac{17,75}{36}$$

$$= 0,409$$

$$s_8^2 = \frac{556 - \frac{140^2}{36}}{36} = \frac{556 - \frac{19600}{36}}{36} = \frac{556 - 544,444}{36} = \frac{11,556}{36}$$

$$= 0,321$$

$$s_9^2 = \frac{556 - \frac{140^2}{36}}{36} = \frac{556 - \frac{19600}{36}}{36} = \frac{556 - 544,444}{36} = \frac{11,556}{36}$$

$$= 0,321$$

$$s_{10}^2 = \frac{775 - \frac{165^2}{36}}{36} = \frac{775 - \frac{27225}{36}}{36} = \frac{775 - 756,25}{36} = \frac{18,75}{36}$$

$$= 0,520$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\Sigma s_i^2 = 0,228$$

$$+ 0,30 + 0,897 + 0,496 + 0,323 + 0,564 + 0,409 + 0,321 + 0,321 + 0,520$$

$$= 4,379$$

c. Menghitung nilai varian total

$$s_t^2 = \frac{X_t^2 - \frac{X_t^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{64459 - \frac{1515^2}{36}}{36} = \frac{64459 - \frac{2295225}{36}}{36} = \frac{64459 - 63756,25}{36}$$

$$= \frac{702,75}{36}$$

$$= 19,520$$

d. Menghitung nilai reliabel instrument

$$\begin{aligned}r_{11} &= \frac{k}{k-1} \cdot 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \\&= \frac{10}{10-1} \cdot 1 - \frac{4,379}{19,520} \\&= \frac{10}{9} \cdot 1 - 0,224 \\&= 1,111 \cdot 0,776 \\&= \mathbf{0,861}\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* (0,861) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel pengalaman kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam Penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel pengalaman kerja melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.19 Jawaban Responden Variabel pengalaman kerja

No	Butir pernyataan										Σx	Σx ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	1600
2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41	1681
3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	4	33	1089
4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	43	1849
5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46	2116
6	5	4	5	3	2	3	5	4	5	5	41	1681
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46	2116
8	5	5	5	5	2	3	5	5	4	4	43	1849
9	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	43	1849
10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	784
11	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	43	1849
12	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	42	1764
13	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	44	1936
14	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	44	1936
15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	1936
16	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	44	1936
17	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	44	1936
18	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	44	1936
19	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	44	1936
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	2401
21	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	42	1764

No	Butir pernyataan										Σx	Σx^2	
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1521
23	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	41	1681
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	1521
25	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	45	2025
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	37	1369
27	3	4	5	3	3	2	3	3	4	4	4	34	1156
28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	1156
29	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	38	1444
30	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	43	1849
31	5	4	5	5	2	3	4	5	4	4	4	41	1681
32	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	43	1849
33	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	44	1936
34	5	5	5	4	2	5	4	4	4	4	5	43	1849
35	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	44	1936
36	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	43	1849
Jumlah	167	163	172	150	119	140	161	161	158	160		1496	62766

Sumber: Data diolah

Tabel 5.20 Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Alpha Cronbach

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X1 ²	X2 ²	X3 ²	X4 ²	X5 ²	X6 ²	X7 ²	X8 ²	X9 ²	X10 ²
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	16	25	25	16	16	9	16	16	16	16
3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	4	9	16	25	9	9	4	9	9	9	16
4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	25	25	16	16	9	16	9	25	25	25
5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	25	25	25	16	9	25	25	16	25	25
6	5	4	5	3	2	3	5	4	5	5	25	16	25	9	4	9	25	16	25	25
7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	25	25	25	16	25	25	16	25	16	16
8	5	5	5	5	2	3	5	5	4	4	25	25	25	25	4	9	25	25	16	16
9	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	25	25	25	16	4	25	25	16	16	16
10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	9	4	9	9	9	4	9	9	9	9
11	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	16	25	25	16	4	25	25	16	16	25
12	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	25	16	25	16	9	16	25	16	16	16
13	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	25	16	25	16	9	25	16	16	25	25
14	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	25	25	25	16	9	16	25	25	16	16
15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	25	25	25	16	16	16	16	25	16	16
16	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	25	25	25	16	9	16	25	25	16	16
17	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	25	16	25	16	9	25	25	25	16	16
18	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	25	25	25	16	9	16	25	16	16	25
19	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	25	25	25	16	9	16	16	25	16	25
20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	25	25	25	25	25	16	25	25	25	25
21	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	16	16	25	25	25	4	16	16	16	25
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9

Responden	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X1²	X2²	X3²	X4²	X5²	X6²	X7²	X8²	X9²	X10²
23	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	25	16	16	25	16	9	16	16	16	16
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16
25	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	25	25	25	25	25	9	16	25	25	9
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	16	16	16	16	9	9	16	16	16	9
27	3	4	5	3	3	2	3	3	4	4	9	16	25	9	9	4	9	9	16	16
28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	16	16	9	16	9	9	9	9	16	9
29	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	25	16	16	16	9	9	16	16	16	9
30	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	25	25	25	16	9	9	16	25	25	16
31	5	4	5	5	2	3	4	5	4	4	25	16	25	25	4	9	16	25	16	16
32	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	25	16	25	16	9	25	25	16	16	16
33	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	25	25	25	16	4	25	25	16	16	25
34	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	25	25	25	16	4	25	16	16	16	25
35	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	25	25	25	16	4	16	25	25	16	25
36	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	25	25	25	16	9	16	25	16	16	16
JUMLAH	166	161	169	146	114	134	154	153	149	150	780	735	805	602	390	532	676	665	625	642

Sumber: Data diolah

a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{X_i^2 - \frac{X_i^2}{n}}{n}$$

$$s_1^2 = \frac{780 - \frac{166^2}{36}}{36} = \frac{780 - \frac{27556}{36}}{36} = \frac{780 - 765,444}{36} = \frac{14556}{36}$$
$$= 0,404$$

$$s_2^2 = \frac{735 - \frac{161^2}{36}}{36} = \frac{735 - \frac{25921}{36}}{36} = \frac{735 - 720,027}{36} = \frac{14,973}{36}$$
$$= 0,415$$

$$s_3^2 = \frac{805 - \frac{169^2}{36}}{36} = \frac{805 - \frac{28561}{36}}{36} = \frac{805 - 793,361}{36} = \frac{11639}{36}$$
$$= 0,323$$

$$s_4^2 = \frac{602 - \frac{146^2}{36}}{36} = \frac{602 - \frac{21361}{36}}{36} = \frac{602 - 592,111}{36} = \frac{9,89}{36}$$
$$= 0,275$$

$$s_5^2 = \frac{390 - \frac{114^2}{36}}{36} = \frac{390 - \frac{12996}{36}}{36} = \frac{390 - 361}{36} = \frac{29}{36}$$

$$= 0,805$$

$$s_6^2 = \frac{532 - \frac{134^2}{36}}{36} = \frac{532 - \frac{17956}{36}}{36} = \frac{532 - 498,77}{36} = \frac{33,33}{36}$$

$$= 0,923$$

$$s_7^2 = \frac{676 - \frac{154^2}{36}}{36} = \frac{676 - \frac{23716}{36}}{36} = \frac{676 - 658,78}{36} = \frac{17,22}{36}$$

$$= 0,478$$

$$s_8^2 = \frac{665 - \frac{153^2}{36}}{36} = \frac{665 - \frac{23409}{36}}{36} = \frac{665 - 650,25}{36} = \frac{14,75}{36}$$

$$= 0,410$$

$$s_9^2 = \frac{625 - \frac{149^2}{36}}{36} = \frac{625 - \frac{22201}{36}}{36} = \frac{625 - 616,69}{36} = \frac{8,31}{36}$$

$$= 0,231$$

$$s_{10}^2 = \frac{642 - \frac{150^2}{36}}{36} = \frac{642 - \frac{22500}{36}}{36} = \frac{642 - 625,00}{36} = \frac{17,00}{36}$$

$$= 0,472$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\sum s_i^2 &= 0,404+0,416+0,323+0,275+0,806+0,932+0,478+0,410+0,231+0,472 \\ &= 5,53\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}s_t^2 &= \frac{X_t^2 - \frac{X_t^2}{n}}{n} \\ &= \frac{62766 - \frac{1496^2}{36}}{36} = \frac{62766 - \frac{2238016}{36}}{36} = \frac{62766 - 62167,111}{36} \\ &= \frac{598,889}{36} \\ &= 16,635\end{aligned}$$

d. Menghitung nilai reliabel instrument

$$\begin{aligned}r_{11} &= \frac{k}{k-1} \cdot 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \\ &= \frac{10}{10-1} \cdot 1 - \frac{4,738}{16,635} \\ &= \frac{10}{9} \cdot 1 - 0,285 \\ &= 1,111 \cdot 0,715 \\ &= \mathbf{0,795}\end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja karyawan dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* (0,795) > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel produktivitas karyawan dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

5.2.1 Uji Multikolinearitas

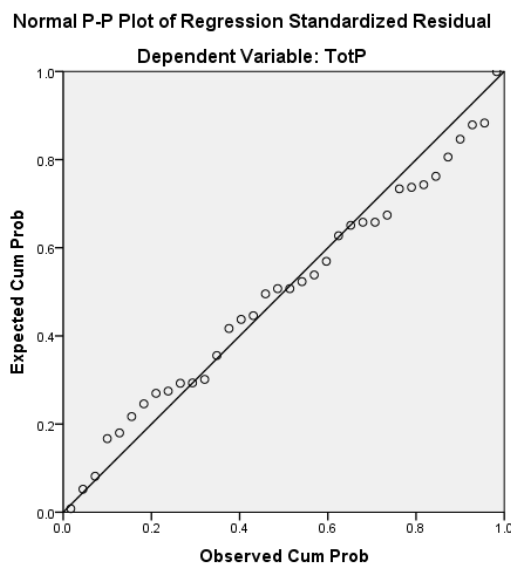
Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$\begin{aligned} VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,600^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,360)} \\ &= \frac{1}{0,640} \\ &= \mathbf{1,563} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Tol &= \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2 \\ &= 1 - 0,600^2 \\ &= 1 - 0,360 \\ &= \mathbf{0,640} \end{aligned}$$

Berdasarkan uji diatas terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian

5.2.2 Uji Normalitas



Gambar 5.1 Kurva *Normal Probability Plot*

Sumber: SPSS

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang dianalisis berbentuk atau mempunyai distribusi normal atau tidak. Langkah yang dilakukan dalam uji ini adalah dengan menggunakan *Normal Probability Plot*. Jika distribusi data normal, maka sebaran data akan berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Tabel penolong utk analisis korelasi

No	x1	x2	y	x1 ²	x2 ²	y ²	X1.y	X2.Y	X1.X2
1	40	40	35	1600	1600	1225	1400	1400	1600
2	41	41	43	1681	1681	1849	1763	1763	1681
3	27	33	28	729	1089	784	756	924	891
4	41	43	41	1681	1849	1681	1681	1763	1763
5	45	46	43	2025	2116	1849	1935	1978	2070
6	42	41	39	1764	1681	1521	1638	1599	1722
7	44	46	43	1936	2116	1849	1892	1978	2024
8	45	43	45	2025	1849	2025	2025	1935	1935
9	42	43	46	1764	1849	2116	1932	1978	1806
10	46	28	44	2116	784	1936	2024	1232	1288
11	41	43	42	1681	1849	1764	1722	1806	1763
12	45	42	45	2025	1764	2025	2025	1890	1890
13	45	44	45	2025	1936	2025	2025	1980	1980
14	45	44	45	2025	1936	2025	2025	1980	1980
15	43	44	46	1849	1936	2116	1978	2024	1892
16	45	44	44	2025	1936	1936	1980	1936	1980
17	45	44	46	2025	1936	2116	2070	2024	1980
18	46	44	45	2116	1936	2025	2070	1980	2024
19	44	44	46	1936	1936	2116	2024	2024	1936
20	44	49	48	1936	2401	2304	2112	2352	2156
21	39	42	41	1521	1764	1681	1599	1722	1638
22	40	39	39	1600	1521	1521	1560	1521	1560
23	46	41	48	2116	1681	2304	2208	1968	1886
24	38	39	41	1444	1521	1681	1558	1599	1482

No	x1	x2	y	x1 ²	x2 ²	y ²	X1.y	X2.Y	X1.X2
25	42	45	45	1764	2025	2025	1890	2025	1890
26	37	37	39	1369	1369	1521	1443	1443	1369
27	29	34	42	841	1156	1764	1218	1428	986
28	34	34	34	1156	1156	1156	1156	1156	1156
29	41	38	40	1681	1444	1600	1640	1520	1558
30	43	43	42	1849	1849	1764	1806	1806	1849
31	45	41	44	2025	1681	1936	1980	1804	1845
32	46	43	44	2116	1849	1936	2024	1892	1978
33	46	44	44	2116	1936	1936	2024	1936	2024
34	44	43	46	1936	1849	2116	2024	1978	1892
35	45	44	46	2025	1936	2116	2070	2024	1980
36	44	43	45	1936	1849	2025	1980	1935	1892
(ΣX)	1515	1496	1539	64459	62766	66369	65257	64303	63346
(ΣX)²	2.295.225	2.238.016	2.368.521						

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY) - (\sum X^1 \cdot \sum Y)}{n \sum X^2 - \sum X^2 \cdot n(\sum Y^2) - \sum Y^2}$$

$$r_{x1y} = \frac{36 \sum 65257 - \sum 1515 \cdot (\sum 1539)}{36 \cdot 64459 - 2295225 \cdot 36(66369) - 2368521}$$

$$r_{x1y} = \frac{2349,252 - 2331585}{2320524 - 2295225 \quad 2389284 - 2368521}$$

$$r_{x1y} = \frac{17,667}{25299 (20763)}$$

$$r_{x1y} = \frac{17,667}{525283137}$$

$$r_{x1y} = \frac{17,667}{22919,056}$$

$$r_{x1y} = 0,771$$

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{n \sum X^2 - \sum X^2 \cdot n(\sum Y^2) - \sum Y^2}$$

$$r_{x2y} = \frac{36 \cdot 64303 - 1496 \cdot (\sum 1539)}{36 \cdot 62766 - 2.238.016 \cdot 36(66369) - 2368521}$$

$$r_{x2y} = \frac{2314908 - 2302344}{2259576 - 2.238.016 \quad 2389284 - 2368521}$$

$$r_{x2y} = \frac{12,564}{21560 (20763)}$$

$$r_{x2y} = \frac{12,564}{447650280}$$

$$r_{x2y} = \frac{12,564}{21157,747}$$

$$r_{x2y} = 0,594$$

$$r_{hitung} = \frac{n \sum X_1 X_2) - (\sum X_1 \cdot \sum X_2)}{n \sum X_1^2 - \sum X_1^2 \cdot n(\sum X_2^2) - \sum X_2^2}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{36 \ 63346 - 1515 \cdot (1496)}{36 \ 64459 - 2295225 \cdot 36 \ 62766 - 2.238.016}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{2280456 - 2266440}{2320524 - 2295225 \ 2259576 - 2.238.016}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{14016}{25299 \ (21560)}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{14016}{545446,440}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{14016}{23354,794}$$

$$r_{x_1x_2} = 0,600$$

4. Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)

$$R_{X_1.X_2.Y} = \frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \cdot \sum x_2y}{\sum y^2}$$

$$= \frac{0,587 \ 490,75 + 0,201 \ 349}{576,75}$$

$$= \frac{287,988 + 70,236}{576,75}$$

$$= \overline{0,621}$$

$$= 0,788$$

5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kualitas produk dan persepsi harga terhadap keputusan pembelian.

(1) ...

$$x_1^2 = X_1^2 - \frac{(X_1)^2}{n}$$

$$x_1^2 = 64459 - \frac{(1515)^2}{36}$$

$$x_1^2 = 64459 - \frac{2295225}{36}$$

$$x_1^2 = 64459 - 63756.25$$

$$\mathbf{x_1^2 = 702,75}$$

(2) ...

$$x_2^2 = X_2^2 - \frac{(X_2)^2}{n}$$

$$x_2^2 = 62.766 - \frac{(1496)^2}{36}$$

$$x_2^2 = 62766 - \frac{2238016}{36}$$

$$x_2^2 = 62766 - 62167,11$$

$$\mathbf{x_2^2 = 598.89}$$

(3) ...

$$y^2 = Y^2 - \frac{(Y)^2}{n}$$

$$y^2 = 66369 - \frac{(1539)^2}{36}$$

$$y^2 = 66369 - \frac{2368521}{36}$$

$$y^2 = 66369 - 65792.25$$

$$\mathbf{y^2 = 576.75}$$

(4) ...

$$x_1y = X_1Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$x_1y = 65257 - \frac{(1515)(1539)}{36}$$

$$x_1y = 65257 - \frac{2331585}{36}$$

$$x_1y = 65257 - 64766.25$$

$$\mathbf{x_1y = 490.75}$$

(5) ...

$$x_2y = X_2Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$x_2y = 64303 - \frac{(1496)(1539)}{36}$$

$$x_2y = 64303 - \frac{2302344}{36}$$

$$x_2y = 64303 - 63954$$

$$\mathbf{x_2y = 349}$$

(6) ...

$$x_1x_2 = X_1X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$x_1x_2 = 63346 - \frac{(1515)(1496)}{36}$$

$$x_1x_2 = 63346 - \frac{2266440}{36}$$

$$x_1x_2 = 63346 - 62,856.66$$

$$\mathbf{x_1x_2 = 389.33}$$

(7) ...

$$X_1 = 42,08$$

$$X_1^2 = (42,08)^2 = 1771,007$$

(8) ...

$$X_2 = 41,55$$

$$X_2^2 = (41,55)^2 = 1726,864$$

(9) ...

$$Y = 42,75$$

$$Y^2 = (42,75)^2 = 1827,563$$

Dari perhitungan di atas, dapat dihitung nilai konstanta b_1 , b_2 , dan a sebagai berikut:

(1) Nilai konstanta b_1

$$b_1 = \frac{x_2^2 \sum x_1 y - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{598,89 \cdot 490,75 - (389,33)(349)}{702,75 \cdot 598,89 - (389,33)^2}$$

$$b_1 = \frac{(293.904,72) - (135.877,33)}{158.027,39 - 151.580,44}$$

$$b_1 = \frac{158.027,39}{269.289,72}$$

$$b_1 = 0,587$$

(2) Nilai konstanta b_2

$$b_2 = \frac{\sum x_1^2 \sum x_2 y - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{\sum x_1^2 \sum x_2^2 - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{702,75 \cdot 349 - (389,33)(490,75)}{702,75 \cdot 598,89 - (389,33)^2}$$

$$b_2 = \frac{(245.259,75) - (191.065,33)}{420.869,17 - 151.580,44}$$

$$b_2 = \frac{54194,42}{269288,72}$$

$$b_2 = 0,201$$

(3) Nilai konstanta a

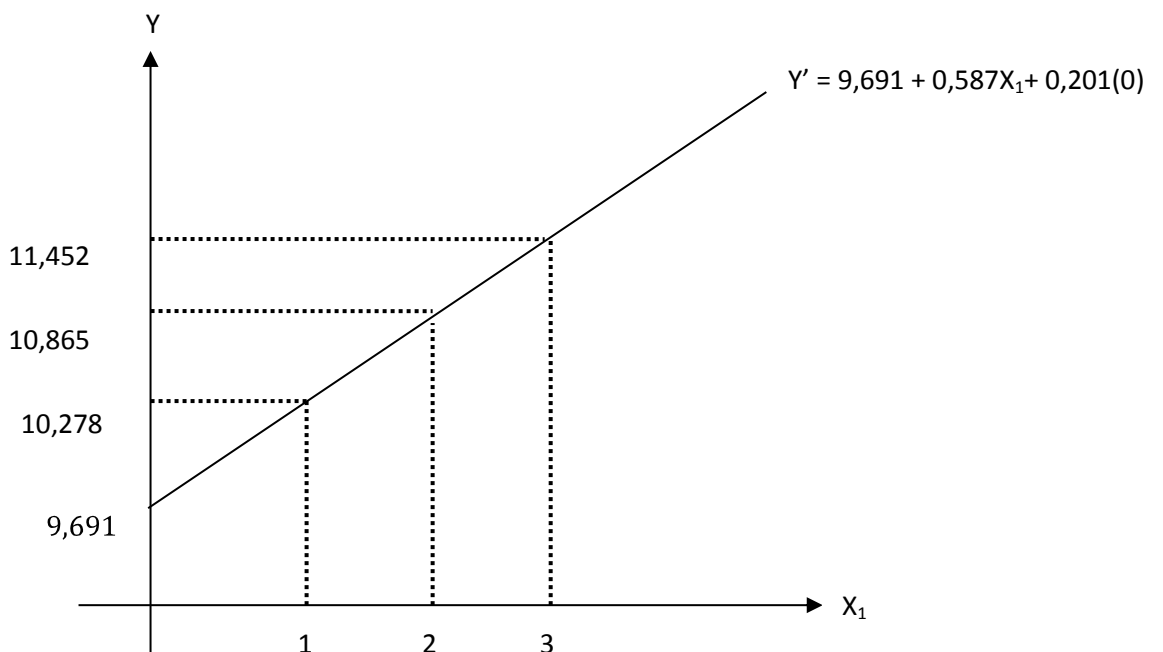
$$a = \frac{Y}{n} - b_1 \frac{X_1}{n} - b_2 \frac{X_2}{n}$$
$$a = \frac{1539}{36} - 0,587 \frac{1515}{36} - 0,201 \frac{1496}{36}$$
$$a = 42,75 - 0,587 \cdot 42,08 - 0,201 \cdot 41,55$$
$$a = 42,75 - 24,70 - 8,36$$
$$a = 9,691$$

Dari hasil perhitungan di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

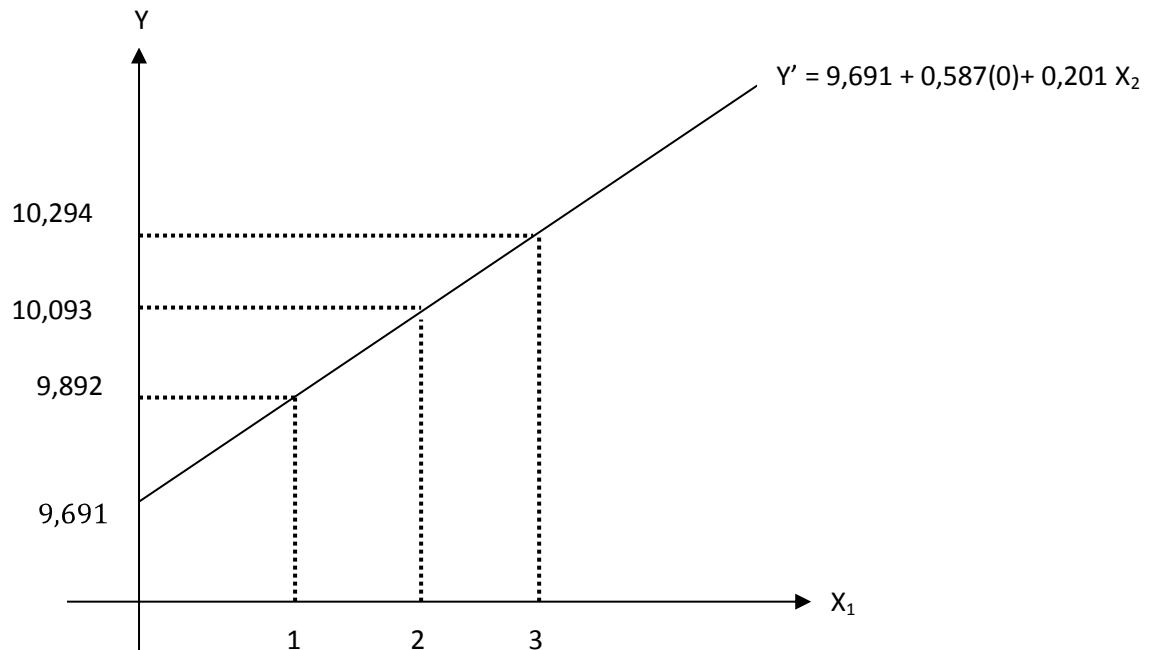
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9,691 + 0,587X_1 + 0,201X_2$$

Gambar 5.3 : Kurva Regresi Perubahan pada Produktivitas kerja (Y) di saat variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat dan Pengalaman Kerja (X2) konstan



Gambar 5.4 : Kurva Regresi Perubahan pada Produktivitas Kerja (Y) di saat variabel Pengalaman Kerja (X₂) meningkat dan Motivasi Kerja (X₁) konstan



Catatan:

Y = Variabel terikat (produktivitas)

X₁ = Variabel bebas (motivasi)

X₂ = Variabel bebas (pengalaman kerja)

4.2.5 Uji Hipotesis Penelitian

5.4.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara motivasi kerja (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut:

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

Ho : $\beta = 0$

Ha : $\beta \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka terima Ho

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak Ho

e. *Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}*

1) *Menentukan nilai F_{hitung}*

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R_{X1.X2.Y}^2 (n - m - 1)}{m(1 - R_{X1.X2.Y}^2)} \\ &= \frac{(0,788)^2 (36 - 2 - 1)}{2(1 - 0,788^2)} \\ &= \frac{(0,621)(33)}{2(0,379)} \\ &= \frac{204,97}{0,76} \\ &= \mathbf{270,46} \end{aligned}$$

2) *Menentukan nilai F_{tabel}*

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = m, dk \text{ penyebut} = n - m - 1)}$$

Dimana: $m = 2$, $n = 36$, $\alpha = 0,05$

$$dk = 36 - 2 - 1 = 33$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(2,33)} = \mathbf{3,26}$$

f. *Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}*

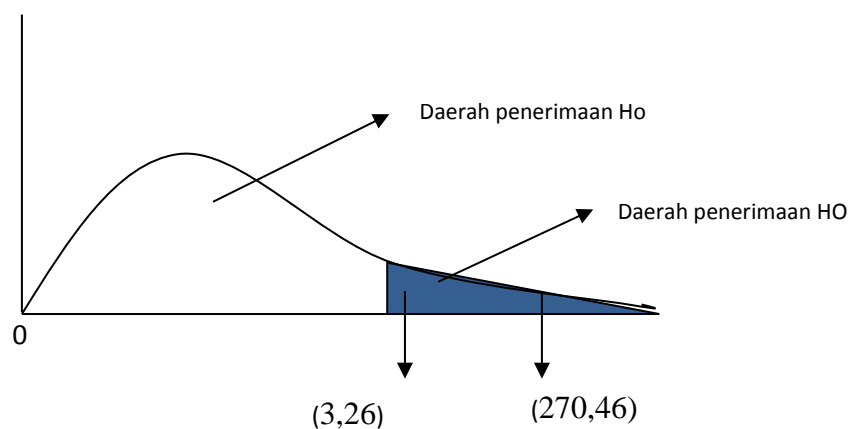
Tujuan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: $F_{hitung} = 270,46 > F_{tabel} = 3,26$, maka terima H_0 .

g. *Mengambil keputusan*

Keputusannya adalah menyatakan H_0 diterima, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

Gambar 5.1 Diagram Uji F Motivasi dan pengalaman Kerja terhadap produktivitas Karyawan



Sumber : Data diolah

5.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y); antara pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas

karyawan (Y).

2) Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y).

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik*

1) Ho : $\beta_{j1} = 0$

Ha : $\beta_{j1} \neq 0$

2) Ho : $\beta_{j2} = 0$

Ha : $\beta_{j2} \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. *Kaidah pengujian*

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho diterima.

Jika, $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak.

e. *Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}*

• Tahapan menentukan t_{hitung}

1. *Menghitung nilai variasi regresi berganda*

$$\begin{aligned} S_{X_1.X_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - b_1 \sum x_1 y + b_2 x_2 y}{n - m - 1} \\ &= \frac{567,75 - [(0,587(490,75) + (0,201) (349)]}{36 - 2 - 1} \\ &= \frac{567,75 - (287,988 + 70,36)}{33} \\ &= \frac{567,75 - 358,224}{33} \\ &= \frac{218,53}{33} \end{aligned}$$

$$= 6,622$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$S_{X_1.X_2} = \sqrt{S_{X_1.X_2}^2}$$

$$= \sqrt{6,622}$$

$$= 2,573$$

3. Menentukan nilai standar error

$$S_{b_1} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{\sum X_1^2 - n \cdot \sum X_1 \quad 1 - (r_{X_1.X_2})^2}}$$

$$= \frac{2,753}{\sqrt{[(64459 - 36(1771,007))] \quad 1 - (0,600)^2}}$$

$$= \frac{2,753}{\sqrt{64459 - 63756,25 \quad 0,64}}$$

$$= \frac{2,753}{\sqrt{702,75 \quad 0,64}}$$

$$= \frac{2,753}{\sqrt{449,65}}$$

$$= \frac{2,573}{21,20}$$

$$= 0,121$$

$$S_{b_2} = \frac{S_{X_1.X_2}}{\sqrt{\sum X_2^2 - n \cdot \sum X_2 \quad 1 - (r_{X_1.X_2})^2}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{2,753}{\frac{[(62766 - 36(1726,84)]}{1 - (0,600)^2}} \\
&= \frac{2,753}{\frac{62766 - 62167,11}{(0,64)}} \\
&= \frac{2,753}{\frac{598,89}{(0,64)}} \\
&= \frac{2,753}{383,19} \\
&= \frac{2,753}{19,58} \\
&= \mathbf{0,131}
\end{aligned}$$

4. Menghitung nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned}
t_{1hitung} &= \frac{b_1}{S_{b1}} \\
&= \frac{0,587}{0,121} \\
&= \mathbf{4,836} \\
t_{2hitung} &= \frac{b_2}{S_{b2}} \\
&= \frac{0,201}{0,131} \\
&= \mathbf{1,531}
\end{aligned}$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(36-2)}$$

$$t_{(0,025,34)} = 2,03$$

f. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Tujuan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: 1) $4,836 > 2,03$ sehingga terima H_0 .

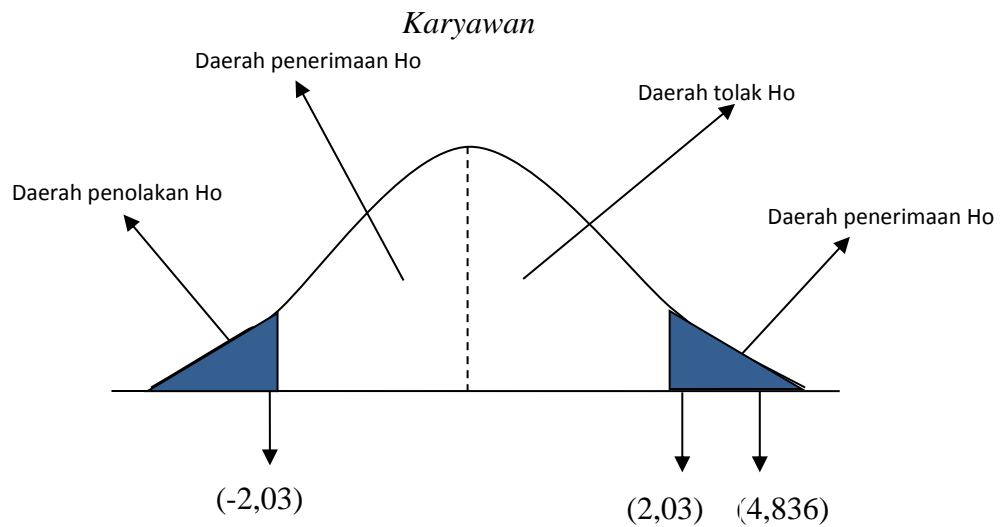
2) $1,531 < 2,03$ sehingga tolak H_0 .

g. Mengambil keputusan

1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terima H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan.

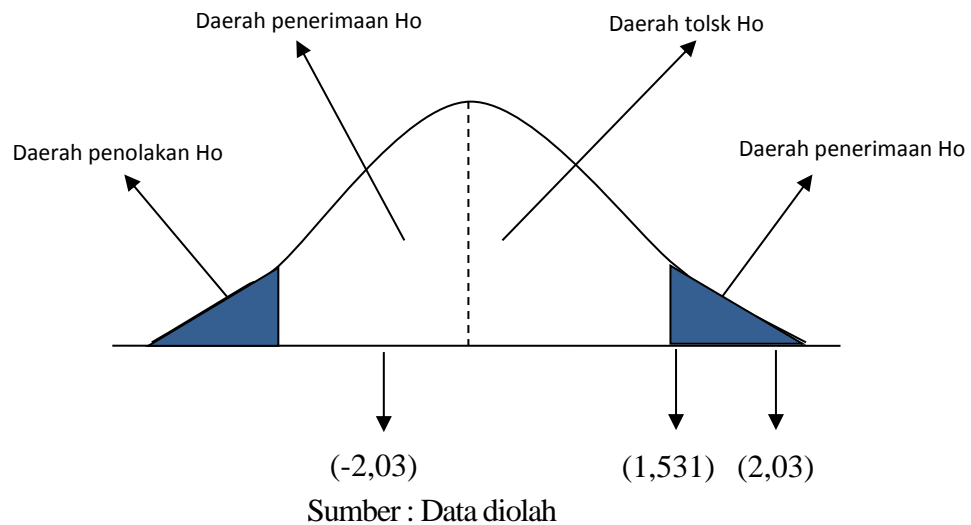
2) Karena t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Gambar 5.2 Diagram Uji t Motivasi Kerja terhadap produktivitas



Sumber: Data diolah

Gambar 5.3 Diagram Uji t pengalaman Kerja terhadap produktivitas Karyawan



5.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ($R_{X_1, X_2, Y}^2$) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (motivasi dan pengalaman kerja) menjelaskan variabel dependen (produktivitas

karyawan), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= R_{X_1, X_2, Y}^2 \times 100\% \\
 &= 0,788^2 \times 100\% \\
 &= 0,621 \times 100\% \\
 &= \mathbf{62,11\%}
 \end{aligned}$$

Nilai r^2 (Koefisien Determinasi) adalah sebesar 0,621 (62,11%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh sebesar 62,11% terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak (100-62,11%) 37,89% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data hasil penelitian mengenai motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Setelah dilakukan analisis maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja. Dilihat dari perhitungan korelasi, motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,771 terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) ditemukan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi sederhana menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada variabel pengalaman kerja. Dilihat dari perhitungan korelasi, pengalaman kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,594 terhadap karyawan. Berdasarkan uji t (parsial) ditemukan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh signifikan pada kedua variabel independen dengan koefisien b_1 dan b_2 sebesar 0,587 dan 0,201. Dilihat dari perhitungan korelasi, motivasi dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang cukup sebesar 0,788 terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan uji F (simultan) ditemukan adanya pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

6.2 Saran

Dilihat dari pembahasan dan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan saran, melalui saran ini diharapkan berguna sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Dilihat dari hitungan korelasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar yaitu sebesar 0,771 terhadap produktivitas kerja karyawan daripada pengalaman kerja sebesar 0,594. Maka sebaiknya perusahaan lebih menekankan pengalaman kerja bagi para calon karyawan agar lebih bertanggung jawab secara penuh terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan agar tercipta produktivitas kerja yang maksimal terutama pada bagian produksi karena apabila terdapat produk gagal, karyawan tidak dikenakan hukuman.
2. Sedangkan untuk pengalaman kerja dilihat dari perhitungan korelasi, sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan perhatian terhadap pengalaman kerja. Dimana pengalaman kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Di dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa motivasi kerja lebih dominan jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan haruslah memberi dorongan lebih kepada calon karyawan yaitu dengan memberikan motivasi guna meningkatkan produktivitas karyawan. Karena pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan hanya sebesar 0,201.
3. Dari perhitungan regresi berganda di dapatkan hasil yaitu $Y = 9,691 + 0,587X_1 + 0,201X_2$. Jadi dilihat dari kenaikan X_2 memiliki perubahan sebesar 58% terhadap Y , dan X_2 juga memiliki perubahan sebesar 20% terhadap Y namun tidak sebesar X_1 . Maka disarankan variabel X_1 (motivasi Kerja) dipertahankan dan ditegaskan lagi dgn X_2 (pengalaman Kerja)

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Pratiwi, 2014, *Indikator Produktivitas Kerja*
- Alamsyah. 2013. *Analisis Pengaruh Ekuitas Merek dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan*. Jurusan Manajemen Pemasaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtias Islam Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, 2010, *Indikator Pengalaman Kerja*
- Hasibuan, 2003, *Teori Produktivitas Kerja*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manullang M., 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moenir,2006, *Teori Pengalaman Kerja*
- Muchdarsyah,2001:54. *Faktor-Faktor Produktivitas Kerja*
- Pratiwi, Annisa. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Robbins, 2012, *Pengertian Motivasi*
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*). Jakarta: KENCANA
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: ALFABETA
- Sondang P. Siagian 2002, *dan Herzberg Indikator Motivasi Serta Pengertian Motivasi*
- Sumarni, Murti. 2013. dan John Soeprihanto, Drs. M.I.M. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Sinungan,2005:18 *Teori dan Pengertian Produktivitas kerja*
- Tsui, Anne S, Jone L, Pearce, Lyman,W. Porter,1997 dalam Fuad mass'ud,2004
- U.S, Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Edisi Revisi*. Jakarta: Change Publication.

