

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT MITRA KARYA JAYASENTOSA DI KOTA BEKASI**

TUGAS AKHIR

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat dalam Penyelesaian
Program Diploma IV Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif

Disusun Oleh :

NITA FEBRI PRATIWI

NIM: 1713069



**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R.I.
JAKARTA
2017**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT MITRA KARYA JAYA SENTOSA DI KOTA BEKASI ”**

DISUSUN OLEH:

NAMA : NITA FEBRI PRATIWI

NIM : 1713069

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI

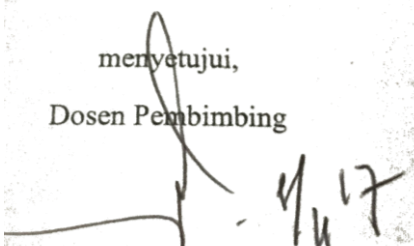
Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diajukan

dan Dipertahankan Dalam Tugas Akhir

Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, Oktober 2017

menyetujui,
Dosen Pembimbing



Drs. S. Sukma Adnan, S.E, M.Pd.

NIP. 195703211984031005

POLITEKNIK STMI JAKARTA

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI

JAKARTA

**POLITEKNIK STMI JAKARTA d.h SEKOLAH
TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Tugas Akhir :

**PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PADA PT MITRA KARYA JAYASENTOSA DI KOTA BEKASI**

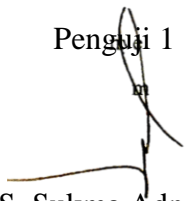
Disusun Oleh:

Nama : Nita Febri Pratiwi
NIM : 1713069
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta d.h Sekolah Tinggi Manajemen Industri pada hari Jumat tanggal 17 November 2017.

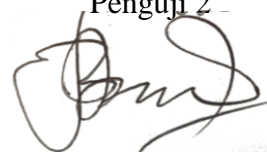
Jakarta, 28 November 2017

Penguji 1



(Drs. S. Sukma Adnan, SE, M.pd)

Penguji 2



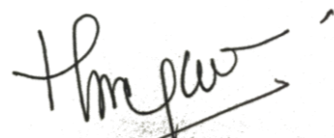
(Drs. P. Immanuel Bangun, MM)

Penguji 3



(Drs. Ubaldus Upa, MS)

Penguji 4



(Dra. Sri Daryuni, MM)



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama : NITA FEBRI PRATIWI
 NIM : 1713069
 Judul TA : PENGARUH ANTARA MOTIVASI BERPRESTASI, PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MITRA KARYA JAYA SENTOSA
 Pembimbing : Drs. S Sukma Adnan, SE, M.pd
 Asisten Pembimbing :

Tanggal	BAB	Keterangan	Paraf
23/08/17		Pengajuan judul TA	
25/08/17		acc judul dan pengajuan Bab I.	
29/08/17		revisi bab I,	
31/08/17		acc Bab I, Pengajuan Bab II	
5/09/17		revisi bab II	
12/09/17		acc Bab II, Pengajuan Bab III & IV	
15/09/17		revisi bab III dan Bab IV	
22/09/17		acc Bab III, revisi bab IV, pengajuan Bab V	
16/10/17		acc Bab IV, revisi Bab V	
31/10/17		acc Bab V, pengajuan Bab VI	
2/11/17		acc Bab VI	

Mengetahui,
Ka Prodi

Drs. Mulyono, M. M
NIP: 145 309011983031001

Pembimbing

Drs. S Sukma Adnan, SE, M.pd
NIP: 195703211984031005

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswi Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI

Nama : Nita Febri Pratiwi

NIM : 1713069

Jurusan : Manajemen Bisnis Industri

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MITRA KARYA JAYA SENTOSA DI KOTA BEKASI”**

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

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

Jakarta, Oktober 2017
Yang Membuat Pernyataan



ABSTRAK

PT Mitra Karya JayaSentosa merupakan perusahaan otomotif yang memproduksi TRIM WIRE terletak di Bekasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh Motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa (2) pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa (3) pengaruh Motivasi berprestasi dan Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa.

Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa, yaitu sebanyak 63 orang. Akan tetapi diambil sampel sebanyak 38 orang yang diolah untuk dianalisis penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Michael Isaac. Untuk skala pengukurannya digunakan skala likert. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson product moment. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha Coefficient. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov (1-sample K-S). Analisis regresi sederhana dan berganda serta adanya uji t dan uji F.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Karya Jayasentosa, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu $Y=20.962+0,728X_1$. (2) pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Karya Jayasentosa, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu $Y = 28.235 + 0.891 X_2$. (3) Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Karya Jayasentosa, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi ganda yaitu $Y=8,848 + 0,482X_1 + 0,562X_2$.

Kata kunci: *Motivasi berprestasi, Pengalaman kerja, Produktivitas Kerja*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh antara Motivasi Berprestasi, Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Karya JayaSentosa ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian Program Diploma IV jurusan Manajemen Bisnis Industri di Politeknik STMI Jakarta.

Tugas Akhir ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan dan praktek kerja lapangan secara langsung pada Perusahaan Trim Wire di Bekasi sehingga diharapkan laporan ini dapat bermanfaat memberikan pengetahuan bagi penyusun dan mahasiswa pada umumnya.

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis menerima banyak bantuan, bimbingan, petunjuk nasihat dari berbagai pihak. Sehingga laporan ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karenanya pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yaitu kepada :

1. Kedua orang tua penyusun, selaku motivator utama dalam penyusunan laporan ini. Terima kasih atas semua cinta yang telah diberikan dan do'a yang telah dipanjatkan.
2. Dr. Sadar Sukma Adnan, S.E, M.pd, selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk saya dalam proses penyusunan tugas akhir ini.
3. Bapak Dr. Mustofa, S.T., M.T. , selaku Ketua Politeknik STMI Jakarta.
4. Bapak Dr. Ridzky Kramanandita, S.Kom., MT selaku Pembantu Direktur I dan Bapak Dedy Trisanto, S.Kom., MMSI Selaku Pembantu Direktur II Politeknik STMI Jakarta.
5. Bapak Drs. Pasti Immanuel Bangun, M.M. ,selaku Pembantu Direktur III Politeknik STMI Jakarta.

6. Bapak Drs. Mulyono, M.M. , selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Industri.
7. Bapak Yulius Jatmiko, S.E, M.M. , selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Bisnis Industri.
8. Pak Zakky, Pak Indra, dan Pak Yana yang telah mengizinkan saya untuk melaksanakan PKL Serta para pegawai PT Mitra Karya Jaya Sentosa dan membantu penulis dalam mengumpulkan data sehingga Tugas akhir ini dapat diselesaikan.
9. Sahabat saya SDW (Ala, Dwita, Rizka, Tenry, Nadia, Maulia, dan Vita), Ani Aryani, Nopia Eka dan Teman Hidup saya Doddy Setiawan yang telah membantu dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan tugas akhir.
10. Teman-teman Mahasiswa seperjuangan di Politeknik STMI, Prodi MBI 2013 terutama BA21 yang juga memberikan motivasi dalam pengerjaan Tugas Akhir ini.
11. Seluruh Staff Politeknik STMI Jakarta serta dosen pengajar.
12. Keluarga BCA KCP Gondangdia yang telah banyak membantu.
13. Semua pihak yang telah berjasa kepada penulis dalam menyusun Tugas Akhir ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Akhir kata penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas segala dukungan dan bantuan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, 20 Oktober 2017

Nita Febri Pratiwi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	14
I.1 Latar belakang masalah	14
I.2 Pokok permasalahan	16
I.3 Pembatasan masalah.....	16
I.4 Rumusan masalah.....	17
I.5 Tujuan dan manfaat penelitian	18
I.5.1 Tujuan	18
I.5.2 Manfaat	18
I.6 Sistematika penulisan	19
BAB II LANDASAN TEORI	21
II.1 Kajian Teoritis	21
II.1.1 Motivasi berprestasi	21
II.1.2 Pengalaman Kerja	25
II.1.3 Produktivitas Kerja.....	28
II.2 Kerangka Berfikir.....	33
II.3 Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
III.1 Jenis penelitian	38
III.2 Tempat dan Waktu Penelitian	38
III.3 Subyek dan Obyek Penelitian.....	38
III.4 Definisi Operasional Variabel	39
III.5 Populasi dan Sampel	40

III.6	Teknik Pengambilan Sampel.....	40
III.7	Teknik Pengumpulan Data	41
III.8	Teknik Pengujian Instrumen	44
III.8.1	Uji Validitas	44
III.8.2	Uji Reliabilitas	45
III.8.3	Uji Asumsi Klasik.....	46
III.8.4	Teknik Analisis data.....	47
III.8.5	Pengujian Hipotesis.....	48
III.8.6	Uji F (Secara bersama-sama)	48
III.8.7	Uji t	49
III.8.8	Koefisien Determinasi.....	50
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		51
IV.1	Profil Perusahaan.....	51
IV.2	Visi dan Misi	51
IV.2.1	Visi	51
IV.2.2	Misi	51
IV.3	Sejarah Umum Perusahaan.....	52
IV.4	Struktur Organisasi.....	52
IV.5	Deskripsi Pekerjaan	53
IV.5.1	Pemilik Usaha / Pimpinan Perusahaan/ Direktur	53
IV.5.2	Manager Produksi	54
IV.5.3	Manager Administrasi.....	54
IV.6	Layout Perusahaan	55
IV.7	Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan.....	57
IV.7.1	Ketenagakerjaan.....	57
IV.7.2	Kesejahteraan	57
IV.8	Produk yang akan Dipasarkan	57
IV.9	Wilayah Pemasaran	58
IV.10	Segmentasi Pasar	58
IV.11	Saluran Distribusi	59
IV.12	Kegiatan Promosi Perusahaan	61

IV.13	Bidang Produksi.....	63
IV.13.1	Uraian Produk PT Mitra Karya Jayasentosa	63
IV.13.2	Bahan Baku	64
IV.13.3	Mesin dan Peralatan	65
IV.14	Proses Produksi.....	66
IV.15	Bidang Personalia	69
IV.15.1	Perekrutan dan Penempatan Karyawan.....	69
IV.15.2	Penilaian Kinerja.....	72
IV.15.3	Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	72
BAB V	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	73
V.1	Analisis Data	73
V.1.1	Karakteristik Responden	73
V.1.2	Instrumen Penelitian.....	79
V.1.3	Uji Asumsi Dasar	90
V.1.4	Analisis Regresi Linier sederhana.....	93
V.1.5	Analisis regresi Linier berganda	94
V.1.6	Analisis Korelasi sederhana dan Berganda	95
V.1.7	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	97
V.1.8	Uji hipotesa	98
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	104
VI.1	Kesimpulan.....	104
VI.2	Saran	104
	DAFTAR PUSTAKA	106
	LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Variabel Motivasi Berprestasi	42
Tabel 2. Kisi-kisi Variabel Pengalaman Kerja.....	42
Tabel 3. Kisi-kisi Variabel Produktivitas Kerja.....	43
Tabel 4. Skala Likert	44
Tabel 5. Produk Utama Yang di Produksi	58
<i>Tabel 6. Bahan Baku Wire Set Component</i>	<i>64</i>
Tabel 7. Tabel Mesin dan Peralatan	65
Tabel 8. Jenis Kelamin Responden	73
Tabel 9. Usia Responden.....	74
Tabel 10. Lama Bekerja Responden	74
Tabel 11. Tingkat Pendidikan Responden	75
Tabel 12. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi	75
Tabel 13 Tanggapan responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja	77
Tabel 14 Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja	78
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi	80
Tabel 16 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja	82
Tabel 17 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja.....	84
Tabel 18. Validitas Motivasi Berprestasi	86
Tabel 19. Validitas Pengalaman Kerja.....	87
Tabel 20. Validitas Produktivitas Kerja	88
Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Beprestasi	89
Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja.....	89
Tabel 23. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja.....	90
Tabel 24. Hasil Uji Multikolinieritas	91
Tabel 25 Hasil Uji Normalitas	93
Tabel 26. Regresi sederhana Motivasi berprestasi dan Produktivitas.....	93
Tabel 27. Regresi sederhana Pengalaman kerja dan Produktivitas kerja.....	94
Tabel 28. Regresi Linear Berganda.....	94
Tabel 29. Korelasi Motivasi berprestasi dan Produktivitas Kerja	96
Tabel 30. Korelasi Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja.....	96
Tabel 31. Korelasi berganda	97
Tabel 32. Koefisien Determinasi.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur organisasi PT MKJS.....	53
Gambar 2. Layout PT Mitra Karya Jayasentosa	56
Gambar 3. Wire Set Component yang terpasang di Jok Mobil.....	58
Gambar 4. Saluran Distribusi PT Mitra Karya Jayasentosa.....	59
Gambar 5. Penerimaan Bahan Baku dari PT Bannex Indonesia.....	60
Gambar 6. Penataan Barang jadi yang siap dikirim.....	61
Gambar 7. Pengangkutan Barang Jadi yang akan dikirim	61
Gambar 8. Trim Wire A	63
Gambar 9. Trim Wire B	63
Gambar 10. Trim Wire C	64
Gambar 11. MD Support.....	64
Gambar 12. Mesin Cutting dan Mesin Bending.....	65
Gambar 13. JIG	65
Gambar 14. Alat Pelindung Diri	66
Gambar 15. Proses Produksi Trim Wire A	66
Gambar 16. Pengecekan Trim Wire A pada JIG.....	67
Gambar 17. Proses Produksi Trim Wire B.....	67
Gambar 18. Pengecekan Trim Wire B Pada JIG	68
Gambar 19. Proses Produksi MD Support	69
Gambar 20. Pengecekan MD Support pada JIG	69
Gambar 21. Scatter plot.....	92
Gambar 22 Diagram Uji t Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja ..	103
Gambar 23. Diagram Uji t Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja	103

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang masalah

Setiap perusahaan yang telah didirikan mempunyai harapan bahwa kelak di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaan tersebut. Pada setiap perusahaan menghendaki adanya keuntungan yang maksimal, dalam mencapai hasil yang maksimal perusahaan memerlukan produktivitas yang tinggi, dengan demikian kelangsungan perusahaan dapat terjamin dan dapat mengembangkan perusahaannya.

Dalam mencapai produktivitas yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan atau memegang pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan usaha perusahaan, maka diperlukan motivasi berprestasi dan pengalaman kerja yang tinggi sehingga dapat dijaga mekanisme kerja yang baik.

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

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi berprestasi dan pengalaman kerja yang baik. Sehingga setiap

karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.

Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja 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.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam mengukur suatu produktivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi berprestasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu Pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada

suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Motivasi berprestasi disini merupakan usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

I.2 Pokok permasalahan

Berdasarkan uraian di atas, menjelaskan bahwa motivasi berprestasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul:

“PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT MITRA KARYA JAYASENTOSA DI KOTA BEKASI”

I.3 Pembatasan masalah

Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu faktor dari dalam maupun dari luar, untuk menghindari salah penafsiran dan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang ruang lingkup penelitian maka perlu diberikan batasan permasalahan. Penelitian ini hanya menelaah faktor yang mempengaruhi produktivitas dari dalam yaitu pengalaman kerja dan motivasi berprestasi.

Pengalaman kerja dan motivasi berprestasi merupakan faktor dari dalam yang mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga dengan demikian baik perusahaan maupun karyawan bila ingin meningkatkan produktivitas kerja dapat memfokuskan pada kedua faktor ini.

Pengalaman kerja dan motivasi berprestasi merupakan faktor yang berkaitan langsung dengan pembinaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang selanjutnya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengalaman kerja dan motivasi berprestasi merupakan faktor dari dalam yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga dengan demikian data yang diperoleh diharapkan akan lebih obyektif.

Pengalaman kerja merupakan proses dalam bekerja, tenaga kerja semakin lama bekerja akan semakin terampil dan dapat menggunakan fasilitas kerja dengan baik dan benar sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitasnya.

Dengan demikian penelitian ini dibatasi pada faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu motivasi berprestasi dan pengalaman kerja, karena faktor individu karyawan sangat besar pengaruhnya dalam pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan keterampilan.

I.4 Rumusan masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi berprestasi kepada karyawannya yang juga didukung oleh pengalaman kerja untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melakukan hal tersebut.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan tidak terlepas dari rangkaian berbagai faktor, baik faktor dari dalam maupun dari luar. Dari berbagai faktor itu yang paling besar pengaruhnya adalah faktor sumber daya manusia, maka peranan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan. Oleh karena itu peningkatan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam peningkatan kemampuan perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia

berarti meningkatkan produktivitas, karena dengan peningkatan produktivitas akan mampu menangkal dampak yang merugikan dari persaingan. Upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia yang penting adalah memberikan motivasi berprestasi dan pengalaman kerja.

Masalahnya seberapa besar peranan motivasi berprestasi dan pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dan secara terperinci masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan?

I.5 Tujuan dan manfaat penelitian

I.5.1 Tujuan

- a) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan.
- b) Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c) Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan.

I.5.2 Manfaat

- a) Memberikan masukan bagi perusahaan akan arti pentingnya peningkatan SDM dalam rangka peningkatan produktivitas. dari beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya motivasi berprestasi dan pengalaman kerja.

- b) Untuk bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan perusahaan dalam peningkatan produktivitas.
- c) Disamping itu, hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai masukan untuk penelitian lebih lanjut, khususnya yang berhubungan dengan peningkatan kualitas SDM dalam rangka peningkatan produktivitas.

I.6 Sistematika penulisan

Hasil Penelitian ini dilaporkan dalam bentuk Tugas Akhir dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada, kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan langkah-langkah yang dilakukan dalam memecahkan masalah yang ada.

BAB IV : GAMBARAN UMUM SUBJEK PENELITIAN

Bab ini berisi tentang sejarah perusahaan, letak pabrik, struktur organisasi dan personalia.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

II.1 Kajian Teoritis

II.1.1 Motivasi berprestasi

II.1.1.1 Pengertian motivasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

· Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

· Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Dari pengertian-pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

II.1.1.2 Pengertian Motivasi Berprestasi

Istilah Motivasi berprestasi pertama kali dipopulerkan oleh Mc Clelland. Mc Clelland menganggap motivasi berprestasi sebagai virus mental. Virus mental tersebut merupakan suatu pikiran yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan baik, lebih cepat lebih efisien dibanding dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya. Kalau virus mental tersebut bertingkah laku secara giat (Weiner, 1985: 35).

Menurut Mc Clelland (1987: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Lindgren (1976: 67) mengemukakan hal senada bahwa motivasi berprestasi sebagai suatu dorongan yang ada pada seseorang sehubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi seras mengatur lingkungan sosial maupun fisik, mengatasi segala rintangan dan memelihara kualitas kerja yang tinggi, bersaing melalui usaha-usaha untuk melebihi hasil kerja yang lampau, serta mengungguli hasil kerja yang lain.

Senada dengan pendapat di atas, Santrork (2003: 103) menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan.

Gagne dan Barliner (1975: 77) menambahkan bahwa motivasi berprestasi adalah cara seseorang untuk berusaha dengan baik untuk prestasinya.

Menurut Heckhausen (1967: 54) motif berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembandingan, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam

kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan (standard of excellence). Ukuran keunggulan digunakan untuk standar keunggulan prestasi dicapai sendiri sebelumnya dan layak seperti dalam suatu kompetisi.

Dalam teori Harapan Atkinson (1960: 56) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi seseorang didasarkan atas dua hal yaitu, adanya tendensi untuk meraih sukses dan adanya tendensi untuk menghindari kegagalan. Pada dasarnya keadaan motif itu dimiliki oleh individu, namun keduanya mempunyai keadaan berbeda-beda dalam berbagai situasi dan kondisi menurut adanya prestasi. Lebih jelasnya Atkinson (1958: 34) mengemukakan bahwa keberhasilan individu untuk mencapai keberhasilan dan memenangkan persaingan berdasarkan standar keunggulan, sangat terkait dengan tipe kepribadian yang memiliki motif berprestasi lebih tinggi daripada motif untuk menghindari kegagalan begitu pula sebaliknya, apabila motif menghindari terjadinya kegagalan lebih tinggi daripada motif sukses, maka motivasi berprestasi seseorang cenderung rendah. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi atau achievement motivation merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

II.1.1.3 Teori Motivasi McClelland

Konsep penting teori motivasi lainnya didasarkan pada kekuatan yang ada didalam diri manusia adalah motivasi berprestasi. David McClelland, melalui riset empiris, telah menemukan bahwa para usahawan, ilmuwan dan ahli mempunyai tingkat motivasi diatas rata-rata. Motivasi prestasi seorang usahawan tidak semata-mata ingin mencapai keuntungan demi keuntungan itu sendiri, tetapi karena dia mempunyai keinginan yang kuat untuk berprestasi. Keuntungan (laba) hanyalah suatu ukuran sederhana yang menunjukkan seberapa baik pekerjaan telah dilakukan. Ini tidak sepenting tujuan itu sendiri.

Menurut McClelland, seseorang dianggap mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi. McClelland memusatkan perhatiannya pada tiga kebutuhan manusia yaitu : Prestasi , Afiliasi dan kekuasaan, karena ketiga kebutuhan ini telah terbukti merupakan unsur-unsur penting yang ikut menentukan prestasi pribadi dalam berbagai situasi kerja dan cara hidup.

Karakteristik ketiga kebutuhan penting tersebut dapat dilihat pada uraian di bawah ini :

1. Kebutuhan Prestasi, tercermin pada keinginan dia mengambil tugas yang dia dapat bertanggung jawab secara pribadi atas perbuatan perbuatannya, dia menentukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan risiko-risikonya, dia ingin mendapatkan umpan balik atas perbuatan-perbuatannya, dan dia berusaha melakukan segala sesuatu secara kreatif dan inovatif.
2. Kebutuhan afiliasi, kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bersahabat, di mana dia lebih mementingkan aspek aspek antarpribadi pekerjaannya, dia lebih senang bekerja bersama, senang bergaul, dia berusaha mendapat persetujuan dari orang lain, dan dia akan melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama. Tetapi jika seorang atasan minta bantuan bawahan, ini bukan tergolong motivasi afiliasi, tetapi tergolong motivasi kekuasaan.
3. Kebutuhan kekuasaan, kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain; dia peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi, dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan “kebijakan” sesuatu organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba membantu orang-orang lain walaupun tidak diminta, dia mencoba menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya, dan membuat orang lain terkesan padanya, serta selalu menjaga reputasi dan kedudukannya.

Teori McClelland ini sangat penting dalam mempelajari motivasi, karena motivasi berprestasi dapat diajarkan untuk mencapai sukses kelompok atau organisasi. Penelitian McClelland menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dapat diperoleh melalui latihan dengan mengajarkan seseorang untuk berpikir dan berbuat dengan motivasi berprestasi.

II.1.2 Pengalaman Kerja

II.1.2.1 Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71).

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

II.1.2.2 Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang adalah:

- Gerakannya mantap dan lancar
Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- Gerakannya berirama
Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
- Lebih cepat menanggapi tanda – tanda
Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja
- Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya
Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- Bekerja dengan tenang
Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar (Asri, 1986 : 131)

Selain itu ada juga **beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan**. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial .

beberapa faktor tersebut adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.

- 4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik pekerjaan.
(Handoko, 1984 : 241)

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu :

- a) 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.

- b) 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 keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

- c) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek – aspek tehnik peralatan dan tehnik pekerjaan. (Foster, 2001 : 43).

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda – tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang

yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

II.1.3 Produktivitas Kerja

II.1.3.1 Pengertian Produktivitas

Menurut Hasibuan (1996:126) 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 kerjanya.

Menurut Riyanto (1986 : 22) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran dengan jumlah yang digunakan atau jumlah jam kerja karyawan.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain

- Bersumber dari pekerjaan

Suatu pekerjaan yang banyak memerlukan gerakan yang dapat mengakibatkan produktivitas kerja menjadi rendah. Oleh karena

itu, agar gerakan dalam melakukan pekerjaan cepat dan tepat terlebih dahulu diadakan “waktu dan gerak belajar”. Dengan dua studi tersebut dapat tercipta gerakan - gerakan yang efektif dan dapat memperlancar pekerjaan sekaligus mengurangi kesalahan karyawan.

- Bersumber dari karyawan itu sendiri.

Semangat dan kegairahan kerja para karyawan merupakan unsur penting guna mencapai produktivitas yang tinggi. Maka sebaiknya pimpinan memperhatikan unsur penting tersebut seperti melalui :

- (i) Gaji yang memadai
- (ii) Kebutuhan karyawan perlu diperhatikan
- (iii) Penempatan karyawan pada posisi yang tepat

Selain dari kedua sumber tersebut diatas maka faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

1. Pendidikan

Tingkat kecerdasan karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya. Semakin tinggi pendidikan semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan tujuan kejenjang yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan berhubungan dengan produktivitas kerja staf dan karyawan.

2. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu tugas pimpinan perusahaan adalah menjamin kesehatan karyawan yaitu dengan cara mengatur jam kerja, meniadakan lembur sehingga dapat menciptakan kegiatan kerja para karyawan. Karyawan yang sehat juga pasti akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh besar dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang bersih dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat.

4. Faktor Manajerial

Gaya kepemimpinan yang efektif, memotivasi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya agar dapat bekerja dengan lebih semangat dan bergairah dalam melaksanakan tugas.

5. Motivasi

Pemberian motivasi oleh seseorang pimpinan yang baik akan membimbing dan melatih karyawannya. Memotivasi setiap karyawan tidaklah mudah, sebab setiap karyawan mempunyai latar belakang, pengalaman, harapan dan keinginan yang berbeda.

6. Peralatan yang digunakan

Peralatan yang digunakan mempunyai efek yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja seorang karyawan perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena produktivitas kerja akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Produktivitas dapat dimaksudkan sebagai penggunaan sumber-sumber ekonomi yang digerakan secara efektif dan memerlukan keterangan organisator dan teknik sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi, artinya hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah.

II.1.3.2 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran atau penilaian produktivitas perusahaan merupakan pengukuran terhadap produktivitas atau prestasi kerja karyawan, yaitu suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Pengukuran atau

penilaian produktivitas karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan. Hal ini digunakan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan pengukuran produktivitas atau prestasi kerja berarti para bawahan mendapat perhatian atasan sehingga mendorong bawahan untuk lebih bergairah dalam bekerja, asalkan proses pengukurannya atau penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya. Tindak lanjut pengukuran ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, didemosikan, dikembangkan atau balas jasa (kompensasi) nya dinaikkan.

Adapun hal-hal yang dinilai atas diri karyawan adalah hal-hal yang dapat mendorong produktivitas atau prestasi kerja setiap karyawan seperti kesetiaan atau loyalitas pegawai, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, dedikasi dan partisipasi karyawan didalam perusahaan.

Manfaat yang diharapkan perusahaan dari pengukuran atau penilaian ini adalah untuk mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin, sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin. Sedangkan bagi karyawan tersebut adalah bahwa ia dapat mengetahui setiap kemampuannya melalui nilai yang kurang, cukup atau baik. Dengan mengetahui kekurangan-kekurangan berarti dia (karyawan) dapat memperbaikinya untuk waktu yang akan datang.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif. Tjuju dan Suwanto (2008:158) mengemukakan bahwa produktivitas dapat diukur dengan dua dimensi, yaitu sebagai berikut:

1. Produktivitas Fisik

Produktivitas fisik diukur dari aspek kuantitas produk yang dihasilkan, kualitas produk yang dihasilkan. Kuantitas merupakan volume

dari produk atau jasa yang dihasilkan. Goetsch dan davis, dalam Tjiptono (2008:82) mengemukakan bahwa kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Schermerhorn (1984), dalam Alma (2006:70) mengemukakan bahwa dalam menentukan produktivitas tidak hanya dilihat dari factor kuantitas saja, tetapi juga factor kualitasnya. Misalnya, jika seorang karyawan dapat menghasilkan pekerjaan sebanyak 20 unit bulan lalu, dan sekarang dihasilkan sebanyak 22 unit, maka dikatakan produktivitasnya naik 10%. Jika seorang karyawan dapat menghasilkan pekerjaan sebanyak 20 unit bulan lalu dan sekarang tetap dihasilkan sebanyak 20 unit, tetapi dalam kualitas yang lebih baik, maka dikatakan produktivitasnya juga meningkat.

2. Produktivitas Nilai

Produktivitas nilai diukur dari nilai-nilai kemampuan, sikap, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan.

▪ Nilai-nilai kemampuan

Gordon dalam Sutrisno (2009:223) mengemukakan nilai-nilai kemampuan merupakan nilai yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

▪ Sikap

Gordon dalam sutrisno (2009:223) mengemukakan sikap yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

▪ Disiplin

Singodimedjo, dalam sutrisno (2009:90) mengemukakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

- Motivasi

Motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Menurut Teori Tujuan: $P = f(M)$; dimana $P =$ Kinerja; $M =$ Motivasi. Produktivitas / Prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. (Sirait, 2006:250).

Menurut teori harapan: $P = M \times A$; dimana $P =$ kinerja, $M =$ motivasi, $A =$ kemampuan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

- Komitmen terhadap pekerjaan

Hasibuan (2003:95) mengemukakan komitmen karyawan terhadap pekerjaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

II.2 Kerangka Berfikir

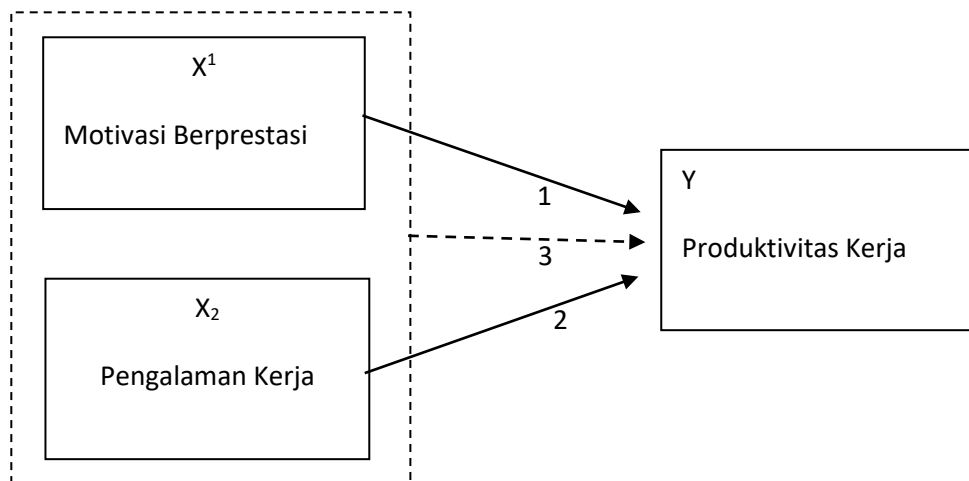
Penelitian ini akan mengungkap pengaruh motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Mitra Karya Jayasentosa di Kota Bekasi. Responden yang diteliti sebanyak 38 orang karyawan, sedangkan variabelnya yaitu motivasi berprestasi dan pengalaman kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel terikat. Untuk memperoleh kedua data tersebut digunakan kuesioner. Diprediksikan motivasi berprestasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi berprestasi yang tinggi dipengaruhi oleh tiga kebutuhan yaitu kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Dengan adanya kebutuhan tersebut dan sikap kerja yang positif akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga produktivitas kerjanya dapat lebih optimal. Produktivitas kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam

melakukan aktivitas kerja dibandingkan waktu yang digunakan. Factor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah bersumber dari perusahaan seperti kesejahteraan karyawan. Dengan adanya rangsangan dari pihak perusahaan seperti bonus dan tunjangan merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang lebih dari karyawan lainnya. Rangsangan ini akan mempengaruhi minat kerja karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap positif pada karyawan. Kondisi ini diperkirakan akan mempengaruhi produktivitas kerja Secara umum dengan motivasi berprestasi yang tinggi membuat karyawan bekerja secara baik dan memberikan segala daya upaya untuk memperoleh hasil yang maksimal, dengan demikian hasil yang diperoleh meningkat dari waktu ke waktu. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi berprestasi yang tinggi dan pengakuan kerja maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan analisis regresi. Apabila diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dan pengalaman kerja efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja

Berdasarkan kajian teoritis, maka konstelasi penelitian digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

1 = Pengaruh Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja

2 = Pengaruh pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja

3 = Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

1) Terdapat Pengaruh antara motivasi berprestasi dan produktivitas kerja

Menurut Mc Clelland (1987: 40) pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Sondang P. Siagian berpendapat bahwa produktivitas kerja yakni Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, bahkan kalau bisa semaksimal mungkin. Faktor yang mempengaruhi produktivitas salah satunya adalah motivasi untuk beprestasi.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh para pakar tersebut diatas, maka secara sintesis atau dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu penulis sangat tertarik melakukan penelitian tentang hal ini pada PT Mitra Karya Jayasentosa di Kota Bekasi.

2) Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Pengalaman kerja dan produktivitas kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Menurut Moekijat (1999) produktivitas karyawan perusahaan dipengaruhi oleh tiga faktor : (a) kualitas dan kemampuan fisik karyawan, Kualitas dan kemampuan karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos, mental dan kemampuan fisik karyawan. (b) sarana pendukung, Menyangkut lingkungan kerja(

termasuk teknologi dan cara produksi sarana, dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesehatan serta suasana di lingkungan kerja itu sendiri), menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin di sistem pengupahan dan jaminan kelangsungan kerja. (c) supra sarana, Aktifitas perusahaan tidak terjadi di isolasi. Apa yang terjadi di dalam perusahaan dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya, seperti sumber faktor produksi yang akan digunakan, prospek pemasaran, perpajakan perijinan, dll.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh para pakar tersebut diatas, maka secara sintesis atau dapat disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu penulis sangat tertarik melakukan penelitian tentang hal ini pada PT Mitra Karya Jayasentosa di Kota Bekasi.

- 3) Terdapat Pengaruh antara motivasi berprestasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja

Menurut Ravianto dibukunya produktivitas dan pengukuran, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan itu antara lain (Ravianto, 1986): Pendidikan, Lingkungan dan iklim kerja, Ketrampilan, Hubungan industrial, Sikap dan etika kerja, Teknologi, Motivasi, Gizi dan kesehatan, Sarana produksi, Tingkat penghasilan, Manajemen, Jaminan sosial dan Kesempatan berprestasi.

Berdasarkan teori yang diungkapkan oleh para pakar tersebut diatas, maka secara sintesis atau dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, oleh sebab itu penulis sangat tertarik melakukan penelitian tentang hal ini pada PT Mitra Karya Jayasentosa di Kota Bekasi.

II.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

- 1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
 H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- 2) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
 H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
- 3) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
 H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1 Jenis penelitian

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2016:35) Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Penelitian ini menerapkan penelitian hubungan/korelasional. Penelitian hubungan/korelasi adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mencari atau menguji hubungan antar variable. Penelitian hubungan bertujuan mengungkapkan hubungan korelatif antar variabel. Hubungan korelatif mengacu pada kecenderungan bahwa variasi suatu variabel diikuti variasi lainnya.

III.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Mitra Karya Jayasentosa beralamat di jalan Masjid Al-fatah N.91 RT 001 RW 017 pengasinan, rawa lumbu, Bekasi 17115. PT Mitra Karya Jayasentosa merupakan perusahaan penghasil TRIM WIRE di wilayah Bekasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus tahun 2017.

III.3 Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa. Penulis mengambil subyek untuk penelitian ini yaitu karyawan sebanyak 68 orang. Obyek dalam penelitian ini adalah Motivasi Berprestasi, Pengalaman kerja dan Produktivitas kerja karyawan.

III.4 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas adalah Motivasi Berprestasi (X_1) dan pengalaman kerja (X_2). Indikator yang digunakan sudah terbukti dapat dijadikan sebagai alat ukur dari para peneliti terdahulu.

1. Produktivitas Kerja

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. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (output) dengan masukan (input). Indikator yang digunakan untuk mengukur variable produktivitas kerja adalah Produktivitas fisik (aspek kuantitas dan kualitas) dan produktivitas nilai (nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan).

2. Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi atau achievement motivation merupakan suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi berprestasi adalah kebutuhan Prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan.

3. Pengalaman kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja adalah lama waktu/lama kerja,

tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

III.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya JayaSentosa sebanyak 68 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013:62) sampel adalah bagian atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan apabila peneliti tidak mampu menggunakan semua anggota populasi sebagai subjek penelitian, misalnya karena ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Anggota populasi yang diambil sebagai sampel harus mampu mewakili seluruh anggota populasi sehingga hasil penelitian terhadap populasi tetap menghasilkan kesimpulan yang valid. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mitra Karya JayaSentosa.

III.6 Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. Perhitungan sampel menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael*. Diperoleh sampel sebanyak 38 orang.

Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus Isaac dan Michael

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

S = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

P = Proporsi dalam populasi

d = Ketelitian / derajat ketetapan

X2 = Nilai table chisquare untuk μ tertentu

$$S = \frac{84,82065 \cdot 68 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,5^2 \cdot (68 - 1) + 84,82065 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$S = \frac{1442}{16,75 + 21,21} = \frac{1442}{37,96} = 37,987$$

III.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melaksanakan penelitian perlu ditentukan teknik pengumpulan data yang akan digunakan untuk memperoleh data. Berikut ini teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan dan mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lapangan pada PT Mitra Karya Jayasentosa. Data yang diperoleh dari observasi ini yaitu tata letak perusahaan dan berbagai permasalahan yang terjadi.

2. Kuesioner

Menurut sugiyono (2011: 230) menyatakan bahwa “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari masing-masing variabel. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Kisi-kisi instrumen penelitian

Tabel 1. Kisi-kisi Variabel Motivasi Berprestasi

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Butir pernyataan	Σ Butir
X ₁ Motivasi Berprestasi	Kebutuhan berprestasi	Tanggung Jawab	1	1
		Ambisi Menerima Tugas	2,3,4	3
		Kreatif dan inovatif	5	1
		Perhitungan resiko	6	1
	Kebutuhan afiliasi	Kebutuhan bersahabat	7,8	2
		Kerja sama	9,10,11	3
		Senang dalam suasana kerja yang kondusif	12	1
	Kebutuhan kekuasaan	Aktualisasi diri (pengakuan diri)	13,14,15	3
		Senang mengatur orang lain	16,17	2
		Senang mendorong orang lain	18	1
		Menjaga kesan baik pada diri	19,20	2

Sumber : data diolah

Tabel 2. Kisi-kisi Variabel Pengalaman Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Butir pernyataan	Σ Butir
----------	-----------	---------------	----------------------	----------------

X ₂ Pengalaman Kerja	Lama waktu/ masa kerja	Pengalaman Kerja	1	1
		Menyelesaikan pekerjaan	2,3,4	3
		Mengikuti prosedur	5	1
		Kualitas kerja	6	1
	Tingkat kemampuan dan keterampilan	Tingkat Kemampuan	7,8	2
		Tepat Waktu	9	1
		Tingkat Keterampilan	10	1
	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Menguasai Peralatan	11	1
		Menguasai Pekerjaan	12	1
		Kepuasam Kerja	13,14,15	3

Sumber : data diolah

Tabel 3. Kisi-kisi Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Butir pernyataan	Σ Butir
Y Produktivitas Kerja	Produktivitas Fisik	Kuantitas	1,2	2
		Kualitas	3,4	2
	Produktivitas Nilai	Nilai-nilai kemampuan	5,6,7,8	4
		Sikap	9,10,11	3
		Disiplin	12,13,14,15	4

Sumber : data diolah

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk skala pengukurannya. Menurut sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut ini adalah skor untuk masing-masing jawaban :

Tabel 4. Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III.8 Teknik Pengujian Instrumen

III.8.1 Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika butir pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* (Anwar Sanusi, 2011: 77) dirumuskan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \{\sum x\}\{\sum y\}}{N} \sqrt{\left\{ \frac{\sum x^2 - (\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \frac{\sum y^2 - (\sum y)^2}{N} \right\}}$$

Dimana :

r_{xy} = Koefisien korelasi

X = Skor Butir

Y = Skor total butir

N = jumlah sampel (responden)

Alat analisis yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas data adalah dengan koefisien korelasi menggunakan bantuan *software* SPSS.

Korelasi setiap item pernyataan dengan total nilai setiap variabel dilakukan dengan uji korelasi pearson atau dengan rumus korelasi *product moment*. Nilai r_{xy} yang diperoleh akan dikonsultasikan dengan nilai r *product moment* tabel pada taraf signifikansi 0,05. Bila $r_{xy} > r_{tab}$ maka item tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui butir-butir pernyataan yang gugur karena tidak valid.

III.8.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Ghozali, 2009). Pengujian reliabilitas setiap variabel dilakukan dengan *Cronbach Alpha Coeficient* menggunakan bantuan *software* SPSS. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

Sj = varians responden untuk item I

Sx = jumlah varians skor total

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2000: 312) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut :

Jika alpha atau r hitung:

1. 0,8-1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6-0,799 = Reliabilitas diterima
3. kurang dari 0,6 = Reliabilitas kurang baik

III.8.3 Uji Asumsi Klasik

III.8.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel Independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai yang umum digunakan untuk menunjukkan terjadi Multikolinieritas yaitu nilai tolerance $\leq 0,10$ dan tidak terjadi multikolinieritas jika tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 menunjukkan terjadi multikolinieritas, dan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2009). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas

III.8.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar maupun bergelombang-gelombang (sunyoto, 2009:147).

III.8.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji statistic nonparametrik. Uji statistik non-parametrik yang digunakan adalah *uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (1-sample K-S). Apabila hasilnya menunjukkan

nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 atau 5% maka variabel terdistribusi normal.

III.8.4 Teknik Analisis data

III.8.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa, Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa. Regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan adanya hubungan antara 2 variabel. Rumusnya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

α = konstanta

b = Koefisien REgresi

X= Nilai data X

III.8.4.2 Analisis Regresi Berganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT mitra Karya Jayasentosa. Dalam Penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda yang modelnya dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

b_1 dan b_2 =Koefisien Regresi

$x_1 =$ Motivasi Berprestasi

$\alpha =$ konstanta

$x_2 =$ Pengalaman Kerja

III.8.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

III.8.6 Uji F (Secara bersama-sama)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh signifikan variabel-variabel bebas yaitu Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Langkah-langkah yang dilakukan dalam uji F yaitu :

III.8.6.1 Menentukan F_{hitung} menggunakan SPSS atau dengan rumus F_{hitung} :

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

Dimana :

$R^2 =$ Koefisien determinasi

$n =$ Jumlah Sampel

$k =$ Jumlah Variabel bebas

$\alpha =$ Menentukan *level of significance* (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikansinya sebesar 0,05 atau 5%. F tabel dicari dengan menentukan besar *degree of freedom* (df) pembilang menggunakan k, dan df untuk penyebut menggunakan n-k-1.

III.8.6.2 Menentukan nilai F_{hitung} dengan rumus (sunnyoto, 2009:155)

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

Dimana :

F = Harga F garis regresi yang dicari

K = banyaknya variabel bebas

n = jumlah sampel

R^2 = koefisien determinasi

b. Kriteria pengujian

H_0 diterima (H_a). jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ artinya motivasi berprestasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh positif terhadap profuktivitas kerja karyawan.

H_0 diterima (H_a). jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya motivasi berprestasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap profuktivitas kerja karyawan.

III.8.7 Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan

III.8.7.1 Menentukan H_0 H_a

H_0 : $b_1 = 0$, artinya secara parsial ada pengaruh Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

H_a : $b_1 \neq 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

III.8.7.2 Menentukan Level of Significance (α)

Dalam penelitian ini tingkat signifikasinya sebesar 0,05 (5%) dengan derajat bebas (df) = n-2 dan n merupakan jumlah sampel pada penelitian.

III.8.7.3 Menentukan t_{hitung} menggunakan SPSS atau dengan rumus t_{hitung} (sunyoto, 2009:152)

Dimana :

b_1 = koefisien regresi variabel dan sb_1 = standar error dari variabel 1

Melalui analisis ini maka pengambilan keputusan akan berdasar pada: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (H_a diterima),

III.8.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel Independen (Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja Karyawan).

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

IV.1 Profil Perusahaan

Nama	:	PT. MITRA KARYA JAYASENTOSA
Alamat	:	Jl. Masjid Al-fattah N.91 RT 001 RW 017 Pengasinan, Rawa Lumbu, Bekasi 17155
Telpon	:	021 – 82435292
Email	:	adm.mkjs@gmail.com
Tanggal Berdiri	:	13 Mei 2012
Masa Domisili	:	06 Juni 2013 – 05 Juni 2014
Nomor Akte	:	21.-
No. Pengesahan	:	AHU-42074.AH.01.01.tahun2012
Tgl Pengesahan	:	02 Agustus 2012
NPWP	:	31.544.227.7-004.000
SIUP	:	03697-05/PM/1.824.271
TDP	:	09.04.1.46.35005

IV.2 Visi dan Misi

IV.2.1 Visi

Menjadikan perusahaan yang terpercaya dan terkemuka dibidang industri dan jasa dengan mengutamakan konsep QCDI (Quality, Cost, Delivery, Inovation) serta ramah lingkungan.

IV.2.2 Misi

- Selalu berusaha memberikan kualitas produk dan pelayanan terbaik sesuai kebutuhan pelanggan.
- Mengimplementasikan sistem perusahaan yang mampu telusur dan ramah lingkungan.
- Terus menerus mengadakan proses perbaikan pelayanan produk maupun jasa (Continous Improvement).

- Berusaha memberikan nilai tambah dan peningkatan kesejahteraan serta menjalankan standar keamanan kerja bagi seluruh stake holder terkait.

IV.3 Sejarah Umum Perusahaan

PT. Mitra Karya Jayasentosa didirikan pada tanggal 13 Mei tahun 2012 dengan tujuan untuk memenuhi permintaan kebutuhan supply parts metal maupun non-metal serta jasa yang bermanfaat bagi industri lokal di Indonesia.

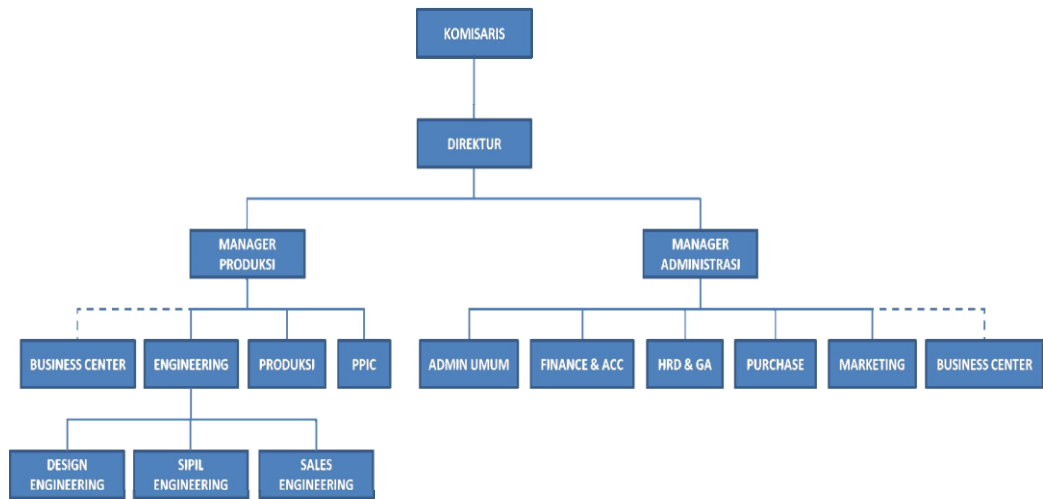
Dengan perkembangan industri di Indonesia saat ini, kami selalu berusaha untuk mengembangkan produk yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan pelanggan. Dimana pengembangan produk ini didukung oleh ketersediaan fasilitas yang selalu kami sempurnakan dan meningkatkan efektifitas serta efisiensi dalam setiap proses.

Kedepannya, PT. Mitra Karya Jayasentosa menargetkan untuk menjadi mitra usaha dan partner profesional yang terlibat dalam perkembangan industri di Indonesia, dimana konsep QCDI dan ramah terhadap lingkungan akan terus kami upayakan dalam rangka menjadikan PT. Mitra Karya Jayasentosa termasuk sebagai perusahaan “Green Company”.

Oleh karena itu, aktivitas industri yang kami lakukan akan selalu pada komitmen perusahaan yaitu menjadi mitra usaha dan partner yang professional dalam industri serta memegang konsep QCDI serta ramah lingkungan. Karena kepuasan pelanggan merupakan tujuan kami, maka PT Mitra Karya Jayasentosa selalu berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan pelayanan secara terus-menerus agar mampu menjadi mitra usaha yang baik.

IV.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada PT. Mitra Karya Jayasentosa memakai struktur organisasi lini / garis. Didalam bentuk organisasi lini / garis, tanggung jawab dan kekuasaan dari tingkat atas ke bawah berdasarkan tanggung jawabnya masing-masing. Ciri-ciri organisasi lini / garis adalah jabatan yang tercantum di dalam bagian organisasi terletak pada satu garis vertikal. Biasanya diterapkan pada perusahaan kecil yang sedang berkembang.



Gambar 1. Struktur organisasi PT MKJS

IV.5 Deskripsi Pekerjaan

Deskripsi Pekerjaan adalah sebuah kumpulan informasi jabatan dan disusun secara sistematis yang dapat mengidentifikasi dan menguraikan suatu jabatan atau posisi tertentu. Deskripsi pekerjaan membuat status setiap jabatan menjadi jelas fungsi dan perannya. Dari struktur organisasi diatas,maka deskripsi pekerjaan dari masing-masing posisi pada PT Mitra Karya Jayasentosa adalah :

IV.5.1 Pemilik Usaha / Pimpinan Perusahaan/ Direktur

Pimpinan adalah salah satu pendiri sekaligus pemilik perusahaan.

Tugas pimpinan antara lain:

- Mengkoordinasikan aktivitas perusahaan.
- Menentukan kebijaksanaan yang menyangkut keuangan, tata usaha, kepegawaian dan rencana induk perusahaan.
- Melakukan pengawasan terhadap setiap kegiatan agar berjalan sesuai program yang telah di tetapkan.
- Melaksanakan tugas lain yang berkaitan dengan fungsinya.
- Merumuskan rencana tujuan, sasaran dan kebijakan umum perusahaan secara keseluruhan.

IV.5.2 Manager Produksi

Bertanggung jawab secara keseluruhan pada kegiatan produksi.

a. Business center

Menyediakan tempat dan mengelola kegiatan yang menjembatani perusahaan dengan mitra bisnis agar kegiatan bisnis berjalan dengan lancar.

b. Engineering

Design engineering : Memberikan design produk yang akan dibuat

Sipil engineering : Mencakup tugas dalam perancangan, pelaksanaan dan pemeliharaan.

Sales engineering : Mengidentifikasi, memfollow up dan membuat laporan mengenai project yang akan ditangani maupun yang sedang berjalan.

c. Produksi

- Mendapatkan tugas/ perintah langsung dari Pimpinan melalui Kepala Bagian Produksi untuk membuat produk yang telah direncanakan.
- Memberikan laporan terkait proses produksi kepada Kepala Bagian Produksi.
- Menjaga alat-alat produksi dengan baik dan bersih agar tetap dapat beroperasi.

d. PPIC

Bertanggung jawab mengawasi proses produksi dan gudang.

IV.5.3 Manager Administrasi

Bertanggung jawab mengawasi keseluruhan kegiatan yang ada dalam perusahaan baik administrasi yang berhubungan dengan kegiatan produksi secara langsung maupun kegiatan administrasi kantor .

a. Admin Umum

Mencatat seluruh kegiatan produksi dan kegiatan operasional kantor.

b. Finance & Accounting:

- Mencatat data penjualan dan pembelian.
- Mengatur dan mencatat keluar masuknya uang.

- Mencatat dan melaksanakan pembayaran gaji dan upah karyawan.
 - Membuat laporan keuangan
- c. HRD & GA
- Bertugas menilai kinerja karyawan, melakukan recruitment dan melakukan pelatihan dan pengembangan pada karyawan.
- d. Purchase
- Melakukan kegiatan pembelian bahan baku serta mencatatnya pada laporan pembelian barang.
- e. Marketing
- Bertanggung jawab melakukan kegiatan pemasaran untuk perusahaan.
 - Menjalin hubungan baik dengan mitra bisnis serta menjembatani antara perusahaan dengan lingkungan eksternal.
 - Bertugas menyerap informasi dan menyampaikan kepada perusahaan tentang segala sesuatu yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas dan penjualan produk.

IV.6 Layout Perusahaan

PT Mitra Karya Jayasentosa berada di dalam wilayah perumahan , sehingga luas lahan perusahaan tidak terlalu luas. Namun cukup untuk dibuat ruang produksi dan ruang kantor. Yang paling penting adalah terdapat lahan parkir yang luas karena untuk keluar masuk kendaraan saat ada penerimaan bahan baku dari supplier ataupun pengangkutan barang jadi yang siap dikirim. Tidak lupa pula disediakan tempat ibadah untuk karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa.

Untuk ruang produksi juga ditata sedemikian rupa agar proses produksi berjalan dengan baik dan lancar , mesin disusun berdasarkan urutan proses produksi produk dan disesuaikan juga dengan tempat yang ada.

IV.7 Ketenagakerjaan dan Kesejahteraan

IV.7.1 Ketenagakerjaan

Terkait Tenaga Kerja pada PT Mitra Karya Jaya Sentosa memiliki 68 Karyawan. 3 Orang adalah Direktur/Pimpinan Perusahaan, 15 orang bagian keuangan dan administrasi, 8 Orang Bagian Kepala Produksi, 32 Orang Bagian Tenaga Kerja Produksi, dan 10 Orang bagian Pemasaran.

IV.7.2 Kesejahteraan

1. Upah

Merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Upah yang diberikan PT. MKJS berkisar Rp 1.700.000 s/d RP 3.800.000 per bulan.

2. Insentif

Di dalam perusahaan tersebut, terdapat jenis-jenis insentif yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya guna meningkatkan motivasi dalam bekerja. Untuk bagian produksi, insentif diberikan jika diberlakukan jam lembur. Penambahan jam lembur diberikan jika jumlah permintaan sedang meningkat, Dan juga diberikan reward berupa tambahan berupa uang untuk kehadiran agar lebih disiplin. Dan rutusnya, setiap menjelang hari raya Idul Fitri perusahaan memberikan insentif berupa uang dan paket sembako kepada tiap-tiap karyawan.

IV.8 Produk yang akan Dipasarkan

Pada dasarnya PT. Mitra Karya Jayasentosa memiliki dua proses bisnis utama yaitu Proses bisnis MASS PRODUCTION dan PEMBUATAN TOOLING, JIG, FIXTURE & MANUFACTURING.

Dalam proses bisnis Mass Production, produksi bersifat continue secara rutin dalam jumlah yang telah ditentukan sesuai perjanjian kontrak tertulis antara PT Mitra Karya Jayasentosa dengan PT Bannex Indonesia. Produk yang diproduksi adalah produk wire seat component, yang terdiri dari :

Tabel 5. Produk Utama Yang di Produksi

No	Nama Produk	Keterangan
1	Trim Wire A	Terbuat dari besi yang memiliki ukuran diameter 6 mm
2	Trim Wire B	Terbuat dari besi yang memiliki ukuran diameter 5 mm
3	Trim Wire C	Terbuat dari besi yang memiliki ukuran diameter 5 mm
4	MD Support	Terbuat dari besi yang memiliki ukuran diameter 7 mm

IV.9 Wilayah Pemasaran

Wilayah pemasaran dari produk PT. Mitra Karya Jayasentosa hanya sebatas pada Grup Astra Otopart. Terutama pada komponen jok mobil dan pembuat wire.

IV.10 Segmentasi Pasar



Gambar 3. Wire Set Component yang terpasang di Jok Mobil

Segmentasi pasar adalah kegiatan membagi-bagi pasar yang bersifat heterogen dari suatu produk kedalam satuan-satuan pasar (segmen pasar) yang bersifat homogen. Dengan melaksanakan segmentasi pasar, kegiatan pemasaran dapat dilakukan lebih terarah dan sumber daya yang dimiliki

perusahaan dapat digunakan secara lebih efektif dan efisien dalam rangka memberikan kepuasan bagi konsumen.

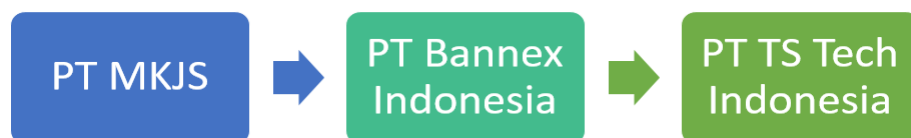
Segmentasi pasar yang akan dituju oleh PT. Mitra Karya Jayasentosa dalam menjual produknya adalah segmentasi khusus konsumen dibidang otomotif terutama pada perusahaan pembuat jok mobil yang membutuhkan komponen trim wire yaitu PT TS Tech Indonesia.

IV.11 Saluran Distribusi

Setelah perusahaan berhasil menciptakan barang atau jasa yang dibutuhkan dan menetapkan harga yang layak, tahap berikutnya menentukan metode penyampaian produk ke pasar melalui rute-rute yang efektif hingga tiba pada tempat yang tepat, dengan harapan produk tersebut dapat memenuhi kebutuhan konsumen akan produk.

Untuk menyampaikan produk yang dihasilkan kepada konsumen dibutuhkan strategi distribusi yang tepat. Saluran yang dipilih akan mempengaruhi seluruh keputusan pemasaran yang lainnya. Dalam rangka untuk menyalurkan barang dari produsen kepada konsumen maka perusahaan harus benar-benar memilih atau menyeleksi saluran distribusi yang akan digunakan, sebab kesalahan dalam pemilihan saluran distribusi ini dapat menghambat bahkan dapat memacetkan usaha menyalurkan barang tersebut.

PT Mitra Karya Jayasentosa menggunakan 1 macam saluran distribusi, yaitu: Saluran tidak langsung. Berikut gambaran alur distribusinya.



Gambar 4. Saluran Distribusi PT Mitra Karya Jayasentosa

Berdasarkan alur distribusi diatas PT Mitra Karya Jayasentosa memproduksi wire seat component berdasarkan perjanjian kontrak dengan

PT Bannex Indonesia yang kemudian akan di salurkan ke PT TS Tech Indonesia sebagai perusahaan pembuat Jok Mobil.

Karena saluran distribusi PT Mitra Karya Jayasentosa melalui PT Bannex Indonesia , maka dalam penyuplaian bahan baku dan pengangkutan barang yang selesai diproduksi biasanya menggunakan kendaraan yang disediakan oleh PT Bannex Indonesia.



Gambar 5. Penerimaan Bahan Baku dari PT Bannex Indonesia



Gambar 6. Penataan Barang jadi yang siap dikirim



Gambar 7. Pengangkutan Barang Jadi yang akan dikirim

IV.12 Kegiatan Promosi Perusahaan

Promosi sering digunakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan permintaan atau penjualan akan produk yang ditawarkan, sehingga dapat meningkatkan laba yang diperoleh.

Berikut adalah bentuk promosi yang dilakukan oleh PT. Mitra Karya Jayasentosa :

A. Promosi dari mulut ke mulut

Promosi dengan cara ini merupakan cara promosi yang paling sederhana dan efisien. Biasanya dilakukan pemilik perusahaan atau karyawan bagian pemasaran kepada rekan atau kerabat.

B. Melalui internet dan media sosial

Salah satu cara promosi yang paling mudah, efektif dan tidak mengeluarkan banyak biaya adalah melalui internet. Dimana saja dan kapan saja semua orang dapat mengakses internet karena perkembangan zaman sudah banyak tersedia telepon genggam yang dilengkapi dengan fitur-fitur yang memudahkan untuk mengakses internet. Oleh karena itu PT. Mitra Karya Jayasentosa memilih promosi lewat internet dan media sosial.

Email resmi dari PT. Mitra Karya Jayasentosa adalah adm.mkjs@gmail.com . Melalui email tersebut calon pembeli dapat meminta penawaran (quotation) dan mengetahui informasi lainnya.

C. Kartu nama

Dengan rutinnnya PT. Mitra Karya Jayasentosa memperkenalkan produknya, maka diperlukanlah kartu nama yang dapat dibagikan pada saat pameran dan event berlangsung.

D. Berdasarkan perjanjian kontrak

Untuk produk mass produksi (wire seat component) tidak dilakukan promosi secara khusus karena kegiatan produksi untuk produk tersebut dilakukan berdasarkan target (forecasting) tahunan yang diberikan oleh PT Bannex Indonesia. Sehingga PT MKJS untuk produk ini tidak terfokus kepada perluasan pasar namun fokus pada pencapaian target produksi yang telah ditentukan.

IV.13 Bidang Produksi

Proses produksi pada perusahaan PT Mitra Karya Jayasentosa dimulai pukul 08.00 WIB s.d. pukul 17.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00 WIB s.d. pukul 13.00 WIB. Proses pembuatan produk dilakukan di perusahaan yang beralamatkan di Jalan Masjid Al Fattah No.91 RT001 RW017 Pengasinan – Rawa Lumbu Bekasi 17115 Telp. 02182435292

IV.13.1 Uraian Produk PT Mitra Karya Jayasentosa

Produk yang rutin di produksi oleh PT Mitra Karya Jayasentosa adalah Wire seat component yang mana terdiri dari Trim Wire A , Trim Wire B, Trim Wire C dan MD Support.

Dari beberapa jenis tersebut terbuat dari bahan yang berbeda-beda, berikut masing-masing keterangan lebih lanjutnya :

A. Trim Wire A

Adalah wire site component yang terbuat dari besi SWMB berdiameter 6 mm dan panjang trim wire A sekitar 53,2cm.



Gambar 8. Trim Wire A

B. Trim Wire B

Adalah wire site component yang terbuat dari besi SWMB diameter 5 mm dan panjang trim wire B berukuran 31,2cm.



Gambar 9. Trim Wire B

C. Trim Wire C

Adalah wire site component yang terbuat dari besi SWMB diameter 5 mm dan panjang trim wire C berukuran 22,7cm.



Gambar 10. Trim Wire C

D. MD Support

Adalah wire site component yang terbuat dari besi SWMB diameter 7 mm dan panjang MD Support berukuran 42,4cm.



Gambar 11. MD Support

IV.13.2 Bahan Baku

Untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka diperlukan bahan baku yang berkualitas dan memenuhi standar mutu. Bahan baku berperan penting dalam berjalannya proses produksi. Berikut adalah bahan baku untuk membuat produk wire site component:

Tabel 6. Bahan Baku Wire Set Component

Bahan Baku
Besi SWMB diameter 5 mm
Besi SWMB diameter 6 mm
Besi SWMB diameter 7 mm






Untuk bahan baku di atas, PT Mitra Karya Jayasentosa tidak membelinya secara langsung namun diperantarai oleh PT Bannex Indonesia dan bahan baku tsb disupply secara berkala ke PT Mitra Karya Jayasentosa.

IV.13.3 Mesin dan Peralatan

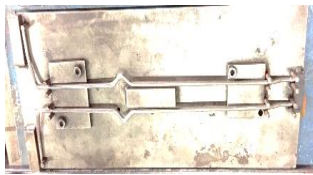
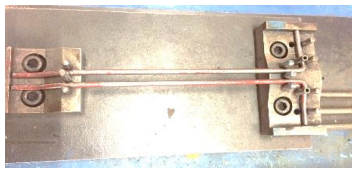

Berikut mesin yang digunakan PT. Mitra Karya Jayasentosa dalam memproduksi Wire seat component

Tabel 7. Tabel Mesin dan Peralatan

Keterangan	Jumlah
Mesin Cutting	1 unit
Mesin Bending	4 unit
Jig (tempat pengecekan)	3 unit

				
Mesin Cutting	Mesin Bending 1	Mesin Bending 2	Mesin Bending 3	Mesin Bending 4

Gambar 12. Mesin Cutting dan Mesin Bending

		
Jig Trim Wire A	Jig Trim Wire B	Jig MD Support

Gambar 13. JIG

Sebelum melakukan proses pembuatan, semua karyawan harus menggunakan alat pengaman seperti sarung tangan, sepatu dan alat pelindung lainnya.

		
Sepatu Safety	Sarung Tangan	Ear Plug

Gambar 14. Alat Pelindung Diri

IV.14II Proses Produksi

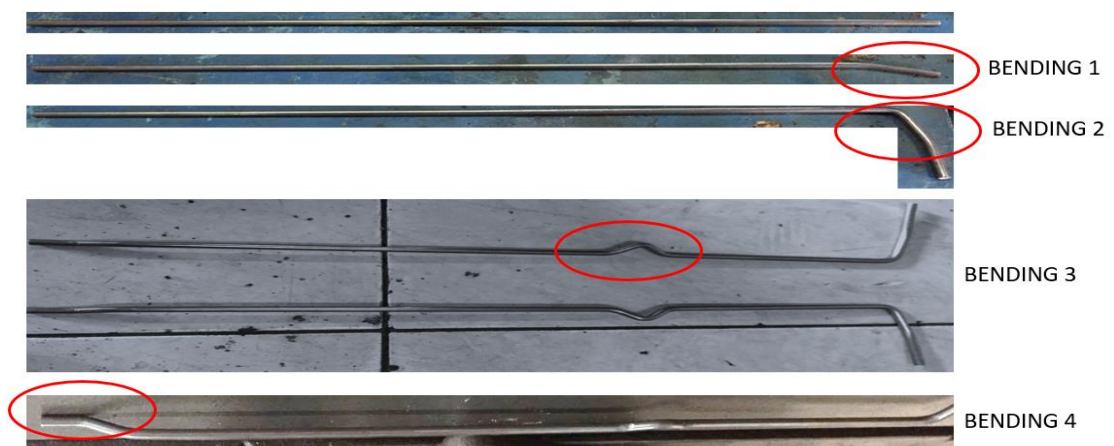
Proses produksi di PT Mitra Karya Jayasentosa dibedakan berdasarkan produk yang akan dibuat, yaitu sebagai berikut :

a. Trim Wire A

Untuk membuat trim wire A digunakan material bahan baku SWMB diameter 6 mm. 1 batang besi SWMB diameter 6 mm dipotong menjadi 5 potongan yang tiap potongan tersebut berukuran 53,2cm.

Dalam produksi Trim Wire A melewati proses sbb :

1. 1 batang SWMB diameter 6 mm dipotong menjadi 5 bagian
2. Potongan tersebut lanjut ke proses bending 1
3. Setelah bending 1 maka proses dilanjutkan ke bending 2
4. Setelah bending 2 maka proses dilanjutkan ke bending 3
5. Setelah bending 3 maka proses dilanjutkan ke bending 4
6. Setelah proses bending maka dilakukan pengecekan di meja JIG



Gambar 15. Proses Produksi Trim Wire A



Gambar 16. Pengecekan Trim Wire A pada JIG

b. Trim Wire B

Untuk membuat trim wire B digunakan material bahan baku SWMB diameter 5 mm. 1 batang besi SWMB diameter 5 mm dipotong menjadi 9 potongan yang tiap potongan tersebut berukuran 31,2cm.

Dalam produksi Trim Wire B melewati proses sbb :

1. 1 batang SWMB diameter 5 mm dipotong menjadi 9 bagian
2. Potongan tersebut lanjut ke proses bending 1
3. Setelah bending 1 maka proses dilanjutkan ke bending 2
4. Setelah proses bending maka dilakukan pengecekan di meja JIG



Gambar 17. Proses Produksi Trim Wire B



Gambar 18. Pengecekan Trim Wire B Pada JIG

c. Trim Wire C

Untuk membuat trim wire C digunakan material bahan baku SWMB diameter 5 mm. 1 batang besi SWMB diameter 5 mm dipotong menjadi 13 potongan yang tiap potongan tersebut berukuran 22,7cm.

Dalam proses produksi Trim wire C tidak diperlukan proses bending , jadi proses produksinya hanya melewati proses cutting saja.

d. MD Support

Untuk membuat MD Support digunakan material bahan baku SWMB diameter 7 mm. 1 batang besi SWMB diameter 7 mm dipotong menjadi 7 potongan yang tiap potongan tersebut berukuran 42,4cm.

Dalam produksi MD Support melewati proses sbb :

1. 1 batang SWMB diameter 7 mm dipotong menjadi 7 bagian
2. Potongan tersebut lanjut ke proses bending 1
3. Setelah bending 1 maka proses dilanjutkan ke bending 2
4. Setelah bending 2 maka proses dilanjutkan ke bending 3
5. Setelah bending 3 maka proses dilanjutkan ke bending 4
6. Setelah proses bending maka dilakukan pengecekan di meja JIG



Gambar 20. Pengecekan MD Support pada JIG

Gambar 19. Proses Produksi MD Support

IV.15 Bidang Personalia

Dalam bidang personalia di PT. Mitra Karya Jayasentosa, pengelolaannya yaitu dari mulai perekrutan , penempatan , pembagian tugas dll dilakukan oleh direktur perusahaan secara langsung, karena perusahaan tidak memiliki karyawan khusus yang bertugas menangani bagian personalia.

IV.15.1 Perekrutan dan Penempatan Karyawan

PT. Mitra Karya Jayasentosa mendapatkan calon karyawan yang dibutuhkan dari rekomendasi yang diberikan oleh para karyawan yang sudah terlebih dahulu bekerja di perusahaan tersebut. Adapun proses-proses perekrutan karyawan yang dilakukan perusahaan adalah sebagai berikut:

A. Pendaftaran Calon Karyawan

Perusahaan tidak mempunyai kriteria khusus dalam menerima calon karyawannya. Yang terpenting adalah tekad dan motivasi yang kuat dalam bekerja. Selain itu, perusahaan juga

memberitahukan hak-hak dan kewajiban yang akan mereka dapatkan agar tidak terjadi konflik dikemudian hari.

Dalam perekrutan karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa menggunakan sistem internal recruitment , yaitu pencarian karyawan baru melalui orang-orang yang berada di lingkungan internal perusahaan seperti karyawan aktif , keluarga, teman dan orang di lingkungan sekitar perusahaan. Cara ini adalah memberikan kesempatan kepada pekerja untuk mencalonkan seseorang yang dikenalnya atau disebut juga “rekrutmen dari mulut ke mulut” .

Biasanya pemberitahuan pembukaan penerimaan karyawan baru disampaikan kepada karyawan di perusahaan agar mereka dapat mencari calon-calon tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Klasifikasi dan kriteria penerimaan karyawan baru :

- Fresh graduate
- Pendidikan terakhir SMA/SMK/Sederajat
- Laki-laki (untuk bagian produksi)
- Wanita (untuk bagian administrasi dan keuangan)
- Diutamakan belum menikah
- Usia maksimal 25thn
- Diutamakan domisili dekat dengan lokasi usaha
- Memiliki niat dan semangat kerja tinggi

B. Seleksi Calon Karyawan

Setelah menerima pendaftaran calon karyawan, maka perusahaan melakukan penyeleksian terhadap calon karyawannya, yaitu dengan memberikan test bagi karyawan sesuai dengan posisi yang diharapkan dan melakukan wawancara.

C. Pengenalan dan Orientasi

Pengenalan dan orientasi dilakukan pada hari pertama pekerja baru masuk dengan melakukan pengenalan kepada para pegawai yang telah lebih dahulu bekerja kemudian dilanjutkan dengan pengenalan bahan baku, peralatan, dan mesin – mesin yang digunakan dalam proses produksi yang dilakukan oleh perusahaan.

D. Pelatihan Karyawan Baru

Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan pada saat permulaan kerja sampai karyawan benar-benar mengerti, memahami, dan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

E. Masa Evaluasi

Masa evaluasi karyawan baru berkisar antara 3 bulan. Pemilik perusahaan bekerja sama dengan kepala produksi memantau perkembangan karyawan baru tersebut. Jika pekerjaannya bagus, maka karyawan tersebut akan terus bekerja. Tetapi jika tidak, maka kepala produksi yang akan menegurnya. Tetapi jika pekerjaannya terus mengalami penurunan, maka karyawan tersebut akan ditegur langsung oleh pemilik.

F. Penempatan

Proses terakhir adalah penempatan karyawan di bagian mana dia akan bekerja sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya.

PT Mitra Karya Jayasenosa sendiri terdiri dari 6 orang di bagian produksi dan 3 orang di kantor yang terdiri dari bagian engineering , kepala produksi dan direktur yang merangkap juga sebagai pengelola dan pemegang keuangan.

Untuk jam operasional kerja di PT Mitra Karya Jayasentosa adalah dari Senin-Sabtu mulai dari pukul 08.00 WIB s.d. pukul 17.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00 WIB s.d. pukul 13.00 WIB. Namun tidak menutup kemungkinan jika sekiranya dibutuhkan untuk kerja lembur , maka jam kerja bisa sampai jam 20.00 atau sampe selesai pekerjaan.

IV.15.2 Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menjamin pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan dan juga untuk mengetahui posisi perusahaan dan tingkat pencapaian sasaran perusahaan, terutama untuk mengetahui bila terjadi keterlambatan atau penyimpangan supaya segera diperbaiki.

Sebagai evaluasi kegiatan kerja PT Mitra Karya Jayasentosa melakukan rapat atau pembahasan mengenai hasil kerja dan target kerja yang ingin dicapai, sekaligus membicarakan dan membuka kesempatan kepada seluruh karyawan untuk menyampaikan keluhan dan masukan untuk kepentingan bersama dan demi terciptanya tujuan bersama.

IV.15.3 Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan SDM pada hakekatnya merupakan upaya untuk meningkatkan kecakapan dan pengetahuan pelaksanaan tugas tertentu. Pelatihan merupakan proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak. Pelatihan berhubungan dengan efektivitas pekerjaan individu tenaga kerja dan hubungan antar tenaga kerja yang dikembangkan. Tujuan pelaksanaan pelatihan adalah agar para karyawan memperoleh pengetahuan tentang sikap dan kelakuan tenaga kerja yang diperlukan agar kondisi perusahaan efektif.

Adapun pelatihan dan pengembangan karyawan PT Mitra Karya Jayasentosa adalah sebagai berikut ;

Pelatihan :

Memberi pengarahan dan mengajarkan proses dan teknikal kerja kepada karyawan baru seperti basic mentality, gambar teknik, pembacaan alat ukur.

Pengembangan :

Training outhouse

1. YDBA (Yayasan Dharma Bhakti Astra)
2. AIKI (Assosiasi Industri Kapal Indonesia)
3. PIKKO (Perhimpunan Industri Komponen Otomotif)

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 38 karyawan di PT Mitra Karya Jayasentosa di kota Bekasi. Kuesioner dibagikan dan diisi pada bulan Agustus 2017. Pengisian kuesioner dilakukan dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada pernyataan yang sudah penulis susun, masing-masing pernyataan yang telah dicantumkan 5 pilihan yaitu “STS” Sangat Tidak Setuju, “TS” Tidak Setuju, “N” Netral, “S” Setuju, “SS” Sangat Setuju. Sehingga responden hanya perlu memilih salah satu pernyataan yang menurut mereka sesuai dengan apa yang mereka alami dan rasakan.

V.1 Analisis Data

V.1.1 Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi Jenis kelamin, Usia, dan Lama Bekerja.

V.1.1.1 Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	28	73,7%
Perempuan	10	26,3%
Total	38	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh Laki-laki yaitu sebanyak 73,7% atau sebanyak 28 orang . sedangkan responden Perempuan sebanyak 26,3% atau sebanyak 10 orang. Ini berarti responden laki-laki lebih banyak jumlahnya daripada responden perempuan karena perusahaan lebih banyak mempunyai karyawan produksi daripada karyawan administrasi.

V.1.1.2 Usia

Dalam klasifikasi ini usia dikelompokkan menjadi tiga kelompok seperti yang tercantum pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20 Tahun	6	15,8%
21 – 40 Tahun	26	68,4%
>41 Tahun	6	15,8%
Total	38	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh karyawan dengan usia 21 – 40 Tahun sebanyak 68,4% atau sebanyak 26 orang. Untuk karyawan dengan usia >41 Tahun dan usia <20 tahun sebanyak 15,8% atau sebanyak 6 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 21 – 40 tahun lebih banyak jumlahnya dibanding rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan karena pada usia 21 – 40 tahun karyawan masih tergolong produktif untuk bekerja.

V.1.1.3 Lama Bekerja

Dalam klasifikasi ini. Lama bekerja dikelompokkan menjadi tiga kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
<4 Tahun	18	47,4%
5 – 7 Tahun	13	34,2%
>8 Tahun	7	18,4%
Total	38	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh karyawan dengan lama bekerja <4 Tahun sebanyak 47,4% atau sebanyak 18 orang. Untuk karyawan dengan lama bekerja 5 -7 tahun sebanyak 34,2% atau sebanyak 13 orang. Sedangkan karyawan dengan lama bekerja >8 tahun

sebanyak 18,4% atau sebanyak 7 orang. Dapat disimpulkan berarti responden dengan lama bekerja <4 tahun lebih banyak jumlahnya.

V.1.1.4 Tingkat Pendidikan

Dalam klasifikasi ini. Tingkat Pendidikan dikelompokkan menjadi Dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
≤ SLTA	17	44,7%
≥ D3	21	55,3%
Total	38	100%

Sumber : data diolah

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh karyawan dengan tingkat pendidikan ≥D3 sebanyak 55,3% atau sebanyak 21 orang. Untuk karyawan dengan tingkat pendidikan ≤ SLTA sebanyak 44,7% atau sebanyak 17 orang. Dapat disimpulkan berarti responden dengan tingkat pendidikan ≥D3 lebih banyak jumlahnya.

V.1.1.5 Analisis Tanggapan Responden Variabel Motivasi Berprestasi (X₁)

Tabel 12. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Berprestasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	20	14	4	0	0
2	Mempunyai keinginan yang besar untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan	18	17	3	0	0
3	Berusaha untuk kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan	14	20	4	0	0
4	Mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan	14	20	4	0	0
5	Sudah memperhitungkan resiko pekerjaan	12	16	10	0	0
6	Berupaya untuk meningkatkan hasil yang	14	18	6	0	0

	dicapai dari pekerjaan					
7	Ingin menjadi sahabat bagi karyawan lain	14	19	4	0	1
8	Cenderung membangun hubungan yang erat dengan para karyawan	11	20	7	0	0
9	Sering mengajak rekan kerja untuk bekerja sama	9	18	10	0	1
10	Lebih suka bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	14	14	9	0	1
11	Menikmati menjadi bagian dalam suatu organisasi	8	20	9	1	0
12	Berupaya membangun lingkungan kerja yang kondusif	12	23	3	0	0
13	Menyukai persaingan	5	10	19	3	1
14	Menyukai kemenangan	8	10	18	2	0
15	Menyampaikan kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	9	15	13	1	0
16	Suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya dalam melakukan sesuatu	3	13	13	7	2
17	Sering bekerja untuk mendapatkan kendali atas suatu pekerjaan	5	12	15	6	0
18	Suka memberikan dorongan kepada orang lain	9	16	12	1	0
19	Menjaga nama baik didepan orang lain	7	22	8	1	0
20	Bekerja keras agar dapat dihargai dan diakui oleh orang lain	6	10	17	4	1

Sumber : data diolah

Pada Variabel X1 (Motivasi Berprestasi) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang motivasi berprestasi.

V.1.1.6 Analisis Tanggapan Responden Variabel Pengalaman Kerja (X₂)

Tabel 13 Tanggapan responden terhadap Variabel Pengalaman Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pengalaman kerja yang dimiliki membantu dalam bekerja	17	17	4	0	0
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	8	20	10	0	0
3	Optimal dalam mengerjakan pekerjaan	3	16	14	5	0
4	Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien	5	20	13	0	0
5	Bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku	9	22	6	1	0
6	Menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan	4	20	13	1	0
7	keterampilan yang dimiliki diatas rata-rata dari karyawan yang lain	6	6	22	4	0
8	dengan keterampilan yang dimiliki, saya lebih mempunyai inisiatif dalam bekerja	6	16	16	0	0
9	Mengerjakan tugas tepat pada waktunya	7	18	12	1	0
10	Memiliki tingkat kemampuan yang memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini	4	19	13	2	0
11	Dapat menguasai peralatan kerja yang ada di perusahaan	7	18	13	0	0
12	Sudah menguasai pekerjaan yang diberikan	8	21	8	1	0
13	Puas dengan apa yang dikerjakan	8	19	10	1	0
14	Hasil pekerjaan selalu memuaskan	5	15	17	1	0
15	Selama bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan	3	8	16	8	3

Sumber : data diolah

Pada Variabel X2 (Pengalaman Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang pengalaman kerja.

V.1.1.7 Analisis Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 14 Tanggapan Responden terhadap Variabel Produktivitas Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Berusaha meningkatkan kuantitas hasil kerja	17	13	8	0	0
2	Mengutamakan pencapaian kuantitas hasil kerja karyawan	7	18	11	2	0
3	Berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja	15	21	1	1	0
4	Mengutamakan pencapaian kualitas hasil kerja karyawan	13	18	7	0	0
5	pekerjaan sesuai dengan kemampuan	8	15	13	2	0
6	kemampuan manajerial membantu dalam meningkatkan hasil kerja	15	12	10	1	0
7	Berusaha meningkatkan kemampuan untuk menunjang karir di perusahaan	17	15	6	0	0
8	Mempunyai kesempatan untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki di perusahaan	10	16	10	2	0
9	Bersikap baik dalam lingkungan kantor	11	18	8	1	0
10	Bersikap baik terhadap para karyawan	12	18	8	0	0
11	Rekan kerja selalu bersikap baik	6	15	15	2	0
12	Datang ke kantor tepat waktu	11	14	12	1	0
13	Tidak pernah absen dari pekerjaan	8	14	11	3	2
14	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3	24	10	1	0
15	Tidak pernah menunda pekerjaan	4	15	15	4	0

16	Mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja	9	20	9	0	0
17	Dapat memotivasi diri sendiri saat bekerja	9	21	7	1	0
18	rekan kerja memberikan dorongan kerja yang positif pada sesama karyawan	4	19	13	1	1
19	Senang dengan pekerjaan yang dikerjakan	6	19	13	0	0
20	Merasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan	5	19	13	1	0

Sumber : data diolah

Pada Variabel Y (Produktivitas Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang produktivitas kerja.

V.1.2 Instrumen Penelitian

Menurut Syofian Siregar (2015). 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.

V.1.2.1 Uji Validitas

Menurut Syofian Siregar (2015:75), 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*). Misalkan seseorang ingin mengukur berat suatu benda, maka alat ukur yang digunakan adalah timbangan. Timbangan merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur berat, karena timbangan memang untuk mengukur berat. Jika panjang suatu benda yang ingin diukur, maka alat yang digunakan adalah meteran. Meteran merupakan alat yang valid digunakan untuk mengukur panjang suatu benda.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Data dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

a) Instrumen Motivasi Berprestasi (X_1)

Tabel 15. Hasil Uji Validitas Motivasi Berprestasi

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	100	500	25	10000
2	4	75	300	16	5625
3	3	64	192	9	4096
4	5	96	480	25	9216
5	4	81	324	16	6561
6	5	82	410	25	6724
7	5	89	445	25	7921
8	4	84	336	16	7056
9	5	83	415	25	6889
10	5	73	365	25	5329
11	5	74	370	25	5476
12	5	85	425	25	7225
13	5	85	425	25	7225
14	4	73	292	16	5329
15	4	65	260	16	4225
16	5	91	455	25	8281
17	5	79	395	25	6241
18	5	79	395	25	6241
19	5	79	395	25	6241
20	5	86	430	25	7396
21	5	81	405	25	6561
22	4	80	320	16	6400
23	5	76	380	25	5776
24	4	72	288	16	5184
25	3	74	222	9	5476

26	3	68	204	9	4624
27	4	78	312	16	6084
28	5	80	400	25	6400
29	4	73	292	16	5329
30	5	77	385	25	5929
31	4	76	304	16	5776
32	5	94	470	25	8836
33	4	64	256	16	4096
34	4	83	332	16	6889
35	3	60	180	9	3600
36	5	78	390	25	6084
37	4	78	312	16	6084
38	4	76	304	16	5776
Σ	168	2991	13365	760	238201

Sumber : data diolah

✓ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{38(13365) - (168)(2991)}{\sqrt{[38(760) - (168)^2] \cdot [38(238201) - (2991)^2]}} \\
 &= \frac{507870 - 502488}{\sqrt{(28880 - 28224)(9051638 - 8946081)}} \\
 &= \frac{5382}{\sqrt{(656)(105557)}} \\
 &= \frac{5382}{\sqrt{69245392}} \\
 &= \frac{5382}{8321,38} \\
 &= \mathbf{0.6467677}
 \end{aligned}$$

✓ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel motivasi berprestasi dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.647 > 0.329$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kualMotivasi berprestasi layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

b) Instrumen Pengalaman Kerja (X_2)

Tabel 16 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	75	375	25	5625
2	4	58	232	16	3364
3	4	50	200	16	2500
4	5	59	295	25	3481
5	4	66	264	16	4356
6	5	65	325	25	4225
7	5	57	285	25	3249
8	5	63	315	25	3969
9	4	57	228	16	3249
10	4	45	180	16	2025
11	5	67	335	25	4489
12	5	47	235	25	2209
13	3	60	180	9	3600
14	4	57	228	16	3249
15	3	49	147	9	2401
16	5	65	325	25	4225
17	4	54	216	16	2916
18	4	54	216	16	2916
19	5	55	275	25	3025
20	4	51	204	16	2601
21	5	52	260	25	2704

22	4	57	228	16	3249
23	5	71	355	25	5041
24	4	52	208	16	2704
25	4	49	196	16	2401
26	4	55	220	16	3025
27	5	58	290	25	3364
28	5	60	300	25	3600
29	4	50	200	16	2500
30	5	54	270	25	2916
31	5	53	265	25	2809
32	4	60	240	16	3600
33	3	51	153	9	2601
34	5	59	295	25	3481
35	3	45	135	9	2025
36	4	48	192	16	2304
37	5	51	255	25	2601
38	4	55	220	16	3025
Σ	165	2134	9342	733	121624

Sumber : Data diolah

✓ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{38(9342) - (165)(2134)}{\sqrt{[38(733) - (165)^2] \cdot [38(121624) - (2134)^2]}} \\
 &= \frac{354996 - 352110}{\sqrt{(27854 - 27225)(4621712 - 4553956)}} \\
 &= \frac{2886}{\sqrt{(629)(67756)}} \\
 &= \frac{2886}{\sqrt{42618524}}
 \end{aligned}$$

$$= \frac{2886}{6528,286}$$

$$= 0.44207622$$

✓ 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 $0.442 > 0.329$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel Pengalaman Kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

c) Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 17 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	100	500	25	10000
2	3	69	207	9	4761
3	4	70	280	16	4900
4	5	82	410	25	6724
5	5	83	415	25	6889
6	5	80	400	25	6400
7	5	81	405	25	6561
8	5	84	420	25	7056
9	3	76	228	9	5776
10	5	77	385	25	5929
11	4	77	308	16	5929
12	5	86	430	25	7396
13	4	77	308	16	5929
14	4	83	332	16	6889
15	4	67	268	16	4489
16	5	91	455	25	8281
17	5	82	410	25	6724
18	5	81	405	25	6561
19	3	82	246	9	6724

20	4	73	292	16	5329
21	4	80	320	16	6400
22	4	76	304	16	5776
23	5	92	460	25	8464
24	4	77	308	16	5929
25	4	67	268	16	4489
26	4	80	320	16	6400
27	5	81	405	25	6561
28	5	78	390	25	6084
29	3	69	207	9	4761
30	3	69	207	9	4761
31	4	70	280	16	4900
32	5	97	485	25	9409
33	3	67	201	9	4489
34	5	94	470	25	8836
35	3	60	180	9	3600
36	5	61	305	25	3721
37	4	79	316	16	6241
38	3	77	231	9	5929
Σ	2975	161	12761	705	235997

Sumber : data diolah

✓ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{38(12761) - (161)(2975)}{\sqrt{[38(705) - (161)^2] \cdot [38(235997) - (2975)^2]}} \\
 &= \frac{484918 - 478975}{\sqrt{(26790 - 25921)(8967886 - 8850625)}} \\
 &= \frac{5943}{\sqrt{(869)(117261)}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{5943}{\sqrt{101899809}} \\
&= \frac{5943}{10094,5435} \\
&= \mathbf{0.5887339}
\end{aligned}$$

✓ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel Produktivitas kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.589 > 0.329$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel Pengalaman Kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

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

Rangkuman tes Validitas Motivasi Berprestasi, Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja.

Tabel 18. Validitas Motivasi Berprestasi

Variabel Motivasi Berprestasi			
Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
1	0.647	0.329	VALID
2	0.681	0.329	VALID
3	0.614	0.329	VALID
4	0.663	0.329	VALID
5	0.562	0.329	VALID
6	0.662	0.329	VALID
7	0.483	0.329	VALID
8	0.63	0.329	VALID
9	0.527	0.329	VALID
10	0.503	0.329	VALID
11	0.517	0.329	VALID
12	0.585	0.329	VALID

13	0.43	0.329	VALID
14	0.544	0.329	VALID
15	0.661	0.329	VALID
16	0.399	0.329	VALID
17	0.542	0.329	VALID
18	0.517	0.329	VALID
19	0.57	0.329	VALID
20	0.44	0.329	VALID

Sumber : data diolah

Tabel 19. Validitas Pengalaman Kerja

Variabel Pengalaman Kerja			
Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
1	0.442	0.329	VALID
2	0.707	0.329	VALID
3	0.555	0.329	VALID
4	0.594	0.329	VALID
5	0.575	0.329	VALID
6	0.683	0.329	VALID
7	0.775	0.329	VALID
8	0.493	0.329	VALID
9	0.783	0.329	VALID
10	0.768	0.329	VALID
11	0.748	0.329	VALID
12	0.724	0.329	VALID
13	0.707	0.329	VALID
14	0.696	0.329	VALID
15	0.341	0.329	VALID

Sumber : data diolah

Tabel 20. Validitas Produktivitas Kerja

Variabel Produktivitas Kerja			
Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
1	0.589	0.329	VALID
2	0.735	0.329	VALID
3	0.436	0.329	VALID
4	0.62	0.329	VALID
5	0.384	0.329	VALID
6	0.608	0.329	VALID
7	0.537	0.329	VALID
8	0.631	0.329	VALID
9	0.679	0.329	VALID
10	0.695	0.329	VALID
11	0.802	0.329	VALID
12	0.588	0.329	VALID
13	0.447	0.329	VALID
14	0.759	0.329	VALID
15	0.572	0.329	VALID
16	0.505	0.329	VALID
17	0.451	0.329	VALID
18	0.477	0.329	VALID
19	0.672	0.329	VALID
20	0.756	0.329	VALID

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh Motivasi berprestasi, Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan dinyatakan valid karena semua item memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Dari hasil pengujian validitas pada tabel dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 38$ diperoleh $r_{tabel} = 0,329$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan $> 0,329$ 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.

V.1.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2015:87), 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. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) $> 0,6$.

Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $alpha \geq 0,6$. Hasil uji reliabilitas disajikan bahwa seluruh butir pernyataan tentang motivasi berprestasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja mempunyai nilai $alpha \geq 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 21. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Beprestasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	20

Sumber : data diolah

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha sebesar 0,874 dari total item yaitu 20. Dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel motivasi berprestasi yang di uji nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi berprestasi memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengalaman Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	15

Sumber : data diolah

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha sebesar 0,876 dari total item yaitu 15. Dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Pengalaman Kerja yang di uji nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Pengalaman kerja memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 23. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	20

Sumber : data diolah

Dari hasil analisis di atas didapat nilai alpha sebesar 0,895 dari total item yaitu 20. Dilihat dari tabel tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Produktivitas Kerja yang di uji nilainya lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Produktivitas memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

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

V.1.3 Uji Asumsi Dasar

Menurut Syofian Siregar (2015). Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan 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 kelinieritasan data.

V.1.3.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Pengujian ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak

kurang dari 0,1, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah tabel hasil uji multikolinieritas pada tabel berikut:

Tabel 24. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Berprestasi	.699	1.430
Pengalaman Kerja	.699	1.430

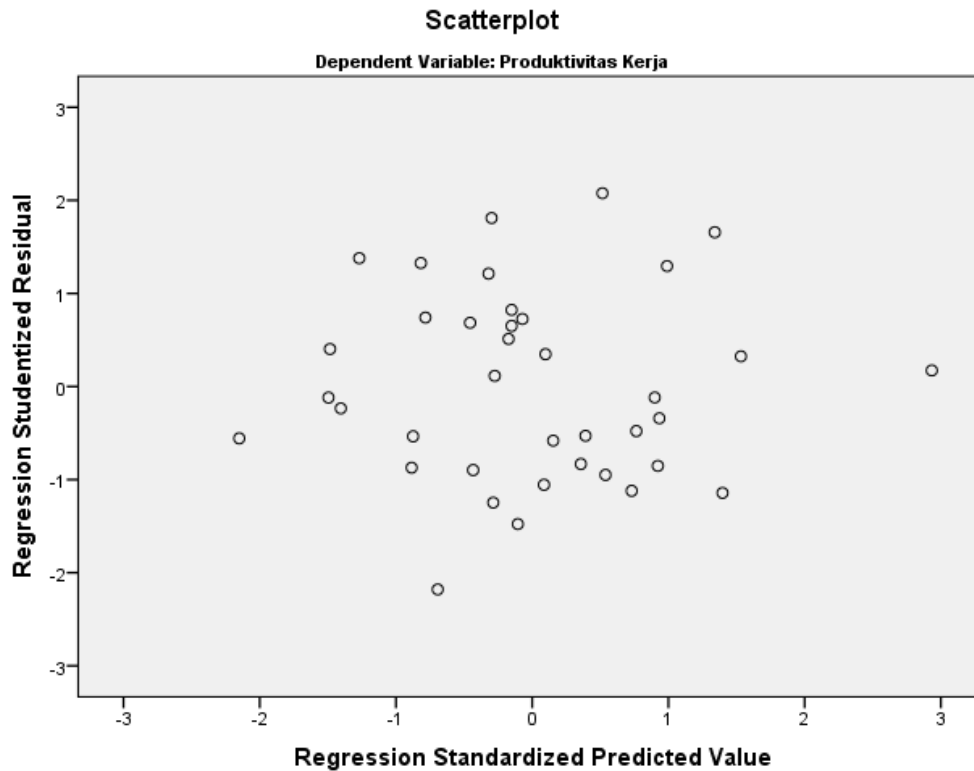
Sumber : data diolah

Dependent Variable : Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel independen memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel Independen tidak terjadi multikolinieritas.

V.1.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi homokedastisitas. Persamaan yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Heterokedastisitas terjadi jika pada scatterplot titik-titiknya mempunyai pola yang teratur, baik menyempit, melebar, maupun bergelombang-gelombang.



Gambar 21. Scatter plot

Berdasarkan gambar tersebut hasilnya tidak terdapat pola yang teratur, baik menyempit maupun melebar dan bergelombang. Adapun titik dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

V.1.3.3 Uji Normalitas

Uji Statistik yang digunakan untuk menguji Normalitas Residual adalah *Statistic non-parametric Kolmogorov-Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel. Jika nilai signifikan lebih besar dari 5% maka menunjukkan distribusi normal.

Tabel 25 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		5.73987722
	Most Extreme Absolute Differences		.103
	Positive		.103
	Negative		-.062
Test Statistic			.103
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil pengujian tabel diatas, hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menghasilkan *Asymptotic Significance* $\geq 0,05$ yaitu 0,200 berdasarkan uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

V.1.4 Analisis Regresi Linier sederhana

Tabel 26. Regresi sederhana Motivasi berprestasi dan Produktivitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
	1 (Constant)	20.962	10.053				2.085	.044
Motivasi berprestasi	.728	.127	.691	5.736	.000	.691	.691	.691

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 20,962 + 0,728 X$$

Tabel 27. Regresi sederhana Pengalaman kerja dan Produktivitas kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	28.235	9.123		3.095	.004			
Pengalaman Kerja	.891	.161	.678	5.527	.000	.678	.678	.678

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 28,235 + 0,891 X$$

V.1.5 Analisis regresi Linier berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *Independent* (bebas) Motivasi Berprestasi (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel *Dependent* (terikat) Produktivitas Kerja (Y). Hasil Analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28. Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.848	9.570		.925	.362
Motivasi Berprestasi	.482	.134	.457	3.596	.001
Pengalaman Kerja	.562	.167	.427	3.360	.002

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel diatas, output dari analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2$$

$$Y = 8,848 + 0,482X_1 + 0,562X_2$$

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja) maka variabel dependen (Produktivitas kerja) adalah sebesar 8,848 yang menandakan bahwa dalam skala likert konsumen merasa puas.
- 2) Nilai b_1 : pada variabel Motivasi berprestasi sebesar 0,482 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari Motivasi Berprestasi (X_1), maka Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,482 dalam skala likert atau 48,2%.
- 3) Nilai b_2 : pada variabel kualitas produk sebesar 0,562 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari Pengalaman Kerja (X_2), maka Produktivitas Kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,562 dalam skala likert atau 56,2%.

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah Pengalaman Kerja (X_2), kedua adalah Motivasi Berprestasi (X_1).

V.1.6 Analisis Korelasi sederhana dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 29. Korelasi Motivasi berprestasi dan Produktivitas Kerja

Correlations		
	Motivasi Berprestasi	Produktivitas
Motivasi Berprestasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.691**
	Sum of Squares and Cross-products	2777.816
	Covariance	75.076
	N	38
Produktivitas	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	1
	Sum of Squares and Cross-products	2023.184
	Covariance	54.681
	N	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 30. Korelasi Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja

Correlations		
	Pengalaman Kerja	Produktivitas
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.678**
	Sum of Squares and Cross-products	1783.053
	Covariance	48.191
	N	38
Produktivitas	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	1
	Sum of Squares and Cross-products	1589.263
	Covariance	42.953
	N	38

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 31. Korelasi berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.778 ^a	.605	.582	5.902	.605	26.800	2	35	.000

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

Berprestasi

Dari hasil perhitungan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Motivasi Berprestasi dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki korelasi sebesar 0,691 artinya Motivasi Berprestasi dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan Produktivitas Kerja karyawan. Artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,691)^2 \times 100\% = 47,7481\%$
- Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,678 artinya Pengalaman Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan memiliki hubungan yang kuat dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Artinya bila X_2 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,678)^2 \times 100\% = 45,9684\%$
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,778 , yang artinya Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

V.1.7 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel Independen (Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja). Hasil Uji determinasi terdapat pada tabel berikut :

Tabel 32. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.582	5.902

Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Motivasi Berprestasi_a

Berdasarkan tabel diketahui nilai R Square atau R^2 0,605 (60,5%). Hal tersebut mempunyai arti bahwa sebesar 60,5% dari variabel Motivasi berprestasi dan Pengalaman Kerja dapat menjelaskan Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya 39,5% dijelaskan oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V.1.8 Uji hipotesa

V.1.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara Motivasi Berprestasi (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi berprestasi dan pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

b. Membuat hipotesis dalam bentuk statistik

$H_0 : \beta = 0$

$H_a : \beta \neq 0$

c. Menentukan taraf signifikan α

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

d. Kaidah pengujian

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0

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

1) Menentukan nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\ &= \frac{(0,605)(68 - 2 - 1)}{2(1 - 0,605)} \\ &= \frac{(0,605)(65)}{(2)(0,395)} \\ &= \frac{39,325}{0,79} \\ &= \mathbf{49,778481} \end{aligned}$$

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: $m = 2$, $n = 68$, $\alpha = 0,05$

$$dk = 68 - 2 - 1 = 63$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(63,2)} = \mathbf{3,14}$$

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

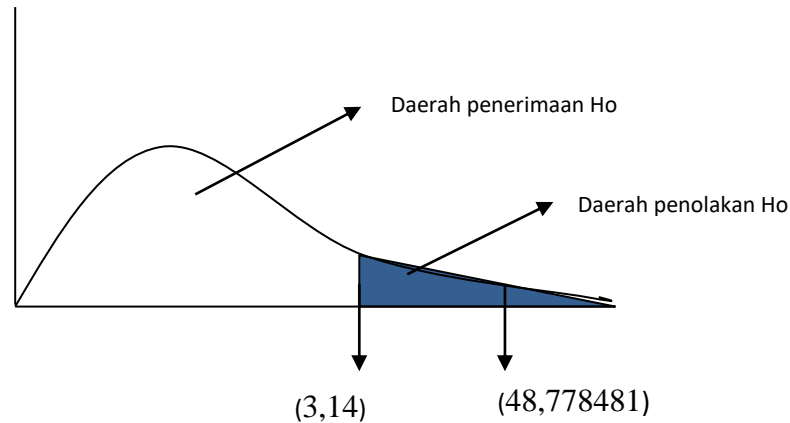
Tujuan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: $F_{hitung} = 49,778481 > F_{tabel} = 3,14$, maka tolak H_0 .

g. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan H_0 ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Gambar 5.1 Diagram Uji F Motivasi Berprestasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan



Sumber : Data diolah

V.1.8.2 Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y); antara Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

4) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Berprestasi (X_1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

5) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1) $H_0 : \beta_{j1} = 0$

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

2) $H_0 : \beta_{j2} = 0$

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

c. Menentukan taraf signifikan α

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

d. Kaidah pengujian

Jika, $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.

Jika, $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

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

- Menentukan nilai t_{hitung}

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	20.962	10.053		2.085	.044			
Motivasi berprestasi	.728	.127	.691	5.736	.000	.691	.691	.691

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	28.235	9.123		3.095	.004			
Pengalaman Kerja	.891	.161	.678	5.527	.000	.678	.678	.678

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

- *Menentukan nilai t_{tabel}*

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

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(38-2)}$$

$$t_{(0,025, 36)} = \mathbf{2,02809}$$

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

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

Ternyata: 1) $-2,02809 < 5,736 > 2,02809$ sehingga tolak H_0 .

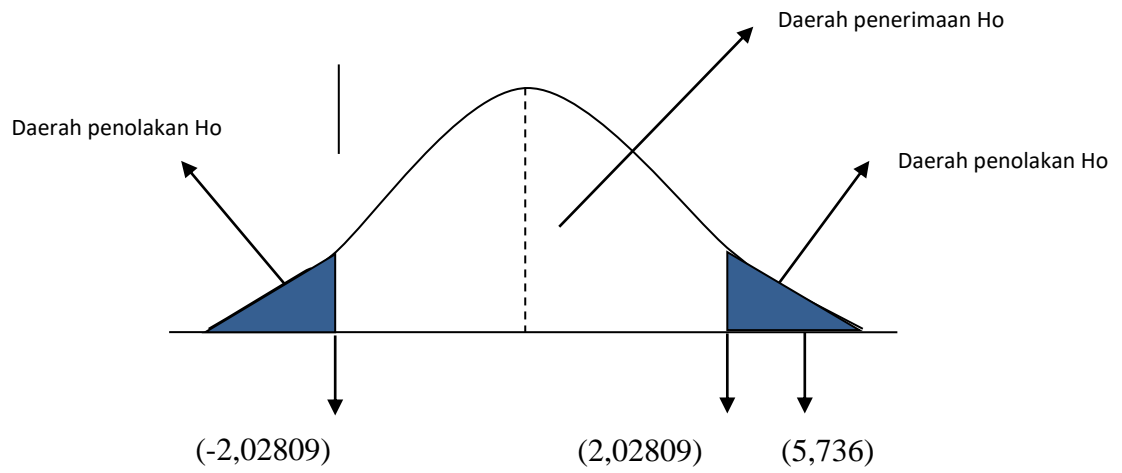
2) $-2,02809 < 5,527 > 2,02809$ sehingga tolak H_0 .

- g. *Mengambil keputusan*

1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

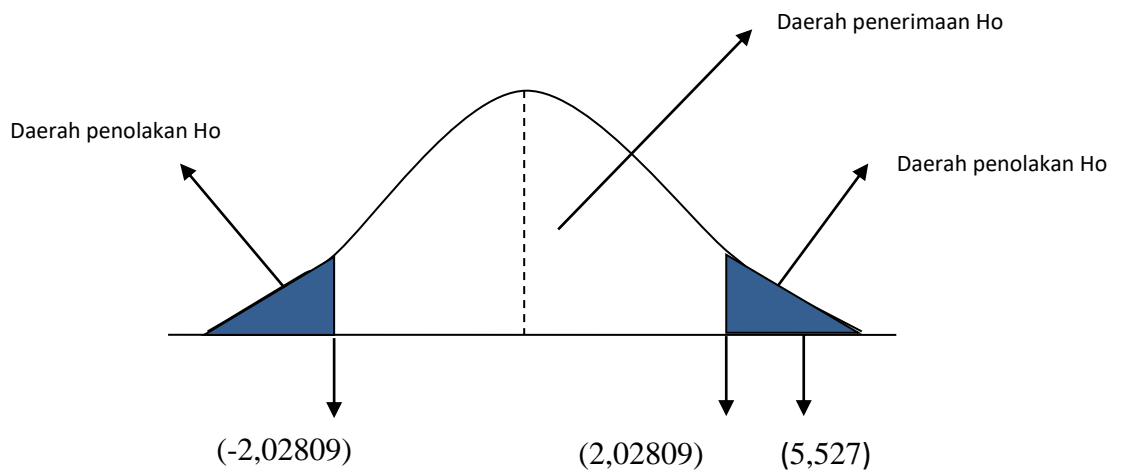
2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Gambar 22 Diagram Uji t Motivasi Berprestasi terhadap Produktivitas Kerja



Sumber : Data diolah

Gambar 23. Diagram Uji t Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja



Sumber : Data diolah

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

VI.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada motivasi berprestasi, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan studi kasus perusahaan TRIM WIRE di bekasi (PT MKJS dan PT Baneex Indonesia) maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Terbukti dari persamaan regresi sederhananya yaitu $Y = 20,962 + 0,728 X_1$
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Terbukti dari persamaan regresi sederhananya yaitu $Y = 28,235 + 0,891 X_2$
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan. Terbukti dari persamaan regresi bergandanya yaitu $Y = 8,848 + 0,482 X_1 + 0,562 X_2$

VI.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan berdasarkan pada pengalaman kerja yang dimilikinya. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan lebih bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
2. Hendaknya karyawan dapat menumbuhkan motivasi berprestasi, yaitu dengan menetapkan tujuan, menyusun target, belajar menggunakan Bahasa prestasi, cermat menganalisis diri sendiri, dan perbanyaklah motivasi. Dengan adanya kiat-kiat tersebut diharapkan produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

3. Perusahaan hendaknya berusaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan, seperti memberikan pelatihan yang menunjang pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA CV.
- Foster, B., & Seeker, K. R. (2010). *Pembinaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM dan Bisnis2030.
- Handoko, T. H. (1987). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Priyastama, R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Yogyakarta: START UP.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, T. T. (2008). *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: CV. ADI OFFSET.
- Robins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Siregar, S. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALFABETA CV.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: ALFABETA CV.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: ALFABETA CV.

LAMPIRAN

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Karyawan PT. Mitra Karya Jayasentosa

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir, saya Nita Febri Pratiwi mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu karyawan di PT Mitra Karya Jayasentosa di Bekasi. Judul penelitian tersebut adalah “PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA JAYASENTOSA DI KOTA BEKASI”. Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab Pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuesioner/angket ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Bekasi, 20 Agustus 2017

Hormat saya,

Nita Febri Pratiwi

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama* :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan **)
Usia :
Pendidikan :
Lama Kerja :

*) : *Boleh Tidak diisi*

***) : *Coret Yang tidak perlu*

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Sebelum mengisi pernyataan berikut, kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pernyataan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “*Check list*” (√) pada kolom yang tersedia.

3. Keterangan pilihan:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

III. KUISIONER

A. PRODUKTIVITAS KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Berusaha meningkatkan kuantitas hasil kerja					
2	Mengutamakan pencapaian kuantitas hasil kerja karyawan					
3	Berusaha meningkatkan kualitas hasil kerja					
4	Mengutamakan pencapaian kualitas hasil kerja karyawan					
5	pekerjaan sesuai dengan kemampuan					
6	kemampuan manajerial membantu dalam meningkatkan hasil kerja					
7	Berusaha meningkatkan kemampuan untuk menunjang karir di perusahaan					
8	Mempunyai kesempatan untuk menerapkan kemampuan yang dimiliki di perusahaan					
9	Bersikap baik dalam lingkungan kantor					
10	Bersikap baik terhadap para karyawan					
11	Rekan kerja selalu bersikap baik					
12	Datang ke kantor tepat waktu					
13	Tidak pernah absen dari pekerjaan					
14	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
15	Tidak pernah menunda pekerjaan					
16	Mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja					
17	Dapat memotivasi diri sendiri saat bekerja					
18	rekan kerja memberikan dorongan kerja yang positif pada sesama karyawan					
19	Senang dengan pekerjaan yang dikerjakan					
20	Merasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan					

B. MOTIVASI BERPRESTASI

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan					
2	Mempunyai keinginan yang besar untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan					
3	Berusaha untuk kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
5	Sudah memperhitungkan resiko pekerjaan					
6	Berupaya untuk meningkatkan hasil yang dicapai dari pekerjaan					
7	Ingin menjadi sahabat bagi karyawan lain					
8	Cenderung membangun hubungan yang erat dengan para karyawan					
9	Sering mengajak rekan kerja untuk bekerja sama					
10	Lebih suka bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
11	Menikmati menjadi bagian dalam suatu organisasi					
12	Berupaya membangun lingkungan kerja yang kondusif					
13	Menyukai persaingan					
14	Menyukai kemenangan					
15	Menyampaikan kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit					
16	Suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya dalam melakukan sesuatu					
17	Sering bekerja untuk mendapatkan kendali atas suatu pekerjaan					
18	Suka memberikan dorongan kepada orang lain					
19	Menjaga nama baik didepan orang lain					
20	Bekerja keras agar dapat dihargai dan diakui oleh orang lain					

C. PENGALAMAN KERJA

No	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Pengalaman kerja yang dimiliki membantu dalam bekerja					
2	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
3	Optimal dalam mengerjakan pekerjaan					
4	Mengerjakan tugas secara efektif dan efisien					
5	Bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku					
6	Menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan					
7	keterampilan yang dimiliki diatas rata-rata dari karyawan yang lain					
8	dengan keterampilan yang dimiliki, saya lebih mempunyai inisiatif dalam bekerja					
9	Mengerjakan tugas tepat pada waktunya					
10	Memiliki tingkat kemampuan yang memadai terkait pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
11	Dapat menguasai peralatan kerja yang ada di perusahaan					
12	Sudah menguasai pekerjaan yang diberikan					
13	Puas dengan apa yang dikerjakan					
14	Hasil pekerjaan selalu memuaskan					
15	Selama bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan					