

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL DI TEMUWANGI PEDAN  
KLATEN JAWA TENGAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh:  
Yoga Aprilianingrum  
11404244001**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL DI TEMUWANGI PEDAN  
KLATEN JAWA TENGAH**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh:  
Yoga Aprilianingrum  
11404244001**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2015**

**PERSETUJUAN PEMBIMBING**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL DI TEMUWANGI PEDAN  
KLATEN JAWA TENGAH**

**Oleh:**

**YOGA APRILIANINGRUM**

**11404244001**

Telah disetujui dan disahkan pada 14 Juli 2015 untuk diajukan dan dipertahankan didepan Dewan Pengaji Tugas Akhir Skripsi Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 14 Juli 2015

Dosen Pembimbing



**Sri Sumardiningsih, M.Si**  
**NIP. 19530403 197903 2 001**

## HALAMAN PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL DI TEMUWANGI PEDAN KLATEN JAWA TENGAH

Oleh:

YOGA APRILIANINGRUM

11404244001

Telah dipertahankan di depan Tim Pengaji Tugas Akhir Skripsi Program Studi  
Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada  
tanggal 27 Juli 2015 dan telah dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Barkah Lestari, M.Pd	Ketua Pengaji		5-8-2015
Sri Sumardiningsih, M.Si	Sekretaris Pengaji		5-8-2015
Dr. Sukidjo, M.Pd	Pengaji Utama		5-8-2015

Yogyakarta, 6 Agustus 2015  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,

  
Dr. Sugiharsono, M. Si

NIP. 19550328 198303 1 002

## PERNYATAAN

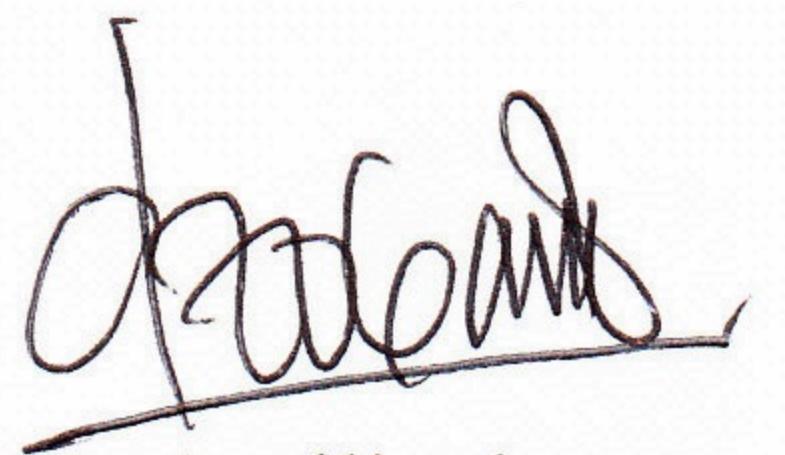
Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yoga Aprilianingrum  
NIM : 11404244001  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah.

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri. Sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya/ pendapat yang ditulis/ diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan penulisan karya ilmiah yang lazim.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 13 Juli 2015  
Penulis,



Yoga Aprilianingrum  
NIM. 11404244001

## **MOTTO**

"Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada mereka sendiri".

(QS. AR. Ra'ad: 11)

"Menuntut ilmu merupakan kewajiban setiap orang muslim dan barang siapa berjalan untuk menuntut ilmu maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga".

(H. Muslim)

"Mahasiswa kalau sudah berurusan dengan skripsi kelihatan tua, tetapi kalau tidak segera berurusan dengan skripsi keburu tua juga".

(Penulis)

## **PERSEMBAHAN**

Segala puji hanyalah untukmu ya Allah karena Engkaulah, karya sederhana tanda bakti cinta dan sayang ini dapat ku persembahkan pada:

1. Bapak dan Ibu tercinta, terimakasih atas dukungannya baik moril maupun materiil. Orang tua yang selalu tabah dan optimis dalam menghadapi hidup ini, selalu menasehati dan menyemangatiku dengan penuh kasih. Terimakasih atas segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah diberikan.
2. Mas Della A, terimakasih atas inspirasinya selama ini. Orang yang mengajarkan betapa pentingnya kerja keras, selalu bersyukur dan tersenyum atas usaha yang didapatkan. Serta Dek Yosi Purbaningrum, semoga kita bisa menjadi anak yang berguna dan bisa membanggakan kedua orang tua kita.

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL DI TEMUWANGI PEDAN  
KLATEN JAWA TENGAH**

**Oleh:**

**Yoga Aprilianingrum**

**11404244001**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh (1) motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi. (2) disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi. (3) pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi. (4) motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi.

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan industri mebel di Desa Temuwangi sebanyak 73 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,780 ( $p<0,05$ ). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,366 ( $p<0,05$ ). Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,537 ( $p<0,05$ ). Secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,778 ( $p<0,05$ ) dan nilai  $R^2$  sebesar 62,4%.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja.

**EFFECTS OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK  
EXPERIENCE ON WORK PRODUCTIVITY AMONG EMPLOYEES OF  
FURNITURE INDUSTRIES IN TEMUWANGI, PEDAN, KLATEN,  
CENTRAL JAVA**

**By:**

**Yoga Aprilianingrum**

**11404244001**

**ABSTRACT**

*This study aims to investigate effects of: (1) work motivation on work productivity among employees of furniture industries in Temuwangi Village, (2) work discipline on work productivity among them, (3) work experience on work productivity among them, (4) work motivation, work discipline and work experience on work productivity among them.*

*This was an ex-post facto study employing the quantitative approach. The research subjects were all employees of furniture industries in Temuwangi Village with a total of 73 employees. The data were collected through observations, a questionnaire and documentation. They were analyzed by multiple linear regression analysis.*

*The result of the study show that work motivation has a significant positive effect on work productivity with  $t_{observed} = 2,780$  ( $p < 0,05$ ). Work discipline has a significant positive effect on work productivity with  $t_{observed} = 3,366$  ( $p < 0,05$ ). Work experience has a significant positive effect on work productivity with  $t_{observed} = 4,537$  ( $p < 0,05$ ). Simultaneously, work motivation, work discipline and work experience have a significant positive effect on work productivity with  $F_{observed} = 40,778$  ( $p < 0,05$ ) and  $R^2 = 62,4\%$ .*

**Keywords:** work motivation, work discipline, work experience, work productivity

## **KATA PENGANTAR**

Syukur Alhamdullilah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan curahan rahmat dan berkat ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah”.

Sejalan dengan tersusun skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan ijin penelitian.
2. Ibu Daru Wahyuni, M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan ijin penelitian.
3. Bapak Bambang Suprayitno, M.Sc selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama menempuh perkuliahan.
4. Ibu Sri Sumardiningsih, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak Dr. Sukidjo, M.Pd selaku narasumber yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan.
6. Ibu Barkah Lestari, M.Pd selaku ketua penguji yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan.
7. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna.

8. Bapak Marwan Tujiarto selaku Kepala Desa Temuwangi yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di Desa Temuwangi.
9. Bapak dan Ibu pemilik perusahaan mebel di Desa Temuwangi yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaannya.
10. Karyawan perusahaan industri mebel selaku subjek penelitian yang telah bersedia memberikan tanggapan dalam penelitian ini.
11. Orang tua yang selama ini memberikan dukungan berupa moril maupun materiil.
12. Teman-teman Pendidikan Ekonomi Kelas B 2011, terimakasih atas bantuannya dan motivasinya selama ini.
13. Pengurus HMPE 2013, 2014 dan 2015, terimakasih atas semangat dan motivasinya selama ini .
14. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Demi kesempurnaan skripsi ini penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca.

Yogyakarta, 13 Juli 2015

Penulis,

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
ABSTRACT .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Deskripsi Teori.....	10
1. Produktivitas Kerja.....	10
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	10
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja....	13
c. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	18
d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja .....	23
e. Indikator Produktivitas Kerja.....	23
2. Motivasi Kerja.....	24
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	24
b. Jenis-jenis Motivasi.....	27

c.	Tujuan Motivasi .....	28
d.	Fungsi Motivasi.....	28
e.	Faktor-faktor Motivasi .....	29
f.	Teori-teori Motivasi .....	29
g.	Indikator Motivasi Kerja.....	34
3.	Disiplin Kerja .....	36
a.	Pengertian Disiplin Kerja.....	36
b.	Bentuk Disiplin Kerja .....	39
c.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	39
d.	Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja.....	41
e.	Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja .....	43
f.	Indikator Disiplin Kerja .....	45
4.	Pengalaman Kerja .....	47
a.	Pengertian Pengalaman Kerja .....	47
b.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	50
c.	Indikator Pengalaman Kerja.....	51
B.	Penelitian yang Relevan.....	52
C.	Kerangka Berfikir.....	56
D.	Hipotesis Penelitian.....	59
BAB III METODE PENELITIAN.....		60
A.	Desain Penelitian.....	60
B.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	60
C.	Variabel Penelitian .....	61
D.	Definisi Operasional.....	61
E.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	63
F.	Teknik Pengumpulan Data .....	64
G.	Instrumen Penelitian.....	65
H.	Uji Coba Instrumen .....	68
1.	Uji Validitas Instrumen .....	68
2.	Uji Reliabilitas Instrumen .....	72
I.	Teknik Analisis Data.....	74
1.	Analisis Deskriptif .....	74

2. Uji Prasyarat Analisis.....	76
3. Analisis Data .....	78
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	82
A. Profil Desa Temuwangi.....	82
1. Letak dan Batas Wilayah .....	82
2. Demografi .....	83
B. Gambaran Umum Industri Mebel di Desa Temuwangi .....	85
1. Profil Perusahaan Industri Mebel.....	85
2. Proses Produksi Mebel .....	87
C. Deskripsi Data .....	92
1. Motivasi Kerja.....	94
2. Disiplin Kerja .....	97
3. Pengalaman Kerja .....	99
4. Produktivitas Kerja.....	102
D. Uji Asumsi Klasik .....	105
1. Uji Normalitas.....	105
2. Uji Linearitas.....	106
3. Uji Multikolinearitas .....	106
4. Uji Heterosedastisitas.....	107
E. Pengujian Hipotesis.....	108
1. Mencari Persamaan Garis Regresi Berganda.....	108
2. Uji Parsial (Uji t) .....	109
3. Uji Simultan (Uji F) .....	111
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	112
5. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE) .....	113
F. Pembahasan Hasil Penelitian .....	114
BAB V PENUTUP.....	119
A. Kesimpulan .....	119
B. Keterbatasan Penelitian.....	121
C. Saran.....	121
DAFTAR PUSTAKA .....	124
LAMPIRAN .....	127

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1.Rincian Populasi Dalam Penelitian.....	64
Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban Angket .....	66
Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Kuesioner atau Angket Penelitian.....	67
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Observasi.....	68
Tabel 5. Uji Validitas Motivasi Kerja .....	70
Tabel 6. Uji Validitas Disiplin Kerja .....	71
Tabel 7. Uji Validitas Pengalaman Kerja.....	71
Tabel 8. Uji Validitas Produktivitas Kerja.....	72
Tabel 9. Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi.....	73
Tabel 10. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian .....	73
Tabel 11. Pedoman Pengkategorian.....	76
Tabel 12. Jumlah Penduduk Desa Temuwangi Menurut Jenis Kelamin Tahun 2014 .....	83
Tabel 13. Jumlah Penduduk, Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja Desa Temuwangi Tahun 2014 .....	83
Tabel 14. Jumlah Penduduk Desa Temuwangi Menurut Mata Pencaharian Tahun 2014 .....	84
Tabel 15. Pedoman Pengkategorian.....	94
Tabel 16. Pedoman Frekuensi Motivasi Kerja .....	95
Tabel 17. Identifikasi Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja .....	96
Tabel 18. Pedoman Frekuensi Disiplin Kerja .....	97
Tabel 19. Identifikasi Kategori Kecenderungan Disiplin Kerja.....	98

Tabel 20. Pedoman Frekuensi Pengalaman Kerja.....	100
Tabel 21. Identifikasi Kategori Kecenderungan Pengalaman Kerja.....	101
Tabel 22. Pedoman Frekuensi Produktivitas Kerja.....	103
Tabel 23. Identifikasi Kategori Kecenderungan Produktivitas Kerja .....	104
Tabel 24. Uji Normalitas Regresi Linear Berganda.....	105
Tabel 25. Uji Linearitas Regresi Linear Berganda.....	106
Tabel 26. Uji Multikolinearitas Regresi Linear Berganda .....	107
Tabel 27. Uji Heteroskedastisitas ( <i>Uji Glejser</i> ) Regresi Linear Berganda ....	107
Tabel 28. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda .....	108
Tabel 29. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	112
Tabel 30. SR dan SE Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat .....	113

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	58
Gambar 2. Peta Kabupaten Klaten .....	82
Gambar 3. Penggergajian Bahan Baku .....	87
Gambar 4. Pengovenan/ Pengeringan .....	88
Gambar 5. Cutting Saw/ Reck Saw.....	89
Gambar 6. Milling.....	89
Gambar 7. Laminasi/ Penyambungan .....	90
Gambar 8. Moulding dan Pembentukan.....	90
Gambar 9. Pengeboran/ Pengeburan .....	90
Gambar 10. Pengamplasan.....	91
Gambar 11. Assembling/ Perakitan .....	91
Gambar 12. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	95
Gambar 13. Diagram Lingkaran Motivasi Kerja .....	96
Gambar 14. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja .....	98
Gambar 15. Diagram Lingkaran Disiplin Kerja.....	99
Gambar 16. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja.....	100
Gambar 17. Diagram Lingkaran Pengalaman Kerja .....	102
Gambar 18. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja.....	103
Gambar 19. Diagram Lingkaran Produktivitas Kerja .....	104
Gambar 20. Paradigma Hasil Penelitian .....	114

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Instrumen Penelitian .....	127
Lampiran 2. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian .....	134
Lampiran 3. Tabel Tabulasi .....	151
Lampiran 4. Penentuan Kelas Interval & Pengkategorian Variabel .....	162
Lampiran 5. Uji Prasyarat Analisis .....	169
Lampiran 6. Output Regresi.....	172
Lampiran 7. Dokumentasi dan Ijin Penelitian .....	179

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Industri kayu dan barang dari kayu mempunyai peran yang penting bagi perekonomian Indonesia terutama industri mebel. Industri mebel merupakan industri padat karya yang sebagian besar masyarakat mengandalkan industri ini sebagai sumber penghasilan. Peran sektor industri kayu dan barang dari kayu terhadap total ekspor non migas mengalami kenaikan selama 2 tahun terakhir. Pada tahun 2013 memiliki peran sebesar 2,42% dan pada tahun 2014 naik menjadi 2,79% (naik 0,37%) dari total ekspor non migas. Selama tahun 2009-2013 dilihat dari sisi jumlah ekspor barang mengalami kenaikan yang signifikan, yaitu 2.340,2 juta US\$ tahun 2009, 2.935,4 juta US\$ tahun 2010, 3.374,4 juta US\$ tahun 2011, 3.448,5 juta US\$ tahun 2012, dan 3.633,0 juta US\$ tahun 2013. Tetapi pada tahun 2014 turun menjadi 3.409,7 juta US\$ (Badan Pusat Statisik, diolah Kementerian Perdagangan Tahun 2014). Hal ini disebabkan karena Indonesia kalah bersaing dengan negara penghasil mebel lainnya. Menurut BPS, Indonesia kalah bersaing dengan negara lain disebabkan faktor Sumber Daya Manusia antara lain kurangnya kreativitas dan rendahnya produktivitas kerja karyawan mebel.

Keberadaan industri mebel dan kerajinan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia menunjukkan bahwa industri ini mampu menjadi tulang punggung perekonomian rakyat dan menjadikan aset bagi pembangunan di daerah. Seperti halnya industri mebel yang terdapat di Desa Temuwangi, Kecamatan Pedan, Kabupaten Klaten mampu menjadi sumber penghasilan masyarakat sekitar. Walaupun sudah menjadi tulang punggung perekonomian masyarakat

di Desa Temuwangi, dalam kenyataanya industri mebel masih mengalami kendala-kendala yang dapat menghambat berkembangnya industri tersebut dalam masyarakat. Kendala yang dihadapi adalah mengenai produktivitas kerja karyawan yang rendah.

Produktivitas kerja karyawan mempengaruhi hasil produksi dan keuntungan yang diterima perusahaan. Produktivitas tersebut dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat kerja karyawan dalam perusahaan dan hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerja yang dipercayakan padanya. Industri mebel di Desa Temuwangi masih terkendala dengan masalah produktivitas kerja karyawan diantaranya: (1) dukungan alat-alat produksi yang belum merata dan canggih, padahal itu diperlukan untuk menopang terjadinya proses produksi yang lebih cepat dan efisien sehingga dapat bersaing dengan produsen di seluruh dunia; (2) kurang disiplinnya karyawan perusahaan yang berakibat terhadap hasil produksi; (3) kenaikan harga barang baku mebel; (4) sebagian besar pelaku usaha menghadapi masalah pemasaran dalam jumlah besar yang dieksport ke luar negeri, mereka masih melalui perantara pihak ketiga; (5) motivasi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda yang mengakibatkan daya bersaing antar karyawan dan daya usaha setiap individu kurang serta (6) pengalaman setiap karyawan yang berbeda membuat tingkat produksi total perusahaan kurang sesuai dengan apa yang ditargetkan (Observasi tanggal 8 Desember 2014).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum

tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arahan yang dikehendaki organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, upaya harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran perusahaan. Peranan motivasi kerja dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, atau dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas kerja. Dengan begitu semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

Pada industri mebel di Desa Temuwangi dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda. Hal ini dapat dilihat dari proses kerja dari karyawan. Terdapat beberapa karyawan yang bersedia untuk bekerja lembur guna menghasilkan output lebih banyak dan ada karyawan yang selalu melakukan inovasi-inovasi dalam produknya, namun terdapat juga karyawan yang cenderung hanya menghasilkan produk tanpa memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan (Observasi tanggal 8 Desember 2014).

Selain motivasi kerja, pengalaman kerja karyawan juga menentukan produktivitas kerja yang dihasilkan karyawan dalam sebuah perusahaan. Pengalaman kerja menjadi pertimbangan sendiri dalam sebuah perusahaan. Pengalaman sebagai modal manusia yang akan terus berkembang selama manusia tersebut menjadi karyawan. Masa kerja yang cukup lama juga akan membentuk pola kerja yang efektif. Pengalaman kerja dapat menggambarkan tingkat penguasaan seseorang terhadap suatu pekerjaan. Oleh karena itu pengalaman kerja yang jauh lebih lama didapatkan seseorang akan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan

dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Dengan demikian semakin berpengalaman seseorang dalam bekerja, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Teori *Human Capital* yang menyebutkan bahwa pendidikan dan latihan dapat membentuk pengalaman kerja yang nantinya dapat meningkatkan keterampilan. Keterampilan ini yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas seseorang. Namun tidak selamanya pengalaman kerja selalu berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut terbukti dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Rizki Herdiansyah (2011) di UD. Farley's yang menyatakan bahwa pekerja tidak membutuhkan pengalaman yang tinggi karena teknik produksi yang tidak terlalu rumit atau menggunakan teknologi yang terlalu tinggi. Di UD. Farley's keahlian berproduksi tidak didapat melalui pendidikan khusus atau pelatihan. Keahlian didapatkan pekerja langsung secara otodidak. Dengan begitu masih terdapat ketidakpastian yang terjadi, apakah pengalaman kerja karyawan selalu mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan atau tidak. Hal tersebut perlu dibuktikan dalam penelitian ini.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja juga harus ditunjang dengan peraturan perusahaan agar karyawan dapat bertindak sesuai dengan aturan yang berlaku, maka dari itu disiplin kerja sangat penting untuk diterapkan. Para karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Dengan demikian produktivitas perusahaan dapat meningkat sesuai dengan apa yang ditargetkan.

Dalam pelaksanaannya pada industri mebel di Desa Temuwangi, Kecamatan Pedan, Kabupaten Klaten belum menerapkan aspek disiplin kerja dengan baik, terlihat dari beberapa hal antara lain: (1) masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja; (2) masih terdapat karyawan yang terlambat ketika masuk kerja; (3) kurangnya pengawasan prosedur kerja mengakibatkan dalam menghasilkan produk kurang diperhatikan (Observasi tanggal 8 Desember 2014).

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten. Dengan demikian peneliti tertarik mengadakan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI MEBEL DI TEMUWANGI, PEDAN, KLATEN, JAWA TENGAH”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan identifikasi masalahnya. Identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya tingkat kreativitas para karyawan mebel yang membuat produk mebel dari Indonesia kalah bersaing dengan negara lain di pasar mebel dunia.
2. Industri mebel masih mengalami kendala-kendala seperti dukungan alat-alat produksi yang belum merata, kurang disiplinnya karyawan perusahaan, kenaikan harga barang baku mebel, sebagian besar pelaku

usaha menghadapi masalah pemasaran dalam jumlah besar yang dieksport ke luar negeri, pengalaman kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda.

3. Motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda seperti terdapat beberapa karyawan yang bersedia untuk bekerja lembur guna menghasilkan output lebih banyak dan ada karyawan yang selalu melakukan inovasi-inovasi dalam produknya, namun terdapat juga karyawan yang cenderung hanya menghasilkan produk tanpa memperhatikan kualitas produk yang dihasilkan.
4. Disiplin kerja yang buruk seperti masih terdapat beberapa karyawan yang membolos dalam bekerja dan terlambat ketika masuk kerja, serta kurangnya pengawasan prosedur kerja mengakibatkan dalam menghasilkan produk kurang diperhatikan.

### C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka perlu dilakukan batasan masalah terhadap masalah yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini. Penelitian ini difokuskan pada Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Di mana penelitian ini akan mengukur seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

## D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah?

## E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.
2. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.
3. Mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

## **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

### **1. Manfaat Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melengkapi kajian teoritis yang berkaitan dengan produktivitas kerja yaitu tentang pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja serta membuka kemungkinan untuk penelitian lebih lanjut tentang permasalahan sejenis.

### **2. Manfaat Secara Praktis**

#### a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

#### b. Bagi Perusahaan Industri Mebel di Desa Temuwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan kepada pemilik perusahaan mebel di Desa Temuwangi dalam mengambil kebijakan yang dipandang perlu sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Masyarakat Umum dan Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai sumber informasi data sekunder sebagai pelengkap bagi seorang peneliti lain dan memberikan masukan yang berharga bagi masyarakat.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Deskripsi Teori**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a. Pengertian Produktivitas Kerja**

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

*International Labour Organization (ILO)* yang dikutip oleh Malayu S.P Hasibuan (2005: 127) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik-karakteristik

kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Konsep ini mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupannya (Kusnendi, 2003: 8.4).

Konsep produktivitas yang menekankan pada dimensi individu juga dikemukakan oleh J.H. Gilmore pada Kusnendi (2003: 8.4) yang mengatakan bahwa “*... to be productive means: having the quality or power of producing: bringing forth or able to bring forth (especially) in abundance: creative, generative, ... yielding or finishing result (or) benefits*”. Dalam pandangan Gilmore produktivitas selalu terkait dengan karakteristik-karakteristik kepribadian individu yang antara lain adalah kreativitas. Hal ini mengisyaratkan kepada kita bahwa orang-orang yang dikatakan produktif itu adalah orang-orang yang dikategorikan sebagai orang kreatif, konstruktif dalam melihat persoalan hidup beserta upaya pencapaian tujuan hidupnya.

Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Erich From dalam Kusnendi (2003: 8.4), mengatakan bahwa manusia yang produktif adalah seseorang yang mampu mengenal kekuatan-kekuatannya dan mewujudkan potensi-potensi yang ada pada dirinya sendiri secara maksimal dan tidak tergantung pada pihak lain.

Pengertian produktivitas kerja ini mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara teoritis dapat dilakukan, namun secara

praktek sangat sukar dilakukan, terutama karena persoalana karakteristik kepribadian individu (sikap mental) itu bersifat kompleks. Namun demikian untuk mengukur produktivitas kerja dalam pengertian ini, kita dapat melihat sikap mental individu itu dari perilaku yang ditampilkannya sehari-hari (Kusnendi, 2003: 8.5).

Muchdarsyah Sinungan (2009: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

- 1) Kelompok pertama mencakup:
  - a) Tingkat pendidikan dan keahlian
  - b) Jenis teknologi dan hasil produksi
  - c) Kondisi kerja
  - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua mencakup:
  - a) Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
  - b) Keaneka ragam tugas
  - c) Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
  - d) Kepuasan kerja
  - e) Keamanan kerja
  - f) Kepastian pekerjaan
  - g) Perspektif dari ambisi dan promosi

Sementara itu ditinjau dari dimensi organisasi, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari upaya mencapai kualitas dan kuantitas secara proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu

berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum. Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Dari berbagai pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik; (2) upah yang baik; (3) keamanan dan perlindungan; (4) etos kerja; (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik; (6) promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan; (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi; (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi; (9) kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja; (10) Disiplin kerja yang keras.

Menurut Sedarmayanti (2001: 72-76), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Sikap Mental

Sikap mental disini diantaranya berupa:

- a) Motivasi kerja yaitu daya dorong yang dimiliki, baik secara instrinsik maupun ekstrinsik yang membuat karyawan mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga menggunakan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan.
- b) Disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketataan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja, karena adanya keyakinan bahwa dengan aturan-aturan itu tujuannya dapat tercapai.
- c) Etika kerja yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang diterima sebagai pedoman, pola tingkah laku tenaga kerja.

Jika tenaga kerja mempunyai sikap mental produktif, maka dimungkinkan akan mampu mengarahkan dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas.

2) Pendidikan

Pada umumnya organisasi yang mempunyai pendidikan (formal atau non formal) yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas mengenai pentingnya produktivitas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.

### 3) Keterampilan

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Pegawai akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup.

### 4) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengandalkan staf atau bawahannya. Apabila manajemen tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong pegawai untuk melakukan tindakan yang paling produktif. Terdapat berbagai sistem manajemen diantaranya adalah manajemen berdasarkan sasaran Pengendalian Mutu Terpadu (*Total Quality Control*). *Total Quality Control* telah banyak diterapkan di berbagai negara dan menunjukkan hasil yang positif dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

### 5) Hubungan Industrial

Dengan menerapkan Hubungan Industrial maka akan:

- a) Menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat.
- b) Menciptakan hubungan kerja yang serasi dan dinamis sehingga menumbuhkan partisipasi aktif dalam usaha meningkatkan produktivitas.

- c) Menciptakan harkat dan martabat pegawai sehingga mendorong diwujudkannya jiwa yang berdedikasi dalam upaya peningkatan produktivitas.
- 6) Tingkat Penghasilan
- Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.
- 7) Gizi dan Kesehatan
- Apabila pegawai dapat dipenuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat, maka akan lebih kuat bekerja, apabila mempunyai semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.
- 8) Jaminan Sosial
- Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial pegawai mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.
- 9) Lingkungan dan Iklim Kerja
- Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggungjawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas.

#### 10) Sarana Produksi

Mutu sarana produksi berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas apabila sarana produksi yang digunakan tidak baik, kadang-kadang dapat menimbulkan pemborosan yang dipakai. Sarana produksi yang baik apabila digunakan oleh tenaga kerja terampil akan mendorong produktivitas.

#### 11) Teknologi

Apabila teknologi yang digunakan sesuai dan mempertimbangkan aspek ekonomis, teknis, dan sosial maka diharapkan akan berdampak terhadap:

- a) Tepat waktu dalam penyelesaian proses produksi
- b) Jumlah produksi yang dihasilkan lebih banyak dan bermutu
- c) Memperkecil terjadinya pemborosan bahan sisa

Dengan memperhatikan hal tersebut, maka penerapan teknologi dapat mendukung peningkatan produktivitas.

#### 12) Kesempatan Berprestasi

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat

produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

Dari teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

### c. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja. Pengukuran produktivitas tenaga kerja menurut sistem pemasukan fisik per orang atau per jam kerja orang ialah diterima secara luas, dengan menggunakan metode pengukuran waktu tenaga kerja (jam, hari atau tahun). Pengukuran diubah ke dalam unit-unit pekerja yang diartikan sebagai jumlah kerja yang dapat dilakukan dalam satu jam oleh pekerja yang bekerja menurut pelaksanaan standar (Muchdarsyah Sinungan, 2005: 262).

Menurut Henry Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Mengukur produktivitas kerja menurut dimensi organisasi menurut Alan Thomas (dalam Kusnendi, 2003: 8.5) yang secara matematis hubungannya diformulasikan sebagai berikut:

$$O_i = g(I_1, I_2, \dots, \dots, I_n)$$

Dimana  $O_i$  adalah output, sedangkan  $I_n$  adalah sejumlah input yang dipergunakan dalam mencapai output tertentu. Dengan kata lain

formula diatas, dapat diperjelas kepada formula yang lebih dipahami, yakni sebagai berikut:

$$P = \frac{O}{I}$$

Dimana:

P = Produktivitas;

O = Output;

I = Input

Dalam Muchdarsyah Sinungan (2009: 23) secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda.

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

Untuk menyusun perbandingan-perbandingan ini perlulah mempertimbangkan tingkatan daftar susunan dan perbandingan pengukuran produktivitas. Paling sedikit ada dua jenis tingkat perbandingan yang berbeda, yakni produktivitas total dan produktivitas parsial.

$$\text{Produktivitas Total} = \frac{\text{hasil total}}{\text{masukan total}}$$

$$\text{Produktivitas Parsial} = \frac{\text{hasil parsial}}{\text{masukan total}}$$

Menurut J. Ravianto (1986: 128) penerapan pengukuran produktivitas dengan cara sederhana di tingkat perusahaan. Rumus produktivitas tenaga kerja (TK) adalah:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{\text{Hasil Kerja yang Sebenarnya}}{\text{Jumlah Jam Kerja Sebenarnya}}$$

Dalam pabrik manufaktur jumlah hasil kerja (keluaran) yang sebenarnya ialah produk yang tidak cacat atau terbuang. Biasanya hasil itu dinyatakan dalam satuan jumlah seperti kilogram, pak, liter, unit, dan lain-lain. Untuk perusahaan yang hanya membuat satu macam produk, maka perhitungannya menjadi sederhana. Tetapi bila perusahaan mempunyai produk yang bermacam-macam, maka hasil kerja ini perlu dikonversikan menjadi satuan nilai.

Dengan demikian usaha mengukur produktivitas kerja dari seluruh proses produksi dengan bermacam-macam produk dapat dilakukan dengan memakai nilai uang yaitu rupiah dari produk yang dihasilkan. Rumus untuk mengukur produktivitas dengan nilai uang adalah:

$$\text{Produktivitas TK} = \frac{(\text{Hasil Kerja} \times \text{Nilai Produk})}{(\text{Jam Kerja})}$$

Untuk menyederhanakan cara perhitungan, nilai produk diartikan sebagai nilai dari bahan baku dan bahan pengemas. Jam kerja dihitung dengan mengalikan jumlah tenaga kerja untuk sebuah mesin, dengan

jumlah jam mesin yang digunakan. Yang dimaksud dengan jumlah tenaga kerja untuk sebuah mesin ialah jumlah tenaga kerja yang betul-betul menjalankan mesin tersebut. Tenaga-tenaga bantu seperti mekanik pemelihara dan tenaga pengawas kualitas tidak termasuk dalam perhitungan ini. Sedangkan jumlah mesin dihitung dengan jam kerja dikurangi jam istirahat.

Pengukuran produktivitas kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas kerja dari para karyawan sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh karyawan. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manajer untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Mengacu kepada konsep produktivitas dalam pengertian sikap mental menurut J. Ravianto (dalam Kusnendi, 2003: 8.4) merumuskan produktivitas kerja dalam formula psikologis, yakni sebagai berikut:

$$PK = F(MOT. \times KEC. \times KEP. \times PER.) - KEPE.$$

Keterangan:

- PK = Produktivitas kerja;
- MOT. = Motivasi;
- KEC. = Kecakapan/ *Skill*;
- KEP. = Kepribadian;
- PER. = Peran;
- KEPE. = Kepenatan.

Formula psikologis diatas, mengisyaratkan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan fungsi perkalian dari motivasi, kecakapan, kepribadian, peran dikurangi faktor yang menurunkan produktivitas kerja yakni kepenatan.

**d. Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja**

Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 126) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja sebagai berikut:

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

**e. Indikator Produktivitas Kerja**

Seperti dijelaskan Henry Simamora (2014: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator di bawah ini:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Ketepatan waktu

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Pada dasarnya sebuah organisasi atau perusahaan bukan saja mengharapkan para karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu motivasi kerja sangat penting dan dibutuhkan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga tujuan daripada perusahaan dapat tercapai. Karyawan dapat bekerja dengan produktivitas tinggi karena dorongan motivasi kerja.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivasion*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berasal dari kata “motif”. Menurut Sardiman (2007: 73) mengemukakan bahwa:

“kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi *intern* (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk menjadi tujuan sangat dirasakan/mendesak”.

Menurut Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 930), mengartikan motivasi sebagai, “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Sedangkan menurut Sardiman (2007: 73), mendefinisikan motivasi sebagai berikut:

“Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu dan bila ia tidak suka, maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu. Jadi motivasi itu dapat dirangsang oleh faktor dari luar tetapi motivasi itu adalah tumbuh didalam diri seseorang”.

Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 93), “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang. Jika harapan itu dapat menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan semangat kerjanya. Tetapi sebaiknya jika harapan itu tidak tercapai akibatnya seseorang cenderung menjadi malas.

Berdasarkan pembahasan tentang berbagai pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

- 1) Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan.
- 2) Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.
- 3) Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses penggeraan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertingkah laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

Sehingga dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun dari luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

### b. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan meliputi dua jenis menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 97), yaitu:

- 1) Motivasi positif (Insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

**c. Tujuan Motivasi**

Motivasi mempunyai tujuan sebagaimana dalam Malaya S.P Hasibuan (2005: 97) mengungkapkan bahwa:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan,
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan,
- 6) Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- 8) Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- 10) Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya,
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

**d. Fungsi Motivasi**

Menurut Sardiman (2007: 85), fungsi motivasi ada tiga, yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

- 3) Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

#### e. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*) (Faustino Cardoso Gomes, 2003: 180).

#### f. Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

- 1) Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini merupakan teori yang mendasarkan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Jika kebutuhan semakin terpenuhi, maka semangat bekerjanya akan semakin baik (Malayu S.P Hisabuan, 2005: 103).

Teori-teori kepuasan ini antara lain:

- a) Teori Motivasi Klasik oleh F.W. Taylor

Teori ini dikemukakan oleh Fredrick Wislow Taylor.

Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

Kebutuhan biologis ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikan maka semangat bekerja mereka akan meningkat (Malayu S.P Hasibuan, 2005: 104).

- b) Maslow's *Need Hierarchy Theory*

Teori ini disebut juga *A. Theory of Human Motivation*, dikemukakan oleh A.H. Malow tahun 1943. Dasar teori ini adalah (1) manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan; ia selalu menginginkan lebih banyak dan berkelanjutan sampai akhir hayat; (2) suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivasi bagi pelakunya; hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi alat motivasi; (3) kebutuhan manusia bertingkat-tingkat (*hierarchy*) sebagai berikut: (a) *Physiological Need*; (b) *Safety and Security Needs*; (c) *Affiliation or Acceptance Needs (Belongingness)*; (d) *Esteem or Status Needs*; (e) *Self Actualization* (Malayu S.P Hasibuan, 2005: 104).

c) Herzberg's *Two Factor Theory*

Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.

Hasil penelitian Herzberg yang menarik adalah bahwa bila para karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan itu didasarkan faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti keberhasilan mencapai sesuatu pengakuan yang diperoleh, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggungjawab, kemajuan dalam karier, pertumbuhan profesional dan intelektual yang dialami oleh seseorang. Sebaliknya apabila para karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan itu pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, artinya bersumber dari luar diri karyawan yang bersangkutan, seperti: kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan, supervisi oleh manajer, hubungan interpersonal dan kondisi kerja (Malayu S.P Hasibuan, 2005: 108).

d) Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial.

Mc. Clelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu:

- (1) Kebutuhan akan prestasi (*Need for Achievement = n.Ach*)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need for Affiliation = n.Af*)
- (3) Kebutuhan akan kekuatan (*Need for Power = n.Pow*)

(Malayu S.P Hasibuan, 2005: 111).

e) Alderfer's *Existence, Relatedness ang Growth (ERG) Theory*

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer seorang ahli dari Yale University. Teori ini merupakan penyempurnaan dari teori kebutuhan yang diungkapkan oleh A. H. Maslow. *ERG Theory* ini oleh para ahli dianggap lebih mendekati keadaan sebenarnya berdasarkan fakta-fakta empiris.

Alderfer mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

- (1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existence Needs*)
- (2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)
- (3) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

(Malayu S.P Hasibuan, 2005: 113).

f) Teori *Motivation Human Relation*

Teori ini mengutamakan hubungan seseorang dengan lingkungannya. Menurut teori ini seseorang akan berprestasi baik jika ia diterima dan diakui dalam pekerjaan serta lingkungannya.

Teori ini menekankan peranan aktif pimpinan organisasi dalam memelihara hubungan dan kontrak-kontrak pribadi dengan bawahannya yang dapat membangkitkan gairah kerja. Teori ini mengajarkan bila dalam memotivasi bawahan memerlukan kata-kata itu mengandung kebijakan, sehingga dapat menimbulkan rasa dihargai dan sikap optimis (Malayu S.P Hasibuan, 2005: 115).

g) Teori Motivasi Claude

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- (1) Upah yang layak
- (2) Kesempatan untuk maju
- (3) Pengakuan sebagai individu
- (4) Keamanan kerja
- (5) Tempat kerja yang baik
- (6) Penerimaan oleh kelompok
- (7) Perlakuan yang wajar
- (8) Pengakuan atas prestasi

(Malayu S.P Hasibuan, 2005: 115).

2) Teori Proses (*process theory*)

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 116) pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan “bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu”,

agar individu bekerja giat sesuai dengan keinginan manajer. Hal ini menunjukkan bahwa adanya kausal yaitu sebab akibat.

Teori motivasi proses ini, dikenal atas:

- a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*)
- b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)
- c) Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Sehingga sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori pengukuhan ini menurut Malaya S.P Hasibuan (2007: 238-239) terdiri dari dua jenis, yaitu:

- (1) Pengukuhan positif (*positive reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan positif diterapkan secara bersyarat.
- (2) Pengukuhan negatif (*negative reinforcement*), yaitu bertambah frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat.

Jadi prinsip pengukuhan selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh suatu stimulus yang bersyarat.

#### **g. Indikator Motivasi Kerja**

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/ berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras.

Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryo, 2003: 275-276).

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

1) Motivasi Internal

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya

2) Motivasi eksternal

- a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya

- c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

Dari berbagai indikator di atas maka dapat disimpulkan menjadi sembilan indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karyawan, diantaranya:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas
- 4) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 5) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 7) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 8) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 9) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan

kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2008: 333), “Disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang dimiliki objek sistem dan metode tertentu”. Menurut Hani Handoko (2001: 20), disiplin adalah “kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 193) berpendapat bahwa:

“Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya”.

Disiplin kerja menurut Muchdarsyah Sinungan (2005: 143) adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Pembahasan disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna luput dari kekhilafan dan kesalahan. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga

para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman karena peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan manfaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku

karyawan, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

### **b. Bentuk Disiplin Kerja**

Menurut T. Hani Handoko (2001: 208), dibedakan menjadi dua tipe pendisiplinan, yaitu:

#### 1) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

#### 2) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut, kegiatan tersebut berupa suatu bentuk hukuman.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Kedisiplinan seorang karyawan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007: 195-198) adalah sebagai berikut:

#### 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan

ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar ia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan perbuatan.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan dan dijadikan sebagai dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah atau mengetahui kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan

atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif dan menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap, dan perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan ini baik bersifat vertikal maupun horizontal.

**d. Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja**

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi

setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja (Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003: 291).

Motif utama karyawan pada saat ini mungkin dapat berubah untuk hari esok. Perubahan motif dalam bekerja ini dapat terjadi kapan saja setelah satu motif terpenuhi dengan baik sehingga motif yang lain akan menggantikannya. Motif lama yang telah terpuaskan akan menjadi reda sehingga akan mengurangi keinginan karyawan untuk bertindak dan berperilaku bila dibandingkan dengan motif yang baru masih belum terpuaskan.

Motif karyawan yang selalu berubah-ubah apabila motif yang satu telah terpenuhi sangat mempengaruhi kondisi disiplin kerja para karyawan. Dengan perubahan motif dalam bekerja ini harus mendapat porsi pembinaan dengan prioritas utama dari pihak manajemen.

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo (2003: 292) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- 1) Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- 2) Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- 4) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- 5) Karyawan mampu menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

#### e. Tingkat dan Jenis Sanksi Disiplin Kerja

Tujuan utama pengadaan sanksi disiplin kerja bagi para tenaga kerja yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin.

Adapun sanksi disiplin kerja dapat digolongkan sebagai berikut:

- 1) Sanksi disiplin berat terdiri atas:
  - a) Demonstrasji jabatan yang setingkat lebih rendah jabatan/pekerjaan yang diberikan sebelumnya.

- b) Pembebasan dari jabatan/ pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
  - c) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
  - d) Pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai tenaga kerja di perusahaan.
- 2) Sanksi disiplin sedang terdiri atas:
- a) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancangkan sebagaimana tenaga kerja lainnya.
  - b) Penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasa diberikan.
  - c) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Sanksi disiplin rendah terdiri atas:
- a) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan
  - b) Persyaratan tidak puas secara tertulis

(Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003: 294).

Yang memiliki wewenang penuh pemberian sanksi terhadap tenaga kerja yang melakukan pelanggaran disiplin kerja adalah manajer puncak (*top manajer*). Akan tetapi dalam praktek ini didelegasikan kepada manajer tenaga kerja. *Top manager* maupun manajer tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya selalu berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku dari pemerintah.

## f. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketataan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik karakteristik disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa.
- 2) Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja, misal datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja.
- 3) Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Menurut Soejono (1997: 67) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib, teratur  
Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
- 2) Berpakaian rapi  
Berpakaian rapi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.

- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik

Sikap hati-hati dapat menunjukkan seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, karena dengan menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan

- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

Disiplin mencangkup berbagai bidang dan cara pandangnya, seperti menurut Guntur (1996: 34-35) ada beberapa sikap disiplin yang perlu dikelola dalam pekerjaan yaitu:

- 1) Disiplin terhadap waktu
- 2) Disiplin terhadap target
- 3) Disiplin terhadap kualitas
- 4) Disiplin terhadap prioritas kerja
- 5) Disiplin terhadap prosedur

Dari berbagai indikator di atas maka dapat disimpulkan menjadi tiga indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja karyawan, diantaranya:

- 1) Disiplin terhadap penggunaan peralatan
- 2) Disiplin terhadap prosedur kerja
- 3) Disiplin terhadap tata tertib

#### **4. Pengalaman kerja**

##### **a. Pengertian Pengalaman Kerja**

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26), “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”.

Elaine B Johnson (2007: 228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman”. Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

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

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Mustaqim (2004: 50) diungkapkan bahwa dalam *law of exercise* atau *the law disuse* (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (*use*) atau sering dilatih (*exercise*) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Dari pendapat diatas diketahui bahwa latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua

pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 1995: 89) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien.

Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Selain itu pengalaman dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang pekerjaan yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ini berarti pengalaman akan juga mempengaruhi kemampuan dalam bekerja.

Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Dalam pengertian lain, pengalaman kerja juga dapat diperoleh dengan melewati masa kerja

yang telah dilakui disuatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah, tetapi sebelumnya tanpa latihan, pengalaman-pengalaman yang pernah dimiliki akan menjadi berkurang bahkan terlupakan.

Dari berbagai uraian di atas dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimilikinya.

### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

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

- 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 dari seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Ketrampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

### c. Indikator Pengalaman Kerja

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

- 1) Lama waktu/ masa kerja

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

- 2) Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki

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

### 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang 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. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja. Dengan demikian ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja karyawan, antara lain lama waktu/ masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki serta penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

## B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah:

1. Bambang Triatmojo (2009) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan”.

Hasil penelitian menunjukkan a) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; b) kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; c) pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

kerja karyawan; d) secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi, kedisiplinan, pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo.

Dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan dan pengalaman kerja yang baik serta semakin tinggi motivasi maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah subjek penelitian dan tempat penelitian.

2. Rizki Herdiansyah (2011) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Farley’s Kota Mojokerto”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas pekerja; b) tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja; c) pengalaman kerja dan tingkat upah secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak selalu mempengaruhi produktivitas pekerja. Pekerja tidak membutuhkan pengalaman yang tinggi karena teknik produksi yang tidak terlalu rumit atau menggunakan teknologi yang terlalu tinggi. Di UD. Farley’s keahlian berproduksi tidak didapat melalui pendidikan khusus atau pelatihan.

Keahlian didapatkan pekerja langsung secara otodidak. Serta tingkat upah berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas pekerja di UD. Farley's.

Persamaan dengan penelitian ini adalah salah satu variabel bebasnya sama, yaitu pengalaman kerja dan sama-sama meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas pekerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah subjek penelitian, tempat penelitian, terdapat dua variabel bebas dan salah satu variabel bebasnya yaitu tingkat upah.

3. Fitriyanto Nugroho (2012) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul".

Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; b) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; c) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan; d) motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pengalaman kerja yang baik serta motivasi kerja yang tinggi membuat produktivitas kerja pada Industri Kerajinan Topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul semakin meningkat pula.

Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah subjek penelitian dan tempat penelitiannya.

4. Nesty Widyaningsih (2012) yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Duta Jepara”.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa a) pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; b) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas; c) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; d) pengalaman kerja, upah dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja yang baik serta upah yang tinggi berpengaruh semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan.

Persamaan dengan penelitian ini adalah terdapat dua variabel bebas yang sama, yaitu pengalaman kerja dan disiplin kerja, serta sama meneliti tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah subjek penelitian, tempat penelitian dan salah satu varibel bebasnya berbeda yaitu upah.

### C. Kerangka Berfikir

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan itu. Perusahaan yang produktif adalah perusahaan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Meningkatkan produktivitas melalui orang berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan.

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu produktivitas kerja dan tiga variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Selanjutnya ketiga variabel tersebut diduga mempengaruhi produktivitas kerja. Pengaruh dari ketiga variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi individu timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

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

Kebutuhan yang terpenuhi maka akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Dengan adanya motivasi baik dari setiap karyawan maka produktivitas kerja dari karyawan akan meningkat.

## 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, maka keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian dari beberapa penjelasan diatas dapat dikemukakan bahwa dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

## 3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuan untuk menyelesaikan

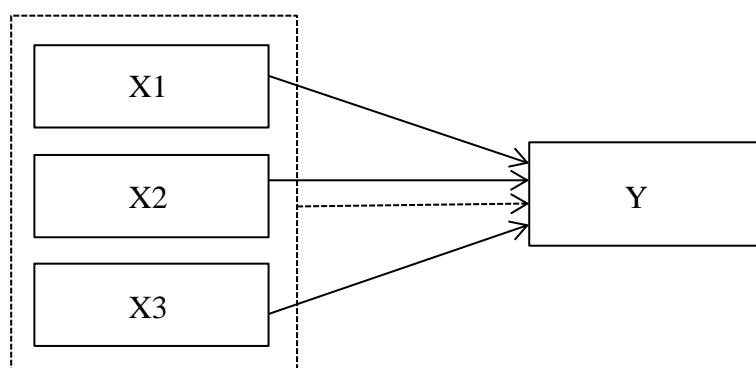
tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik.

Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

Telah diuraikan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Di mana jika motivasi kerja tinggi, disiplin kerja dan pengalaman kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik pula.

Berdasarkan kerangka berpikir, skema dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan:

- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Disiplin Kerja
- X3 : Pengalaman Kerja
- Y : Produktivitas Kerja
- : Pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y
- ⇒ : Pengaruh ketiga variabel X secara bersama-sama terhadap Y

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan deskripsi teoritis, kerangka berfikir, dan hasil-hasil penelitian yang relevan diatas, dapat ditarik hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah penelitian yang telah dirumuskan, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.
3. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.
4. Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto*. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 17), “penelitian *ex-post facto* atau penelitian masa lalu adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian meruntut kebelakang melalui data tersebut untuk menentukan faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti”. Dengan kata lain *ex-post facto* adalah penelitian dilakukan setelah kejadian lewat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena informasi atau data diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis berdasarkan analisis statistik. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2013: 14) menyatakan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada industri mebel di Desa Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Waktu penelitian pada bulan Juni 2015 sampai selesai.

### C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian diartikan sebagai segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam kegiatan penelitian. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 38). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (*independen variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* atau terikat. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai X1, disiplin kerja sebagai X2, dan pengalaman kerja sebagai X3.
2. Variabel terikat (*dependen variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah produktivitas kerja sebagai Y.

### D. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk memberikan gambaran bagaimana variabel penelitian akan diukur, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman terhadap masalah yang diteliti. Adapun definisinya sebagai berikut:

#### 1. Produktivitas Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dalam suatu

perusahaan. Adapun cara untuk mengukurnya melalui indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

## 2. Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (*intrinsik*) maupun luar (*ekstrinsik*) yang menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan yang dilaksanakan secara sistematis, berulang-ulang, kontinyu, dan progresif untuk mencapai tujuan. Adapun untuk mengukur motivasi kerja karyawan dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

a. Motivasi internal

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Memiliki tujuan yang jelas
- 4) Memiliki rasa senang dalam bekerja
- 5) Selalu berusaha mengungguli orang lain
- 6) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

b. Motivasi eksternal

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

### 3. Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketiaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun untuk mengukur disiplin kerja dapat dilakukan melalui indikator sebagai berikut:

- a. Disiplin terhadap penggunaan peralatan
- b. Disiplin terhadap prosedur kerja
- c. Disiplin terhadap tata tertib

### 4. Pengalaman Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan Pengalaman Kerja adalah waktu yang digunakan oleh karyawan untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Adapun untuk mengukur pengalaman kerja dapat dilakukan melalui indikator sebagai berikut:

- a. Lama waktu/ masa kerja
- b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

## E. Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173) “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2013: 80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah.

Tabel 1. Rincian populasi dalam penelitian

NO	Nama Perusahaan	Jumlah Karyawan
1	Lestari Jati	20 orang
2	Ambar Jati	40 orang
3	Handoko Jati	5 orang
4	Cipto Jati	8 orang
Total		73 orang

Sumber: Data Perusahaan Industri Mebel Desa Temuwangi

Jumlah perusahaan mebel di Desa Temuwangi sebanyak 4 perusahaan dengan total karyawan 73 orang, yaitu pada perusahaan Lestari Jati sebanyak 20 orang, Ambar Jati 40 orang, Handoko Jati 5 orang, dan Cipto Jati 10 orang. Jadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 73 orang. Karena populasi dalam penelitian ini hanya 73 orang karyawan, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Penelitian populasi adalah penelitian yang mengambil seluruh populasi untuk diteliti.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan datanya menggunakan metode kuesioner atau angket, observasi dan dokumentasi.

### 1. Kuesioner atau angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013: 199). Dalam penelitian ini, menggunakan angket tertutup yaitu angket yang

menghendaki jawaban singkat tentang diri responden dan jawaban sudah disediakan oleh peneliti sehingga responden tinggal memilih.

Kuesioner atau angket ini berbentuk pernyataan tentang variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja dan produktivitas kerja yang digunakan untuk mengetahui jawaban responden yaitu karyawan perusahaan industri mebel di Desa Temuwangi mengenai variabel tersebut.

## 2. Observasi

Dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi nonpartisipan yaitu pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, hanya berperan mengamati kegiatan. Serta merupakan observasi terstruktur, yaitu observasi yang telah dirancang secara sistamatis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya (Sugiyono, 2013: 205). Metode ini digunakan untuk mengetahui masalah dan kendala yang dihadapi perusahaan mebel di Desa Temuwangi.

## 3. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 274) “metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger dan agenda”. Metode ini digunakan untuk mengetahui jumlah karyawan dan profil perusahaan industri mebel di Desa Temuwangi.

## G. Instrumen Penelitian

Titik tolak dari penyusunan instrumen adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut kemudian diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang

akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2013: 103). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner atau angket. Kuesioner atau angket digunakan untuk mengungkap semua variabel yang ada pada penelitian ini, yaitu produktivitas kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja.

Angket yang digunakan angket tertutup karena responden memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan sebenarnya. Untuk menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala pengukuran. Skala pengukuran untuk pernyataan ini menggunakan skala bentuk gradasi dari satu jenis kualitas keseringan. Skala ini berasal dari ide yang dikemukakan oleh Likert dan dikenal dengan skala Likert yang menggunakan lima tingkatan (Suharsimi Arikunto, 2010: 107). Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan skor pada setiap skala Likert tersebut:

Tabel 2. Skor Alternatif Jawaban Angket

Alternatif Jawaban	Skor	
	Pernyataan Positif (+)	Pernyataan Negatif (-)
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Netral	3	3
Sangat Tidak Setuju	2	4
Tidak Setuju	1	5

Sumber: Sugiyono (2013: 135)

Adapun langkah-langkah penyusunan instrumen adalah membuat kisi-kisi.

Kisi-kisi instrumen dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen Kuesioner atau Angket Penelitian

NO	Variabel	Indikator	No. Item		Jumlah Item
			Positif	Negatif	
1	Produktivitas Kerja	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu	1, 6, 12 2, 8, 11 3, 4, 7, 10	9 5 4	4 4 4
2	Motivasi Kerja	a. Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas. c. Memiliki tujuan yang jelas. d. Memiliki rasa yang senang dalam bekerja. e. Selalu berusaha mengungguli orang lain. f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. g. Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya. h. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya. i. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.	1, 9 2, 14 10, 18 6, 13 3, 8, 17 5, 12, 16 4, 19 7, 11 15, 20		2 2 2 2 3 3 2 2 2
3	Disiplin Kerja	a. Disiplin terhadap penggunaan peralatan b. Disiplin terhadap prosedur kerja c. Disiplin terhadap tata tertib	2, 7, 9, 10 1, 5 3, 4	8 6	4 3 3
4	Pengalaman Kerja	a. Lama waktu/ masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan ketrampilan c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	1, 7 2, 8 4, 6	3 5	2 3 3

Sumber: Fitriyanto Nugroho (2012)

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Observasi

NO	Variabel	Indikator	No. Item	Jumlah Item
1	Produktivitas Kerja	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu	1 2 3,4	1 1 2
2	Motivasi Kerja	a. Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas.	5	1
3	Disiplin Kerja	a. Disiplin terhadap penggunaan peralatan b. Disiplin terhadap prosedur kerja c. Disiplin terhadap tata tertib	6, 7, 8, 9 10 11,12	4 1 2
4	Pengalaman Kerja	a. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki	13	1

## H. Uji Coba Instrumen

### 1. Uji Validitas Instrumen

Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211) “validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah”.

Pada penelitian ini validitas data yang diperoleh dengan menunjukkan skor angka yang diperoleh dari jawaban pertanyaan angket yang diajukan kepada responden. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 213), nilai validitas dicari dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Pearson:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\}\{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = koefisien korelasi *product moment*/ koefisien suatu butir

N = jumlah responden

X = skor butir item tertentu

Y = skor total

$\sum X$  = jumlah skor butir

$\sum Y$  = jumlah skor total

$\sum XY$  = perkalian skor butir dan skor total

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat skor butir

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat skor total

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2013: 178), kriteria yang digunakan untuk mengetahui suatu pernyataan valid atau tidak valid yaitu jika  $r_{xy} \geq 0,30$  maka pernyataan valid dan jika  $r_{xy} < 0,30$  maka pernyataan tidak valid. Hasil perhitungan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Data motivasi kerja sebanyak 20 butir pernyataan dengan responden sebanyak 30 karyawan, setelah di uji validitas hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Motivasi Kerja

<i>Item</i>	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
butir1	0,533	Valid
butir2	0,482	Valid
butir3	0,436	Valid
butir4	0,409	Valid
butir5	0,512	Valid
butir6	0,461	Valid
butir7	0,718	Valid
butir8	0,621	Valid
butir9	0,536	Valid
butir10	0,495	Valid
butir11	0,596	Valid
butir12	0,535	Valid
butir13	0,546	Valid
butir14	0,485	Valid
butir15	0,473	Valid
butir16	0,403	Valid
butir17	0,672	Valid
butir18	0,487	Valid
butir19	0,439	Valid
butir20	0,476	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 2)

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai 20 item butir pernyataan yang keseluruhannya valid. Suatu pernyataan dikatakan valid jika  $r_{xy} \geq 0,30$  (Sugiyono, 2013: 178).

b. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja sebanyak 10 butir pernyataan dengan responden sebanyak 30 karyawan, setelah di uji validitas hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Uji Validitas Disiplin Kerja

<i>Item</i>	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
butir1	0,438	Valid
butir2	0,494	Valid
butir3	0,516	Valid
butir4	0,693	Valid
butir5	0,820	Valid
butir6	0,513	Valid
butir7	0,537	Valid
butir8	0,663	Valid
butir9	0,417	Valid
butir10	0,403	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 2)

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai 10 item butir pernyataan yang keseluruhannya valid. Suatu pernyataan dikatakan valid jika  $r_{xy} \geq 0,30$  (Sugiyono, 2013: 178).

#### c. Pengalaman Kerja

Data pengalaman kerja sebanyak 8 butir pernyataan dengan responden sebanyak 30 karyawan, setelah di uji validitas hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7. Uji Validitas Pengalaman Kerja

<i>Item</i>	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
butir1	0,888	Valid
butir2	0,839	Valid
butir3	0,574	Valid
butir4	0,829	Valid
butir5	0,609	Valid
butir6	0,740	Valid
butir7	0,787	Valid
butir8	0,752	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 2)

Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai 8 item butir pernyataan yang keseluruhannya valid. Suatu pernyataan dikatakan valid jika  $r_{xy} \geq 0,30$  (Sugiyono, 2013: 178).

d. Produktivitas Kerja

Data produktivitas kerja sebanyak 12 butir pernyataan dengan responden sebanyak 30 karyawan setelah, di uji validitas hasilnya sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Validitas Produktivitas Kerja

<i>Item</i>	<i>Pearson Correlation</i>	Keterangan
butir1	0,388	Valid
butir2	0,390	Valid
butir3	0,486	Valid
butir4	0,457	Valid
butir5	0,817	Valid
butir6	0,665	Valid
butir7	0,560	Valid
butir8	0,518	Valid
butir9	0,645	Valid
butir10	0,523	Valid
butir11	0,512	Valid
butir12	0,502	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 2)

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja mempunyai 12 item butir pernyataan yang keseluruhannya valid. Suatu pernyataan dikatakan valid jika  $r_{xy} \geq 0,30$  (Sugiyono, 2013: 178).

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi apabila instrumen tersebut sudah cukup dipercaya dan dapat diandalkan untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi Arikunto, 2010: 221).

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dicari menggunakan rumus *alpha*. Rumus Alpha Crombach digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0.

Rumus Alpha Crombach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{k-1} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right\}$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = reliabilitas instrumen
  - $k$  = banyaknya butir pertanyaan atau butir soal
  - $\sum \sigma b^2$  = jumlah varian butir
  - $\sum \sigma^2 t$  = varian total
- (Suharsimi Arikunto, 2010: 239)

Instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *Croabach's Alpha* lebih dari 0,600. Jika koefisien *Croabach's Alpha* kurang dari 0,600 maka instrumen tersebut tidak reliabel (Suharsimi Arikunto, 2010: 239). Menurut hasil dari perhitungan diatas kemudian dikategorikan untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi seperti tertera pada tabel berikut:

Tabel 9. Kategori Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Rendah
0,000 – 0,199	Sangat Rendah

(Suharsimi Arikunto, 2010: 319)

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen penelitian:

Tabel 10. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Alpha	Item Pernyataan	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,852	20	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,728	10	Reliabel
3	Pengalaman Kerja	0,883	8	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,776	12	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 2)

Dari tabel 10 diketahui bahwa  $r_{hitung}$  semua variabel lebih besar dari 0,600 hal ini berarti semua variabel sudah reliabel. Jika dilihat dari

katergori interpretasi koefisien korelasinya, maka koefisien korelasi dari motivasi kerja dan pengalaman kerja tergolong sangat tinggi karena koefisien korelasinya lebih dari 0,800, sedangkan untuk variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja tergolong tinggi karena koefisien korelasinya lebih dari 0,600.

## I. Teknik Analisis Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan analisis Regresi ganda, terlebih dahulu dilaksanakan analisis deskriptif yang meliputi mean, median, modus, standar frekuensi dan kecenderungan frekunsi. Kemudian dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji homosedastisitas. Adapun uraiannya adalah sebagai berikut:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan data dalam penelitian, yaitu meliputi penyajian mean, median, modus, standar deviasi, skor tertinggi, skor terendah dan deskripsi frekuensi. Adapun langkah-langkah yang diambil dari Sugiyono (2010: 47) adalah sebagai berikut:

#### a. *Mean, Median dan Modus*

Menurut Sugiyono (2010: 49) “*mean* merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut. Rata-rata atau mean ini didapat dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu, kemudian dibagi dengan jumlah individu yang ada pada kelompok tersebut”. Hal ini dapat dirumuskan seperti rumus dibawah ini:

$$Me = \frac{\sum X_i}{n}$$

Dimana:

$Me$  = mean atau rata-rata

$\sum$  = epsilon (jumlah)

$X_i$  = Nilai  $X$  ke I sampai ke n

N = Jumlah individu

*Median* adalah salah satu teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai tengah dari kelompok data yang telah disusun urutannya dari yang terkecil sampai yang terbesar, atau sebaliknya dari yang terbesar sampai yang terkecil (Sugiyono, 2010: 48).

*Modus* merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai yang sedang popular (yang sedang menjadi mode) atau nilai yang sering muncul dalam kelompok tersebut (Sugiyono, 2010: 47).

## b. Tabel Distribusi Frekuensi

### 1) Menentukan kelas interval

Untuk menentukan kelas interval digunakan rumus Strunges seperti berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

$K$  = jumlah kelas interval

$n$  = jumlah data

Log = logaritma

### 2) Menghitung rentang data

Untuk menghitung rentang data digunakan rumus berikut:

$$\text{Rentang} = (\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}) + 1$$

### 3) Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus seperti berikut:

Panjang kelas = rentang dibagi jumlah kelas

4) Diagram batang

Diagram batang dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

5) Tabel kecenderungan variabel

Deskripsi berikut adalah dengan melakukan pengkategorian skor masing-masing variabel. Dari skor tersebut kemudian dikelompokkan kedalam 5 pengkategorian yang dilakukan berdasarkan *mean* ( $Me$ ) dan standar deviasi ( $SD$ ) pada variabel tersebut. Tabel kecenderungan tiap variabel dibagi menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Tabel 11. Pedoman Pengkategorian

No	Kategori	Skor
1	Sangat Tinggi	$X \geq Mi + 1,2 SDi$
2	Tinggi	$Mi + 0,6 SDi \leq X < Mi + 1,2 SDi$
3	Cukup	$Mi - 0,6 SDi \leq X < Mi + 0,6 SDi$
4	Rendah	$Mi - 1,2 SDi \leq X < Mi - 0,6 SDi$
5	Sangat Rendah	$X < Mi - 1,2 SDi$

Keterangan:

$Mi$  (Mean Ideal) =  $\frac{1}{2}$  (skor tertinggi + skor terendah)

$SDi$  (Standar Deviasi Ideal) =  $\frac{1}{6}$  (skor tertinggi – skor terendah)  
(Nana Sudjana, 2005: 122)

## 2. Uji Prasyarat Analisis

Untuk memenuhi prasyarat analisis data, maka dilakukan uji normalitas, uji linearitas, uji multikoliniaritas dan uji homosedastisitas.

Adapun rinciannya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

Uji normalitas yang akan digunakan adalah Uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat nilai Asymp. sig. Jika nilai Asymp. sig lebih dari atau sama dengan 0,05 maka distribusi data adalah normal, begitupun sebaliknya jika nilai nilai Asymp. sig kurang dari 0,05 maka distribusi data tidak normal (Ali Muhsin, 2012: 21).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksud untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dengan variabel terikat mempunyai sifat hubungan linear (garis lurus) atau tidak. Pengujian linearitas dalam penelitian ini adalah dengan *lack of fit* (uji tuna cocok). Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan terikatnya bersifat linear atau tidak adalah dengan melihat nilai F dan sig. jika harga Sig F tersebut kurang dari 5% maka hubungan penggunanya tidak linear, sedangkan nilai Sig F lebih dari atau sama dengan 5% maka hubungan bersifat linear (Ali Muhsin, 2005: 61).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang sangat kuat atau sempurna antar variabel bebas (X), adapun variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, peneliti menggunakan uji VIF (*Variance Inflation Factor*). Kriterianya adalah jika nilai VIF kurang dari 4 maka

tidak terjadi multikolinearitas, sedangkan jika nilai VIF lebih dari 4 maka terjadi multikolinearitas (Ali Muhson, 2012: 26).

#### d. Uji Heterosedastisitas

Langkah ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki perbedaan variansi residu dari kasus pengamatan satu kasus pengamatan yang lain. Model regresi yang baik harus memiliki homoskedastisitas dan tidak memiliki heteroskedastisitas. Cara yang dilakukan adalah dengan *Uji Glejser*. Dalam uji ini yang perlu ditafsirkan bagian koefisien antara variabel independen dengan absolut residu. Jika nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterosedastisitas (Ali Muhson, 2012: 31).

### 3. Analisis Data

Data yang terkumpul kemudian dilakukan analisis regresi. Prosedur regresi linear (*linear regression*) digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dependen dengan himpunan variabel independen yang ditampilkan dalam bentuk regresi, yakni persamaan regresi linear berganda (*multiple regression*). Persamaan regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

(Sugiyono, 2010: 275)

Keterangan:

- $Y$  : Produktivitas kerja
- $X_1$  : Motivasi kerja
- $X_2$  : Disiplin kerja
- $X_3$  : Pengalaman kerja
- $\alpha$  : konstanta
- $\beta$  : koefisien variabel independen (regresi)

Berdasarkan persamaan regresi linear tersebut, selanjutnya dilakukan analisis regresi linear dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y secara individual (parsial) dengan menganggap variabel lain bersifat konstan (Wahid Sulaiman, 2004: 87). Caranya adalah dengan melakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi semua variabel independen.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui keterikatan atau pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara individual dengan variabel dependen (Y). Untuk menguji signifikansi koefisien regresi digunakan t-hitung.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk menghitung besarnya perubahan yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{\text{hitung}}$  dengan  $F_{\text{tabel}}$  (Wahid Sulaiman, 2004: 86).

c. Menghitung Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisiensi determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ).

Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen untuk memprediksi variabel dependen (Wahid Sulaiman, 2004: 86).

d. Menghitung Sumbangan Relatif dan Sumbangan Efektif

1) Sumbangan Relatif

Sumbangan relatif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Sumbangan relatif dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JK_{reg}} \times 100\%$$

Keterangan:

$SR\%$  = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

$\alpha$  = konstanta

$\sum xy$  = jumlah produk x dan y

$JK_{reg}$  = jumlah kuadrat regresi

(Sutrisno Hadi, 2004: 36)

2) Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif adalah sumbangan prediktor yang dihitung dari keseluruhan efektifitas regresi yang disebut sumbangan efektif regresi. Sumbangan efektif digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan secara efektif setiap prediktor terhadap kriterium dengan tetap memperhitungkan variabel bebas lain yang tidak diteliti. Sumbangan efektif masing-masing prediktor dapat diperoleh dengan menggunakan rumus:

$$SE\% = SR\% \times R^2$$

Keterangan :

SE % = Sumbangan efektif dari suatu prediktor

SR % = Sumbangan relatif dari suatu prediktor

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

(Sutrisno Hadi, 2004: 39)

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Desa Temuwangi

##### 1. Letak dan Batas Wilayah

Desa Temuwangi terletak di Kecamatan Pedan, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah. Desa Temuwangi memiliki batas wilayah yaitu:

- a. Sebelah Utara : Desa Beji, Pedan
- b. Sebelah Selatan : Desa Gombang, Cawas
- c. Sebelah Timur : Desa Sumber, Trucuk
- d. Sebelah Barat : Desa Tulas, Karangdowo



Gambar 2. Peta Kabupaten Klaten

## 2. Demografi

- a. Jumlah penduduk menurut jenis kelamin

Jumlah penduduk Desa Temuwangi tahun 2014 yaitu 3.703 orang yang terdiri 1.157 kepala keluarga dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 12. Jumlah Penduduk Desa Temuwangi  
Menurut Jenis Kelamin Tahun 2014

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	1.870 orang	50,50%
Perempuan	1.833 orang	49,50%
Total	3.703 orang	100%

Sumber: Buku Data Monografi Desa Temuwangi 2014

Dari tabel 12 dapat dijelaskan bahwa jumlah penduduk Desa Temuwangi Tahun 2014 yaitu 3.703 orang yang terdiri dari 1.870 penduduk laki-laki dan 1.833 penduduk perempuan.

- b. Jumlah penduduk, tenaga kerja dan angkatan kerja

Tabel 13. Jumlah Penduduk, Tenaga Kerja dan Angkatan Kerja Desa Temuwangi Tahun 2014

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Tenaga Kerja		
a. Angkatan Kerja		
1) Bekerja	714 orang	19,28%
2) Pengangguran	140 orang	3,78%
b. Bukan Angkatan Kerja	2.308 orang	62,33%
2. Bukan Tenaga Kerja	541 orang	14,61%
Total Penduduk	3.703 orang	100%

Sumber: Buku Data Monografi Desa Temuwangi 2014

Dari tabel 13 dapat dijelaskan bahwa jumlah penduduk Desa Temuwangi Tahun 2014 yaitu 3.703 orang yang terdiri dari tenaga kerja sebanyak 3.162 orang dan bukan tenaga kerja sebanyak 541 orang. Jumlah angkatan kerja 854 orang yang terdiri dari yang bekerja sebanyak 714 orang dan pengangguran sebanyak 140 orang serta jumlah bukan angkatan kerja sebanyak 2.308 orang.

c. Jumlah angkatan kerja yang bekerja

Tabel 14. Jumlah penduduk Desa Temuwangi  
Menurut Mata Pencaharian Tahun 2014

Keterangan	Jumlah	Persentase
1. Karyawan		
a. Pegawai negeri sipil	41 orang	5,74%
b. ABRI	6 orang	0,84%
c. Swasta	28 orang	3,92%
2. Wiraswasta/pedagang	39 orang	5,46%
3. Tani	69 orang	9,66%
4. Pertukangan	104 orang	14,57%
5. Buruh tani	406 orang	56,86%
6. Pensiunan	19 orang	2,66%
7. Nelayan	-	-
8. Pemulung	2 orang	0,28%
9. Jasa	-	-
<b>Total yang bekerja</b>	<b>714 orang</b>	<b>100%</b>

Sumber: Buku Data Monografi Desa Temuwangi 2014

Dari tabel 14 dapat dijelaskan bahwa penduduk Desa Temuwangi masih didominasi oleh penduduk dengan mata pencaharian sebagai buruh tani dengan jumlah 406 orang. Untuk mata pencaharian pada pertukangan sebanyak 104 orang.

Dari pendataan pada Desember 2014 jumlah penduduk Desa Temuwangi yang mempunyai mata pencaharian dibidang pertukangan adalah 104 orang, tetapi pada saat penelitian dilakukan yaitu Juni 2015 ternyata penduduk Desa Temuwangi yang bekerja dibidang pertukangan berkurang 31 orang menjadi 73 orang. Hal tersebut terjadi karena ada beberapa perusahaan yang merugi dan akhirnya para pekerjanya pun lebih memilih untuk beralih profesi atau merantau ke luar daerah. Perusahaan merugi disebabkan tidak tentunya pesanan dari luar negeri dan adanya gejolak naiknya dollar.

## B. Gambaran Umum Industri Mebel di Desa Temuwangi

### 1. Profil Perusahaan Industri Mebel

#### a. Lestari jati

Industri mebel ini berdiri sejak tahun 2008 yang berada di Wonorejo RT 23 RW 05 Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Lestari Jati dipimpin oleh Bapak Waskito dengan jumlah karyawan 20 orang. Bahan baku yang digunakan dalam proses pembuatan mebel adalah kayu jati yang didapat dari wilayah Gunungkidul. Jenis mebel yang dihasilkan antara lain almari, rak, meja, kursi. Untuk pemasaran produk mebel ini sudah dieksport ke luar negeri yaitu ke China, Korea Selatan, dan Jepang. Kendala yang dihadapi adalah sulitnya mendapatkan bahan baku mebel, terdapat beberapa karyawan yang membolos kerja, dari kesemua karyawan yang ada mereka memiliki kemampuan yang berbeda-beda, dan ada karyawan yang tidak mau kerja lembur. Jika dilihat dari hasil produksinya ada beberapa karyawan yang hasil produksinya kurang baik. Dengan begitu akan membuat perusahaan merugi.

#### b. Ambar Jati

Industri mebel ini berdiri sejak tahun 1998 yang berada di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Ambar Jati dipimpin oleh Bapak Ambar dengan jumlah karyawan 40 orang. Bahan baku yang digunakan dalam proses pembuatan mebel adalah kayu jati dan kayu mahoni yang didapat dari daerah Wonosari Gunungkidul. Jenis mebel yang dihasilkan antara lain almari, rak, meja, kursi, hiasan dinding

rumah. Untuk pemasaran produk mebel ini sudah diekspor ke luar negeri yaitu ke Korea dan Belanda. Kendala yang dihadapi kurangnya kreativitas karyawan dalam menghasilkan produk mebel, masih ada karyawan yang terlambat masuk bekerja, tidak semua karyawan dapat mengoperasikan mesin produksi yang canggih, dan karyawan kurang memperhatikan kualitas produk, karyawan hanya bekerja yang penting selesai.

c. Handoko Jati

Industri mebel ini berdiri sejak tahun 2005 yang berada di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Handoko Jati dipimpin oleh Bapak Handoko dengan jumlah karyawan 5 orang. Bahan baku yang digunakan dalam proses pembuatan mebel adalah kayu jati yang didapat dari daerah Gombang dan Bayat Klaten. Jenis mebel yang dihasilkan antara lain meja, kursi, dan *bath room set*. Produk mebel yang telah jadi kemudian disetorkan ke agen utama yang berada di Yogyakarta kemudian di ekspor ke Canada, Prancis, dan Jerman. Kendala yang dihadapi adalah sulitnya mendapatkan bahan baku mebel, karena untuk memperoleh bahan baku harus bersaing dengan perusahaan mebel yang lainnya sedangkan kayu jati semakin lama semakin menipis persediaannya. Kendala yang lain adalah Handoko Jati masih menjadi pihak ketiga dalam hal pemasaran ke luar negeri, masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja, kurang memperhatikan prosedur kerja yang diarahkan perusahaan, kemampuan dan pengalaman karyawan bekerja dalam bidang mebel

yang beda-beda, serta karyawan tidak mau bekerja lembur untuk memenuhi target perusahaan.

#### d. Cipto Jati

Industri mebel ini berdiri sejak tahun 1990 yang berada di Wonorejo RT 23 RW 05 Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Cipto Jati dipimpin oleh Bapak Purwanto dengan jumlah karyawan 8 orang. Bahan baku yang digunakan dalam proses pembuatan mebel adalah kayu jati yang didapat dari daerah Cepu dan Ngawi Jawa Timur. Jenis mebel yang dihasilkan antara lain patung dari kayu, ukiran pintu dan hiasan rumah lainnya. Produk mebel ini dipasarkan ke daerah Yogyakarta dan sekitarnya. Produksi mebel ini tergantung pesanan konsumen saja. Kendala yang dihadapi adalah masih kurangnya karyawan yang ahli dibidang mengukir, karyawan kurang memperhatikan prosedur kerja yang sudah diatur oleh perusahaan, kemampuan mengukir setiap karyawan yang berbeda membuat produk mebel kurang stabil kualitasnya, serta ada beberapa karyawan yang mau kerja lembur dan tidak mau kerja lembur.

## 2. Proses Produksi Mebel

### a. Penggergajian Bahan Baku

Bahan baku Kayu *logs/ gelondong* kemudian dibelah di tempat penggergajian dengan ukuran ketebalan papan sesuai dengan yang dibutuhkan untuk pembuatan mebel.



Gambar 3. Penggergajian Bahan Baku

Kayu yang digunakan adalah kayu jati dan kayu mahoni. Proses pembelahan *logs* ini membutuhkan ketelitian dan pengalaman yang cukup tinggi. Para pengusaha mebel harus bisa mengatur posisi *logs* dengan gergaji sehingga kayu gelondong dapat maksimal dalam penggunaannya dan tidak banyak terbuang menjadi limbah. Banyak sekali pengusaha mebel yang merugi akibat kurangnya pengalaman dan pengetahuan dalam proses ini.

#### b. Pengovenan/ Pengeringan

Setelah papan kayu di belah papan-papan tersebut harus di keringkan terlebih dahulu sebelum bisa di proses menjadi produk jadi.

Sebelum masuk ke dalam ruangan



Gambar 4. Pengovenan/ Pengeringan

oven, papan-papan yang telah di belah harus di angin-anginkan di ruangan yang bersirkulasi udara baik dan kering. Hal ini untuk menurunkan resiko kerusakan papan akibat perubahan struktur kayu yang drastis. Proses ini memakan waktu kurang lebih seminggu.

Setelah itu papan-papan kayu bisa di masukkan ke dalam ruangan oven, tentu saja dengan penataan papan dan pengaturan ruangan tersendiri. Hal ini juga membutuhkan teknik dan pengamatan tersendiri tentang penataan dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menghindari kerusakan papan yang terlalu parah. Supaya tingkat kekeringan kayu sesuai dengan yang diinginkan, maka kayu sebelum

dikeluarkan dari oven dicek terlebih dahulu dengan *moisture meter* (alat untuk mengukur kekeringan kayu).

c. *Cutting saw/ Reck saw*

Setelah kayu dikeluarkan dari oven lalu kayu dibawa ketempat *Cutting saw/ Reck saw*, yaitu tempat dimana kayu dibelah dari lembaran kayu ukuran besar menjadi lembaran kayu ukuran kecil.



Gambar 5. Cutting saw/ Reck saw

Ukuran kayu dipotong dan dibelah sesuai dengan ukuran produk yang dikerjakan. Apabila misalnya ukuran jadi sebuah kaki meja adalah  $700 \times 40 \times 40$  mm, maka komponen yang harus disiapkan adalah  $720 \times 45 \times 45$  mm sehingga terdapat toleransi untuk proses serut dan amplas.

d. *Milling*

Setelah semua lembaran dibelah lalu lembaran tersebut harus melalui proses *milling* yaitu proses pengukuran ketebalan dengan menggunakan mesin yang disebut *thicknesser*. Dalam proses ini papan-papan tersebut dimal atau diukur terlebih dahulu sesuai dengan kebutuhan dan kemudian di potong sesuai ukuran dan mal.



Gambar 6. Milling

Lalu lembaran-lembaran kayu tersebut kemudian dikirim ke *thicknesser* untuk mendapatkan ukuran jadi dengan permukaan yang halus tanpa garis gergaji.

e. Laminasi/ penyambungan

Setelah lembaran-lembaran kayu kecil tadi diukur ketebalannya lalu kayu tersebut harus melalui proses laminasi atau penyambungan antara lembaran kayu satu dengan lainnya sesuai dengan ukuran yang dibutuhkan.



Gambar 7. Laminasi/ Penyambungan

f. *Moulding* dan Pembentukan

Setelah lembaran kayu dilaminasi lalu lembaran kayu akan mengalami proses *moulding*. Dalam proses ini komponen yang masih mentah dari pembahanan di proses untuk menjadi komponen dengan bentuk dan ukuran yang sebenarnya. Proses ini juga mencakup proses ukir kayu.



Gambar 8. Moulding dan pembentukan

g. Pengeboran/ pengeburan

Setelah selesai dari proses *moulding* lalu balok-balok tadi akan melalui proses selanjutnya yaitu pengeburan. Komponen tersebut dipindahkan ke mesin bor, atau mesin pen (*tenoner* dan *mortiser*) untuk membuat konstruksi. Jika pada dasarnya proses konstruksi tersebut selesai, semua komponen akan berakhir di mesin amplas sebelum dilakukan perakitan.



Gambar 9. Pengeburan

#### h. Pengamplasan

Proses selanjutnya setelah pengeburan adalah proses pengamplasan. Grit kehalusan amplas di sini biasanya hanya sampai pada tingkat kehalusan nomor 240.



Gambar 10. Pengamplasan

Kegunaan pengamplasan adalah untuk memperhalus permukaan mebel sebelum dilakukan perakitan.

#### i. *Assembling/ Perakitan*

Dalam proses ini komponen-komponen dari proses *moulding*, pengeburan dan pengamplasan di rakit menjadi produk mebel yang sesuai dengan pesanan. Tenaga tukang kayu



Gambar 11. Assembling/ Perakitan

yang berpengalaman di butuhkan dalam hal ini untuk menghasilkan produk yang sesuai dengan permintaan konsumen. Proses perakitan dilakukan sebelum *finishing* agar pada saat komponen sudah halus tidak akan lagi cacat karena goresan. Perakitan menjadi salah satu kunci kualitas produk terutama pada kekuatan dan daya tahan produk. Proses ini memerlukan kesabaran agar penggunaan lem sangat tepat dan tidak terlalu berlebihan. Selain itu pula kualitas sambungan (rapat/terbuka) hanya akan bisa diperbaiki di proses ini. Dari keseluruhan proses produksi mebel, perakitan merupakan salah satu proses yang relatif panjang dan rumit. Untuk produk yang *fixed*,

pemasangan *hardware* juga menjadi bagian dari proses perakitan terutama untuk pemasangan engsel, kunci, dan alat pengikat lainnya.

j. *Finishing dan Packing*

Setelah semua proses produksi selesai dikerjakan maka tinggal proses terakhir yaitu pewarnaan atau *finishing*. Tenaga ahli dalam bidang pewarnaan mutlak diperlukan agar produk yang telah melalui prosedur produksi yang benar tidak rusak dan sia-sia. Setelah proses *finishing* selesai, proses *packing* dan pengiriman bisa dilakukan.

### C. Deskripsi Data

Data penelitian berupa data hasil angket dari variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja serta variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan sampel sebanyak 73 orang karyawan.

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

Pada bagian ini akan disajikan deskripsi data tiap-tiap variabel yang diperoleh di lapangan. Pada deskripsi data ini disajikan informasi data meliputi *mean*, *median*, *modus*, varian, standar deviasi, skor tertinggi dan terendah, deskripsi frekuensi. Berikut ini akan disajikan deskripsi data secara

rinci dari setiap variabel. Adapun langkah-langkah yang diambil dari (Sugiyono, 2010: 47) adalah sebagai berikut:

1. Menentukan kelas interval

Untuk menentukan kelas interval digunakan rumus Strunges (Sugiyono, 2010: 34) seperti berikut:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Keterangan:

$K$  = jumlah kelas interval

$n$  = jumlah data

$\log$  = logaritma

2. Menghitung rentang interval

Untuk menghitung rentang data digunakan rumus berikut:

$$\text{Rentang} = (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}) + 1$$

3. Menentukan panjang kelas

Untuk menentukan panjang kelas digunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang kelas} = \text{rentang} \div \text{jumlah kelas}$$

4. Diagram batang

Diagram batang dibuat berdasarkan frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi.

5. Tabel kecenderungan variabel

Deskripsi berikut adalah dengan melakukan pengkategorian skor masing-masing variabel. Dari skor tersebut kemudian dikelompokan ke dalam 5 kategori, pengkategorian dilakukan berdasarkan *mean* (Me) dan standar deviasi (SD) pada variabel tersebut. Tabel kecenderungan tiap variabel dibagi menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Tabel 15. Pedoman Pengkategorian

No	Kategori	Skor
1	Sangat tinggi	$X \geq Mi + 1,2 SDi$
2	Tinggi	$Mi + 0,6 SDi \leq X < Mi + 1,2 SDi$
3	Cukup	$Mi - 0,6 SDi \leq X < Mi + 0,6 SDi$
4	Rendah	$Mi - 1,2 SDi \leq X < Mi - 0,6 SDi$
5	Sangat rendah	$X < (Mi - 1,2 SDi)$

Keterangan:

$Mi$  (Mean ideal) =  $\frac{1}{2}$  (skor tertinggi + skor terendah)

$SDi$  (standar Deviasi Ideal) =  $\frac{1}{6}$  (skor tertinggi – skor terendah)

(Nana Sudjana, 2005: 122)

## 1. Motivasi Kerja

Data motivasi kerja sebanyak 20 butir dengan responden sebanyak 73 orang. Analisis deskriptif data motivasi kerja diperoleh nilai *mean* 73,71, *median* 73, *modus* 71, varian 48,06, *standar deviasi* 6,93, skor maksimum 87 dan skor minimum 53.

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges (Sugiyono, 2010: 34) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Di mana:

$K$  = jumlah kelas interval

$n$  = jumlah data

$\log$  = logaritma

Bila diketahui jumlah data 73 orang maka:

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Jadi kelas interval setelah dibulatkan berjumlah 7 kelas.

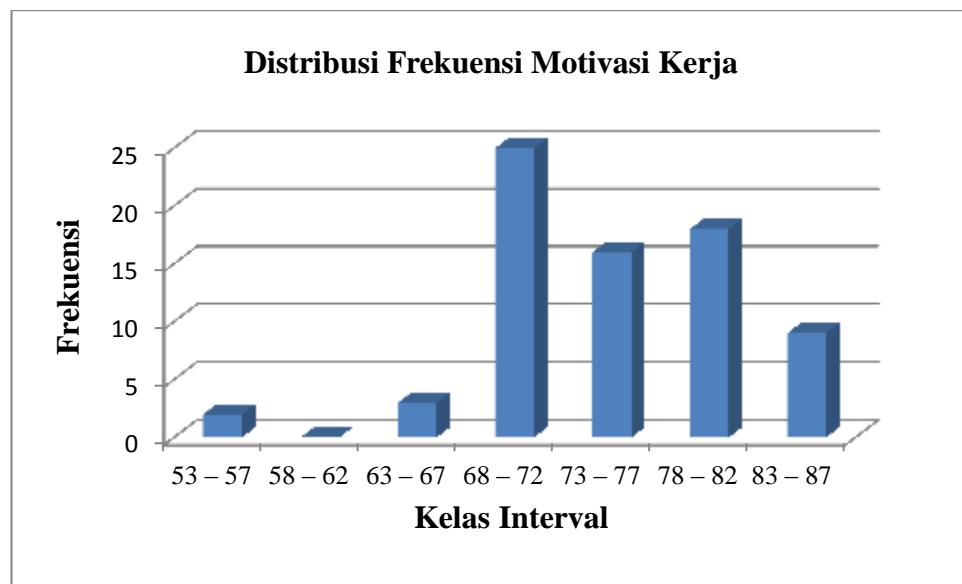
Rentang data terbesar sebesar  $(87 - 53) + 1 = 35$ . Dengan diketahuinya rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu  $35/7 = 5$ .

Tabel 16. Pedoman Frekuensi Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	53 – 57	2	2,74
2	58 – 62	0	0,00
3	63 – 67	3	4,11
4	68 – 72	25	34,25
5	73 – 77	16	21,92
6	78 – 82	18	24,66
7	83 – 87	9	12,33
Total		73	100

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan dengan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 12. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Dari diagram batang di atas dapat diketahui bahwa frekuensi terbesar pada kelas 68 – 72 dengan frekuensi sebanyak 25 sampel. Selanjutnya untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel motivasi kerja dilakukan dengan pengkategorian menjadi 5 kategori sebagai berikut:

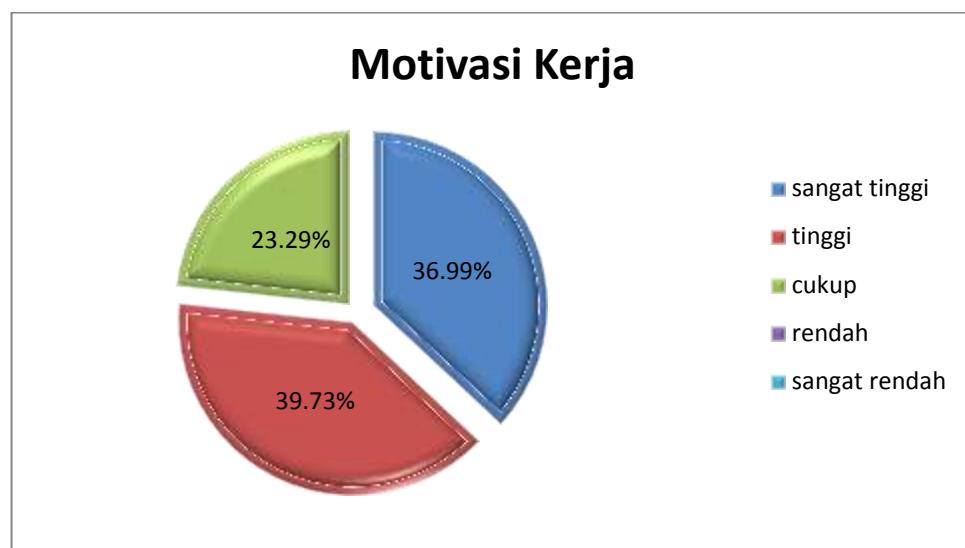
Tabel 17. Identifikasi Kategori Kecenderungan Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 76,08$	27	36,99	Sangat Tinggi
2	$68,04 \leq X < 76,08$	29	39,73	Tinggi
3	$51,96 \leq X < 68,04$	17	23,29	Cukup
4	$43,92 \leq X < 51,96$	0	0,00	Rendah
5	$X < 43,92$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 17 menunjukkan bahwa frekuensi motivasi kerja pada kategori sangat tinggi sebanyak 27 sampel (36,99%), tinggi sebanyak 29 sampel (39,73%), cukup sebanyak 17 sampel (23,29%), rendah sebanyak 0 sampel (0,00%) dan sangat rendah sebanyak 0 sampel (0,00%). Dari data di atas dapat diketahui *mean* hitung sebesar 73,71 dan berada pada kelas interval tinggi dan sebagian besar responden pada penelitian ini menyatakan motivasi kerja pada kelas interval tinggi. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hal tersebut dapat digambarkan dengan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 13. Diagram Lingkaran Motivasi Kerja

## 2. Disiplin Kerja

Data disiplin kerja sebanyak 10 butir dengan responden sebanyak 73 responden. Analisis deskriptif data disiplin kerja diperoleh nilai *mean* 38,38, *median* 38, *modus* 38, varian 6,54, *standar deviasi* 2,55, skor maksimum 43 dan skor minimum 34.

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges (Sugiyono, 2010: 34) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Di mana:

$K$  = jumlah kelas interval

$n$  = jumlah data

$\log$  = logaritma

Bila diketahui jumlah data 73 orang maka:

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Jadi kelas interval setelah dibulatkan berjumlah 7 kelas.

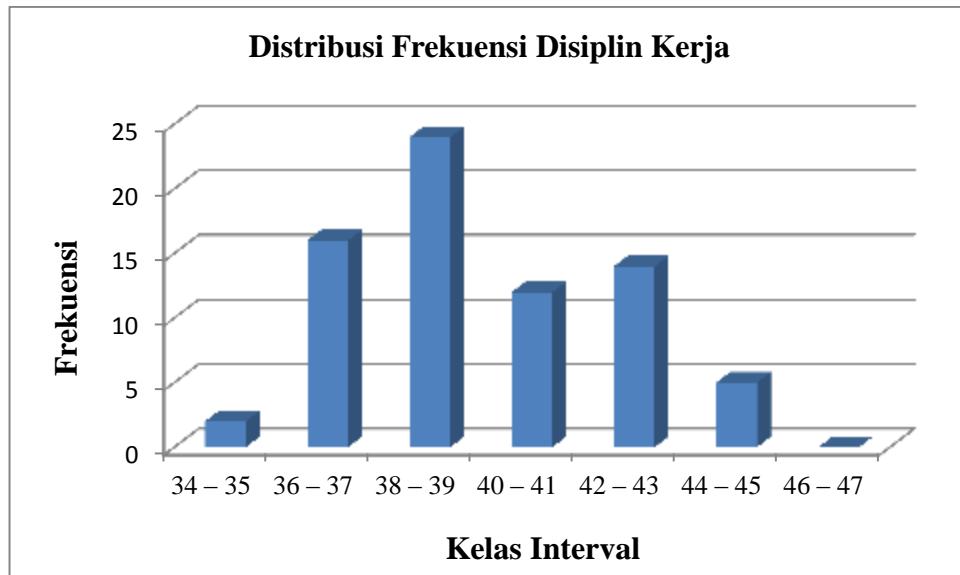
Rentang data terbesar sebesar  $(43 - 34) + 1 = 10$ . Dengan diketahuinya rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu  $10/7 = 1,43$  dibulatkan menjadi 2.

Tabel 18. Pedoman Frekuensi Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	34 – 35	2	2,74
2	36 – 37	16	21,92
3	38 – 39	24	32,88
4	40 – 41	12	16,44
5	42 – 43	14	19,18
6	44 – 45	5	6,85
7	46 – 47	0	0
Total		73	73

Sumber: Data Primer yang diolah (Lampiran 4)

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan dengan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 14. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

Dari diagram batang di atas dapat diketahui bahwa frekuensi terbesar pada kelas 38 – 39 dengan frekuensi sebanyak 24 sampel. Selanjutnya untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel disiplin kerja dilakukan dengan pengkategorian menjadi 5 kategori sebagai berikut:

Tabel 19. Identifikasi Kategori Kecenderungan Disiplin Kerja

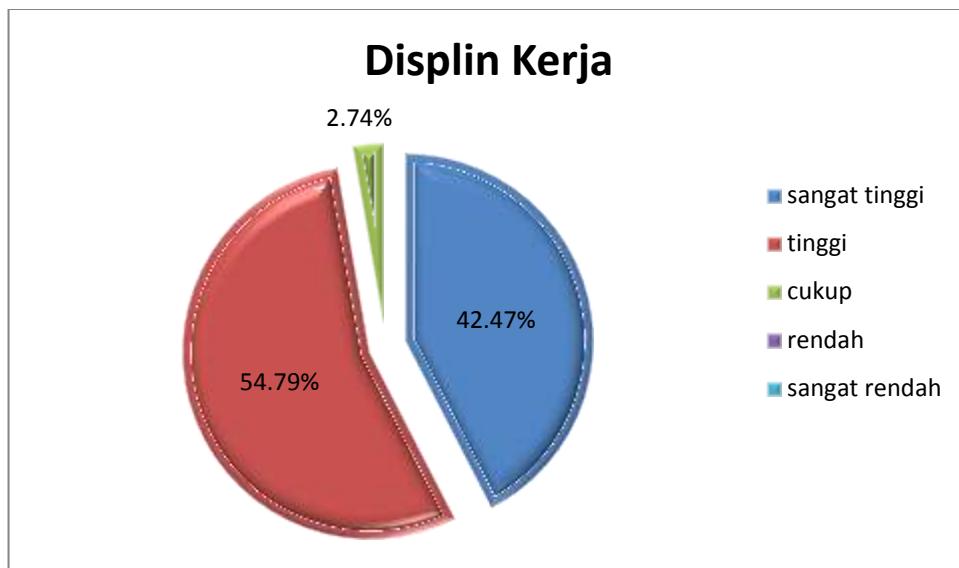
No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 38,04$	31	42,47	Sangat Tinggi
2	$34,02 \leq X < 38,04$	40	54,79	Tinggi
3	$25,98 \leq X < 34,02$	2	2,74	Cukup
4	$21,96 \leq X < 25,98$	0	0,00	Rendah
5	$X < 21,96$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 19 menunjukkan bahwa frekuensi disiplin kerja pada kategori sangat tinggi sebanyak 31 sampel (42,47%), tinggi sebanyak 40 sampel (54,79%), cukup sebanyak 2 sampel (2,74%), rendah sebanyak 0 sampel (0,00%) dan sangat rendah sebanyak 0 sampel (0,00%). Dari data di atas dapat diketahui *mean* hitung sebesar 38,38 dan berada pada kelas interval tinggi dan sebagian besar responden pada penelitian ini

menyatakan disiplin kerja pada kelas interval tinggi. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hal tersebut dapat digambarkan dengan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 15. Diagram Lingkaran Disiplin Kerja

### 3. Pengalaman Kerja

Data pengalaman kerja sebanyak 8 butir dengan responden sebanyak 73 responden. Analisis deskriptif data pengalaman kerja diperoleh nilai *mean* 30,26, *median* 31, *modus* 31, varian 17,27, *standar deviasi* 4,15, skor maksimum 38 dan skor minimum 21.

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges (Sugiyono, 2010: 34) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Di mana:

- K = jumlah kelas interval
- n = jumlah data
- log = logaritma

Bila diketahui jumlah data 73 orang maka:

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Jadi kelas interval setelah dibulatkan berjumlah 7 kelas.

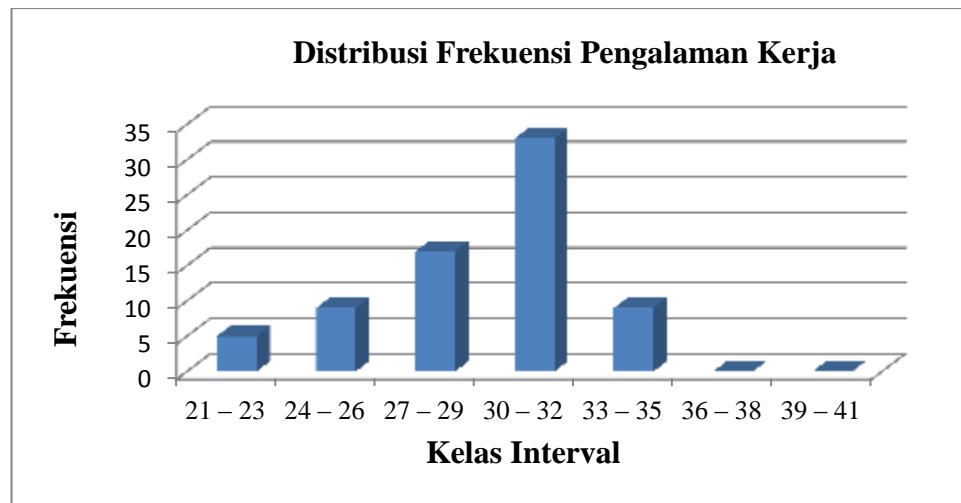
Rentang data terbesar sebesar  $(38 - 21) + 1 = 18$ . Dengan diketahuinya rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu  $18/7 = 2,57$  dibulatkan menjadi 3.

Tabel 20. Pedoman Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 – 23	5	6,85
2	24 – 26	9	12,33
3	27 – 29	17	23,29
4	30 – 32	33	45,21
5	33 – 35	9	12,33
6	36 – 38	0	0,0
7	39 – 41	0	0,0
Total		73	100

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan dengan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 16. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja  
Dari diagram batang di atas dapat diketahui bahwa frekuensi terbesar pada kelas 30 – 32 dengan frekuensi sebanyak 33 sampel. Selanjutnya

untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel pengalaman kerja dilakukan dengan pengkategorian menjadi 5 kategori sebagai berikut:

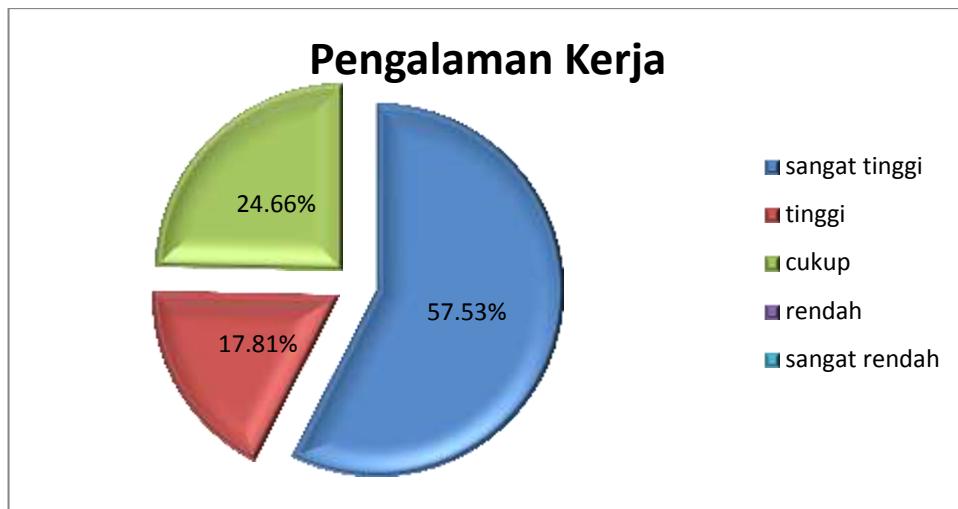
Tabel 21. Identifikasi Kategori Kecenderungan Pengalaman Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 30,36$	42	57,53	Sangat Tinggi
2	$27,18 \leq X < 30,36$	13	17,81	Tinggi
3	$20,82 \leq X < 27,18$	18	24,66	Cukup
4	$17,64 \leq X < 20,82$	0	0,00	Rendah
5	$X < 17,64$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 21 menunjukkan bahwa frekuensi pengalaman kerja pada kategori sangat tinggi sebanyak 42 sampel (57,53%), tinggi sebanyak 13 sampel (17,81%), cukup sebanyak 18 sampel (24,66%), rendah sebanyak 0 sampel (0,00%) dan sangat rendah sebanyak 0 sampel (0,00%). Dari data di atas dapat diketahui *mean* hitung sebesar 30,26 dan berada pada kelas interval sangat tinggi dan sebagian besar responden pada penelitian ini menyatakan disiplin kerja pada kelas interval sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hal itu dapat digambarkan dengan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 17. Diagram Lingkaran Pengalaman Kerja

#### 4. Produktivitas Kerja

Data produktivitas kerja sebanyak 12 butir dengan responden sebanyak 73 reponden. Analisis deskriptif data produktivitas kerja diperoleh nilai *mean* 46,32, *median* 46, *modus* 46, varian 19,39, *standar deviasi* 4,40, skor maksimum 54 dan skor minimum 34.

Jumlah kelas interval dihitung dengan rumus Sturges (Sugiyono, 2010: 34) yaitu:

$$K = 1 + 3,3 \log n$$

Di mana:

- K = jumlah kelas interval
- n = jumlah data
- log = logaritma

Bila diketahui jumlah data 73 orang maka:

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Jadi kelas interval setelah dibulatkan berjumlah 7 kelas.

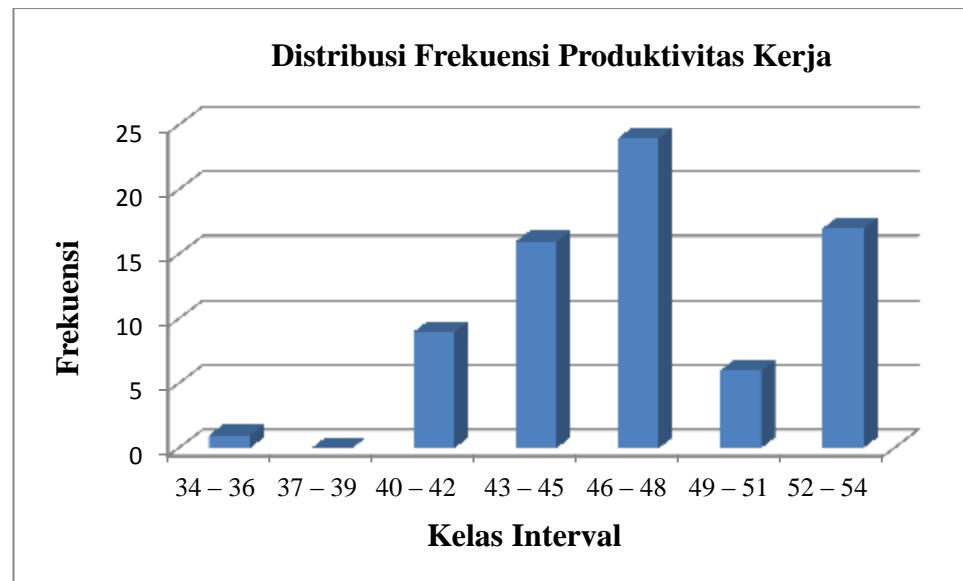
Rentang data terbesar sebesar  $(54 - 34) + 1 = 21$ . Dengan diketahuinya rentang data maka dapat diperoleh panjang kelas interval masing-masing kelompok yaitu  $21/7 = 3$ .

Tabel 22. Pedoman Frekuensi Produktivitas Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1	34 – 36	1	1,37
2	37 – 39	0	0,00
3	40 – 42	9	12,33
4	43 – 45	16	21,92
5	46 – 48	24	32,88
6	49 – 51	6	8,22
7	52 – 54	17	23,29
Total		73	100

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel di atas dapat digambarkan dengan diagram batang sebagai berikut:



Gambar 18. Diagram Batang Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

Dari diagram batang di atas dapat diketahui bahwa frekuensi terbesar pada kelas 46 – 48 dengan frekuensi sebanyak 24 sampel. Selanjutnya untuk mengidentifikasi kecenderungan variabel produktivitas kerja dilakukan dengan pengkategorian menjadi 5 kategori sebagai berikut:

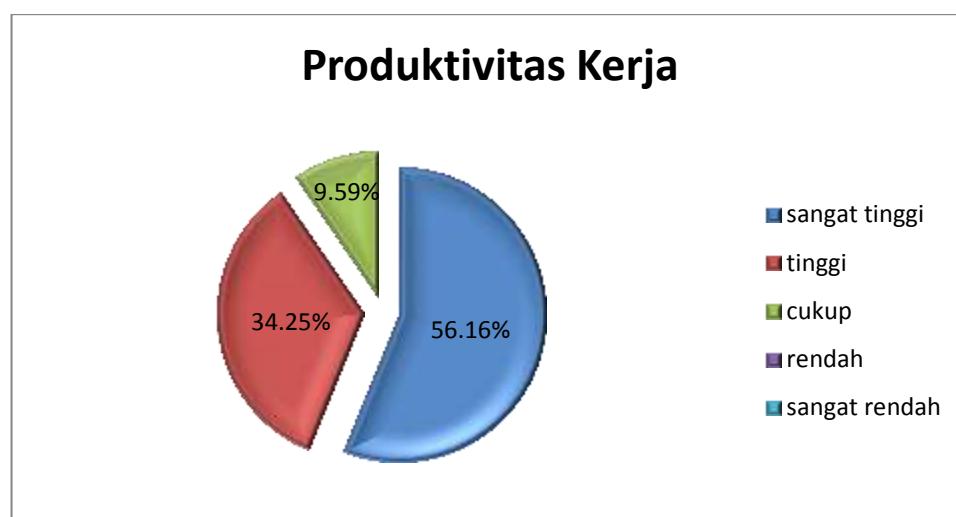
Tabel 23. Identifikasi Kategori Kecenderungan Produktivitas Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 45,6$	41	56,16	Sangat Tinggi
2	$40,8 \leq X < 45,6$	25	34,25	Tinggi
3	$31,2 \leq X < 40,8$	7	9,59	Cukup
4	$26,4 \leq X < 31,2$	0	0,00	Rendah
5	$X < 26,4$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 4)

Berdasarkan tabel 23 menunjukkan bahwa frekuensi produktivitas kerja pada kategori sangat tinggi sebanyak 41 sampel (56,16%), tinggi sebanyak 25 sampel (34,25%), cukup sebanyak 7 sampel (9,59%), rendah sebanyak 0 sampel (0,00%) dan sangat rendah sebanyak 0 sampel (0,00%). Dari data di atas dapat diketahui *mean* hitung sebesar 46,32 dan berada pada kelas interval sangat tinggi dan sebagian besar responden pada penelitian ini menyatakan disiplin kerja pada kelas interval sangat tinggi. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi termasuk dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan hal itu dapat digambarkan dengan diagram lingkaran sebagai berikut:



Gambar 19. Diagram Lingkaran Produktivitas Kerja

## D. Uji Asumsi Klasik

Pada bab metode penelitian bahwa dalam membentuk persamaan regresi perlu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mendapatkan persamaan yang bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*). Asumsi utama yang harus dipenuhi ada tiga, yaitu uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

### 1. Uji Normalitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Analisis regresi linier berganda menyatakan data berdistribusi normal. Jika data tersebut tidak normal, maka hasil analisisnya dikhawatirkan akan menjadi bias. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Kriteria yang dilakukan adalah dengan uji *Asymp. Sig (2-tailed)* dengan taraf signifikan 5%. Apabila nilai *Asymp. Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika *Asymp. Sig* kurang dari 0,05 maka berdistribusi data tidak normal (Ali Muhsin, 2012: 21). Hasil dari pengujian normalitas dapat diterangkan dalam tabel 24:

Tabel 24. Uji Normalitas Regresi Linear Berganda

Variabel	Asymp. Sig (2-tailed)	Keterangan
X1 (Motivasi Kerja)	0,485	Normal
X2 (Disiplin Kerja)	0,140	Normal
X3 (Pengalaman Kerja)	0,089	Normal
Y (Produktivitas Kerja)	0,154	Normal

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 5)

Dari tabel 24 diketahui bahwa distribusi semua data normal, karena nilai *Asymp. Sig* X1, X2, X3 dan Y lebih dari 0,05. Data dikatakan normal

jika nilai *Asymp Sig* lebih dari atau sama dengan 0,05 (Ali Muhson, 2012: 21).

## 2. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui pola hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat apakah berbentuk linear atau tidak. Kriteria yang digunakan adalah dengan uji F dengan taraf signifikansi 5%. Apabila nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05 maka hubungan tersebut linear, namun sebaliknya jika nilai F kurang dari 0,05 maka hubungannya tidak linear (Ali Muhson, 2005: 61). Hasil dari pengujian linearitas dapat diterangkan pada tabel 25:

Tabel 25. Uji Linieritas Regresi Linear Berganda

Variabel	Nilai F	Sig.	Keterangan
X1 dan Y	1,444	0,159	Linear
X2 dan Y	1,337	0,242	Linear
X3 dan Y	1,463	0,155	Linear

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 5)

Dari tabel 25 dapat diketahui bahwa distribusi semua data sudah linear. Karena signifikansi semua data yaitu X1, X2, dan X3 lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel sudah berdistribusi linear. Data dikatakan linear jika nilai signifikansi F lebih besar dari 0,05 (Ali Muhson, 2005: 61).

## 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel bebas dalam model. Apabila *tolerance* lebih dari 0,25 dan *Variance (VIF)* kurang dari 4 berarti tidak terjadi multikolinearitas (Ali Muhson, 2012: 26). Hasil dari pengujian multikolinearitas dapat diterangkan dalam tabel 26:

Tabel 26. Uji Multikoliniaritas Regresi Linear Berganda

Variabel	<i>Collinierity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
X1 (Motivasi Kerja)	0,662	1,510	Tidak Multikolinieritas
X2 (Disiplin Kerja)	0,671	1,489	Tidak Multikolinieritas
X3 (Pengalaman Kerja)	0,609	1,642	Tidak Multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 5)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 26, nilai *tolerance* variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian bernilai lebih besar dari 0,25 sedangkan nilai *Variance (VIF)* bernilai kurang dari 4. Dengan demikian dapat disimpulkan  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  tidak terdapat gejala multikoliniearitas antar variabel independen dalam model regresi.

#### 4. Uji Heterosedastisitas

Langkah ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi memiliki perbedaan variansi residu dari kasus pengamatan satu kasus pengamatan yang lain. Model regresi yang baik harus memiliki homoskedastisitas dan tidak memiliki heterosedastisitas. Cara yang dilakukan adalah dengan *Uji Glejser*. Dalam uji ini yang perlu ditafsirkan bagian koefisien antara variabel independen dengan absolut residu. Jika nilai sig tersebut lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heterosedastisitas (Ali Muhson, 2012: 31).

Tabel 27. Uji Heterosedastisitas (*Uji Glejser*) Regresi Linear Berganda

Variabel	Signifikansi	Keputusan
X1 (Motivasi Kerja)	0,434	Tidak Heterosedastisitas
X2 (Disiplin Kerja)	0,301	Tidak Heterosedastisitas
X3 (Pengalaman Kerja)	0,884	Tidak Heterosedastisitas

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 5)

Hasil uji heterosedastisitas (uji *Glejser*) pada tabel 27 menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi linear berganda ini bebas dari heterosedastisitas.

### E. Pengujian Hipotesis

Data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

#### 1. Mencari Persamaan Garis Regresi Berganda

Analisis data yang dilakukan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Rangkuman hasil analisis regresi ganda adalah sebagai berikut:

Tabel 28. Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Konstanta	1,673	0,333	0,740	Tidak Signifikan
X1 (Motivasi Kerja)	0,157	2,780	0,007	Signifikan
X2 (Disiplin Kerja)	0,511	3,366	0,001	Signifikan
X3 (Pengalaman Kerja)	0,445	4,537	0,000	Signifikan
R square = 0,639 Adjusted R Square = 0,624	F hitung = 40,778 Sig. = 0,000			

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 6)

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,673 + 0,157 X_1 + 0,511 X_2 + 0,445 X_3$$

## **2. Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah secara sendiri-sendiri (parsial). Pengujian hipotesis ini langsung menggunakan analisis regresi linear berganda dikarenakan variabel yang dianalisis lebih dari satu variabel.

Apabila nilai  $t_{hitung}$  lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Penjelasan uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

**a. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah diperoleh nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) 0,157. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,780 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,05 maka hipotesis pertama yang berbunyi “variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah” diterima. Dengan demikian variabel motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

**b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah diperoleh nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) 0,511. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,366 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,05 maka hipotesis kedua yang berbunyi “variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah” diterima. Dengan demikian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

**c. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah**

Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah diperoleh nilai koefisien regresi ( $b_3$ ) 0,445. Pada taraf signifikansi 5%, dapat diketahui nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,537 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 karena koefisien regresi mempunyai nilai positif dan nilai signifikansi ( $p$ ) < 0,05 maka hipotesis ketiga yang berbunyi “variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah” diterima. Dengan demikian variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pengalaman kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

**3. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Berdasarkan hasil perhitungan secara simultan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja, pada

taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 40,778 dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi  $F < 0,05$  maka hipotesis yang keempat yang berbunyi “variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah” diterima. Hal ini mengandung arti bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah.

#### **4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menunjukkan berapa besar persentase variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja) secara bersama-sama menerangkan variansи variabel dependen (produktivitas kerja).

Tabel 29. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,800	0,639	0,624

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 6)

Kemampuan model dalam menerangkan variansи variabel dependen dapat dijelaskan dari koefisien determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi dalam penelitian ini menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>*. Berdasarkan hasil perhitungan uji determinasi yang tampak pada tabel 29, besarnya koefisien determinasi atau *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,624. Hal ini berarti 62,4 % produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin

kerja dan pengalaman kerja sedangkan sisanya ( $100\% - 62,4\% = 37,6\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### **5. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)**

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui besarnya SR dan SE masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya SR dan SE dapat dilihat table berikut ini:

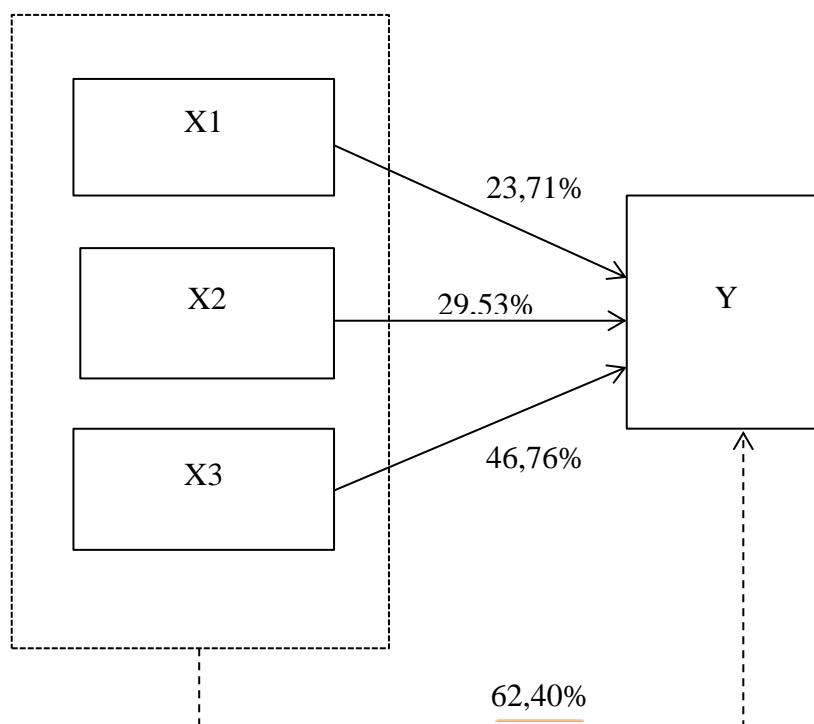
Tabel 30. Sumbangan Relatif (SR) dan Sumbangan Efektif (SE)  
Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

No	Variabel	Sumbangan	
		Relatif (SR)	Efektif (SE)
1	Motivasi Kerja	23,71%	14,80%
2	Disiplin Kerja	29,53%	18,43%
3	Pengalaman Kerja	46,76%	29,18%
	Jumlah	100,00%	62,40%

Sumber: Data Primer yang diolah (lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis yang tercantum dalam tabel 30, Sumbangan Relatif (SR) motivasi kerja adalah sebesar 23,71%, untuk disiplin kerja 29,53% dan pengalaman kerja sebesar 46,76%. Sedangkan Sumbangan Efektif (SE) untuk motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja adalah sebesar 62,40% terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah dan sebesar 37,60% diberikan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Ringkasan hasil analisis penelitian dirangkum dalam gambar di bawah ini.



Gambar 20. Paradigma Hasil Penelitian

Keterangan:

- X1 : Motivasi Kerja
- X2 : Disiplin Kerja
- X3 : Pengalaman Kerja
- Y : Produktivitas Kerja
- : Sumbangan efektif dari setiap variabel (parsial)
- > : Sumbangan efektif dari ketiga variabel (simultan)

## F. Pembahasan Hasil Penelitian

- Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian regresi linier berganda mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,780 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikansi sebesar 0,007 di bawah

$\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Motivasi ini hanya dapat diberikan kepada orang yang mampu untuk mengerjakannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2005: 93), “memotivasi ini sangat sulit, karena pemimpin sulit untuk mengetahui kebutuhan (*needs*) dan keinginan (*wants*) yang diperlukan bawahan dari hasil pekerjaan itu”.

Hasil penelitian ini secara tidak langsung mendukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005) yang menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seseorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada perusahaan. Secara singkat manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga produktivitas kerja setiap karyawan meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan karyawan meningkat pula.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ineke Kartikawati (2006) dengan judul “Hubungan antara sistem pengupahan dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan pada industri kerajinan wingko di Kulon Progo”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan  $r_{hitung}$  0,809 dan  $p$  sebesar 0,000 yang berarti probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5%.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Bambang Triatmojo (2009) dengan judul “Pengaruh motivasi, kedisiplinan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan koperasi unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan”. Hasil penelitian menyatakan uji t motivasi (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (3,300) > dari  $t_{tabel}$  (1,96) dan nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak sehingga variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian regresi linier berganda mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,366 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikansi sebesar 0,001 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh setiap karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan atau ketiaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kedisiplinan seorang karyawan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawan (Hasibuan, 2007).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Bambang Triatmojo (2009) dan secara tidak langsung mendukung

pendapat yang dikemukakan oleh Malayu Hasibuan (2005: 192) yang menyatakan dengan adanya disiplin kerja dalam suatu perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

3. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja industri mebel di Desa Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian regresi linier berganda mendapatkan hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,537 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal ini berarti semakin tinggi pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Pengalaman kerja tidak hanya menyangkut jumlah masa kerja, tetapi lebih dari juga memperhitungkan jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap banyaknya produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat dari hasil produksi tenaga kerja yang diarahkan. Menurut Hitzman (Muhibbin Syah, 1995: 89) mengatakan “pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar”.

4. Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja industri mebel di Desa Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja. Hasil pengujian regresi linier berganda mendapatkan hasil  $F_{hitung}$  sebesar 40,778 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,73 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Besarnya Sumbangan Efektif (SE) secara bersama-sama antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja adalah sebesar 62,40% terhadap produktivitas kerja.

## **BAB V** **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 2,780 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikansi sebesar 0,007 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal tersebut dikarenakan motivasi merupakan dorongan kekuatan mental karyawan untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi maka kinerja seorang karyawan akan baik dan produktivitas kerjanya akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 3,366 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikansi sebesar 0,001 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal tersebut dikarenakan dengan adanya sikap disiplin kerja yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan patuh terhadap semua peraturan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik.
3. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi. Hal ini dapat dilihat dari hasil  $t_{hitung}$  sebesar 4,537 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,99 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Hal tersebut

dikarenakan pengalaman kerja mempengaruhi seseorang dalam bekerja, semakin tinggi pengalaman seseorang maka orang tersebut akan semakin mudah dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil  $F_{hitung}$  sebesar 40,778 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,73 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah  $\alpha = 5\%$ . Besarnya koefisien determinasi atau *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,624. Hal ini berarti 62,4 % produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja sedangkan sisanya 37,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.
5. Kendala yang dihadapi industri mebel di Desa Temuwangi adalah sulitnya mendapatkan bahan baku mebel, kurang meratanya alat produksi yang canggih, karyawan masih ada yang membolos, masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja, tidak semua karyawan menguasai mesin produksi yang canggih, karyawan ada yang bersedia dan ada yang tidak bersedia untuk kerja lembur demi memenuhi target produksi perusahaan, kurang memperhatikan kualitas hasil produksi, sering mengabaikan prosedur bekerja yang telah diatur perusahaan, kemampuan yang dimiliki karyawan berbeda-beda, kurangnya kreativitas karyawan dalam menghasilkan produk mebel, dan kurang tenaga ahli pada bidang mengukir.

## B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang perlu diteliti untuk mengetahui produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya tiga variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja. Masih banyak faktor lain yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja untuk diteliti diantaranya pendidikan, ketrampilan, tingkat penghasilan, pelatihan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan terhadap peralatan.
2. Meskipun terdapat asumsi bahwa metode angket merupakan teknik pengumpulan data yang respondennya akan memberikan jawaban sesuai dengan kondisi sesungguhnya, namun pada kenyataannya metode ini masih memiliki kelemahan. Kelemahan dari pengukuran dengan metode angket yaitu kesesuaian antara jawaban responden dengan kondisi nyata dari karyawan sulit dikontrol.
3. Istilah kata-kata yang asing seperti produktivitas kerja dan motivasi kerja yang belum banyak dimengerti oleh responden sehingga menyebabkan responden kurang yakin dalam mengisi angket penelitian.

## C. Saran

Adapun saran-saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja karyawan industri mebel di Desa Temuwangi termasuk dalam kategori sangat tinggi, maka pimpinan perusahaan perlu mempertahankan. Hal ini dapat dilakukan dengan selalu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, seperti motivasi

kerja, peraturan kerja yang diberikan, pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan fisik karyawan dan sarana atau peralatan produksi.

2. Motivasi kerja karyawan industri mebel di Desa Temuwangi termasuk dalam kategori tinggi. Pemimpin perusahaan hendaknya mempertahankan hal ini. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan motivasi kerja yaitu dengan memberikan hadiah kepada karyawan yang berprestasi, selain itu juga dalam bentuk pujian. Karyawan diberi motivasi positif bertujuan agar semangat kerja karyawan tersebut meningkat.
3. Disiplin kerja karyawan industri mebel di Desa Temuwangi termasuk dalam kategori tinggi, maka hal ini harus dipertahankan. Upaya-upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan disiplin kerja yaitu dengan melakukan pengawasan melekat, adanya teladan yang baik dari pimpinan dan penerapan keadilan sehingga disiplin kerja dari karyawan dapat dibina, tidak hanya takut dengan sanksi yang diberikan tetapi kedisiplinan timbul dari kesadaran setiap karyawan.
4. Karyawan yang masih memiliki keterampilan di bawah rata-rata dari karyawan lain perlu diberi bimbingan dan masukan dari karyawan yang telah memiliki pengalaman yang cukup, hal tersebut perlu dilakukan agar kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan merata.
5. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi, maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam memproduksi mebel, perusahaan perlu membuat peraturan dan sanksi yang ketat, karyawan

perlu diberikan motivasi baik berupa moril maupun materiil, serta perlu adanya pengadaan mesin yang canggih untuk menunjang kerja karyawan dan diimbangi dengan kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Muhson. 2005. *Diktat Mata Kuliah Aplikasi Komputer*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2012. *Modul Pelatihan SPSS*. Diktat Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badan Pusat Statistik, diolah Kementerian Perdagangan. *Perkembangan ekspor non migas sektor industri kayu dan barang dari kayu (Dalam Juta US\$)*. Diakses tanggal 26 Januari 2015 pukul 22:56 WIB dari <http://www.kemendag.go.id/id/economic-profile/indonesia-export-import/growth-of-non-oil-and-gas-export-commodity>
- Bambang Triatmojo. 2009. “Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa Kendalisodo Tawangharjo Grobogan”. *Skripsi*. STIE-AUB.
- Buku Data Monografi Desa Temuwangi Kecamatan Pedan Kabupaten Klaten Semester II Tahun 2014
- Cardoso Gomes, Faustino. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia pusat Bahasa (edisi keempat)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Depdiknas. 2005. *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Djemari Mardapi. 2008. *Teknik Penyusunan Instrument Tes dan Non Tes*. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Desi Rahmawati. 2013. “Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung”. *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO Vol. 1.No.1*.
- Dwi Ineke Kartikawati. 2006. “Hubungan antara Sistem Pengupahan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan pada Industri Wingko di Kulon Progo”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Effendi, S. 1995. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Elpis Anto Manalu, Prihatin Lumbanraja dan Sitti Raha Agoes Salim. 2014. “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pegawai Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah”. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014, artikel 4*.

- Fitriyanto Nugroho. 2012. "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri kerajinan topeng di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul". *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Foster, Bill. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ganjar Mulya Sukmana. 2013. "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kabupaten Jember)". *Jurnal Ilmiah*. Universitas Brawijaya Malang.
- Hani Handoko. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- John, Elaine B. 2007. *Contextual Teaching and Learning*. Terjemahan Ibnu Setiawan. Bandung: MLC.
- Kadarusman. 2012. *Peraturan Presiden Indonesia No 8 Tahun 2012 Tentang Kualifikasi Nasional Indonesia*. Diakses 22 Februari 2015 jam 20:04 WIB dari <http://dkp.academic.edu/kadarusaman/Papers/1336213>
- Kusnendi, dkk. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Alam*. Jakarta: Pusat Penerbitan Universitas Terbuka.
- Letje Guntur. 1996. *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Airlangga
- Malayu S. P Hasibuan. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
 \_\_\_\_\_ .2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Putera.  
 \_\_\_\_\_ .2009. *Produktivitas Apa dan Bagaimana (cetakan kedelapan)*. Jakarta: Bumi Putera.
- Muhibbin Syah. 1995. *Psikologi pendidikan suatu pendekatan baru*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mustaqim. 2004. *Psikologi Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nana Sudjana. 2005. *Penelitian Statistika*. Bandung: Tarsito.

- Nesty Widyaningsih. 2012. "Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan". *Jurnal Pendidikan & Ekonomi, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Notoatmodjo, S. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pandji Anoraga. 2005. *Psikologi Kerja (cetakan ke 3)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Payaman J Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Ravianto, J. 1986. *Produktivitas dan Pengukuran Seri Produktivitas VII*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rizki Herdiansyah. 2011. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Upah terhadap Produktivitas Pekerja di UD. Farley's Kota Mojokerto". *Skripsi*. UNESA.
- Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi belajar-mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno Hadi. 2004. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi
- Wahid Sulaiman. 2004. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus & Pemecahannya*. Yogyakarta: Andi Offset.

**LAMPIRAN 1**

**INSTRUMEN PENELITIAN**

**FORMAT OBSERVASI**  
**PERUSAHAAN MEBEL DI DESA TEMUWANGI**

Nama Perusahaan : .....

Tanggal : .....

No	Aspek yang diamati	Deskripsi Hasil Pengamatan
1	Jumlah barang yang dihasilkan	
2	Kualitas barang yang dihasilkan	
3	Penggunaan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	
4	Kerja lembur	
5	Tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	
6	Mempersiapkan peralatan sebelum bekerja	
7	Menggunakan peralatan saat bekerja	
8	Merapikan peralatan setelah bekerja	
9	Menyimpan peralatan	
10	Cara memproduksi barang	
11	Cara berpakaian	
12	Kehadiran di tempat kerja	
13	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	

## ANGKET PENELITIAN

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel Di Temuwangi, Pedan, Klaten, Jawa Tengah**

#### **I. PENGANTAR**

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi (TAS) di Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, saya bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu karyawan pada industri mebel di Desa Temuwangi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/pernyataan dalam angket penelitian dengan sebaik-baiknya. 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. Jawaban Bapak/Ibu juga tidak akan mempengaruhi nilai Bapak/Ibu atau nama baik instansi/perusahaan.

Atas bantuan Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Yoga Aprilianingrum  
NIM. 11404244001

## **II. PETUNJUK PENGISIAN**

1. Sebelum mengisi pertanyaan/pernyataan berikut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Lengkapilah data diri
3. Setiap pernyataan, pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda “Check list” (✓) pada kolom yang tersedia.
4. Keterangan pilihan:

SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 N = Netral  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

## **III. BIODATA PENGISI**

1. Nama lengkap : .....
2. Jenis kelamin : .....
3. Umur : .....
4. Pendidikan terakhir : .....
5. Lama bekerja di perusahaan ini : .....
6. Status perkawinan :  
 Belum Kawin  Kawin  Duda  Janda
7. Pengalaman kerja sebelumnya :  
 a. Lama bekerja di industri mebel .....  
.....  
.....  
.....

b. Pengalaman dibidang lain .....  
.....  
.....

#### IV. PERNYATAAN

##### A. PRODUKTIVITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
4	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
5	Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan.					
6	Pekerjaan saya meningkatkan keuntungan perusahaan.					
7	Kerja lembur diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.					
8	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.					
9	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai.					
10	Ketepatan waktu merupakan faktor yang penting dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
12	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan hasil kerja.					

##### B. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan saya.					
2	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.					
3	Dalam bekerja saya selalu berusaha mengungguli rekan-rekan.					
4	Saya menciptakan hal-hal yang baru untuk meningkatkan keberhasilan tugas.					
5	Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja.					

6	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan.				
7	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.				
8	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya.				
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab saya.				
10	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.				
11	Melihat hasil pekerjaan saya memperoleh pujian dari orang lain, saya bekerja lebih baik lagi.				
12	Untuk mencapai prestasi kerja, saya selalu memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan.				
13	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang.				
14	Dalam bekerja saya selalu mencapai target.				
15	Insentif yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan.				
16	Prestasi yang saya raih saat ini sudah sangat memuaskan.				
17	Dengan adanya semangat mengungguli teman kerja maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.				
18	Tujuan utama saya bekerja adalah untuk meningkatkan keuntungan perusahaan				
19	Kebutuhan hidup yang membuat saya termotivasi untuk bekerja.				
20	Gaji yang saya terima sesuai dengan keinginan.				

### C. DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan.					
2	Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan.					
3	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
4	Peraturan yang ditetapkan perusahaan mempengaruhi hasil pekerjaan saya.					
5	Menurut saya, menaati prosedur kerja dari perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan					

	dengan cepat dan tepat.				
6	Peraturan dari perusahaan seringkali menghambat pekerjaan saya.				
7	Saya merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan saya selesai.				
8	Prosedur kerja atau tata cara tidak terlalu penting, yang penting pekerjaan terselesaikan.				
9	Menurut saya, disiplin kerja mendorong saya untuk memelihara sarana dan prasarana perusahaan.				
10	Saya berusaha untuk bertanggung jawab atas kerusakan peralatan kerja yang saya pakai.				

#### D. PENGALAMAN KERJA

NO	PERNYATAAN	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya sudah lama bekerja di industri mebel					
2	Saya terampil dalam bekerja					
3	Ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain.					
4	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
5	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
6	Saya selalu menghasilkan produk sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan.					
7	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
8	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah perusahaan.					

**LAMPIRAN 2**  
**HASIL UJI COBA**  
**INSTRUMEN PENELITIAN**

- a. Hasil Uji Coba Variabel Motivasi Kerja
- b. Hasil Uji Coba Variabel Disiplin Kerja
- c. Hasil Uji Coba Variabel Pengalaman Kerja
- d. Hasil Uji Coba Variabel Produktivitas Kerja

## HASIL UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

### Hasil Uji Coba Motivasi Kerja

No	Butir Soal																				Jumlah Skor	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77	
<b>2</b>	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	5	3	78	
<b>3</b>	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	87	
<b>4</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	77	
<b>5</b>	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	79	
<b>6</b>	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	80	
<b>7</b>	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71	
<b>8</b>	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	4	4	4	3	3	2	2	5	3	67	
<b>9</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	83	
<b>10</b>	5	4	3	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	3	3	4	4	4	4	4	78	
<b>11</b>	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	71	
<b>12</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	72	
<b>13</b>	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	55	
<b>14</b>	5	5	2	3	4	5	2	2	4	3	2	4	4	3	3	5	2	3	4	3	68	
<b>15</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	71	
<b>16</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	74	
<b>17</b>	5	5	2	2	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	73	
<b>18</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	89	
<b>19</b>	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	53	
<b>20</b>	5	2	2	3	4	5	3	3	4	4	2	3	2	5	3	4	4	3	4	3	68	
<b>21</b>	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	74	
<b>22</b>	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	2	5	4	3	3	4	3	4	3	76	
<b>23</b>	5	4	1	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	63	
<b>24</b>	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	63	
<b>25</b>	4	3	2	3	4	5	3	2	5	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	69	
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77	
<b>27</b>	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	3	78
<b>28</b>	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	87	
<b>29</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	77	
<b>30</b>	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	79	

## Correlations

M6	Pearson Correlation	.741**	.168	.094	-.061	.316	1	.229	.069	.642**	.237	.019	.062	.230	.657**	.066	.126	.182	-.024	.452*	.049	.461*
	Sig. (2-tailed)	.000	.375	.621	.751	.089		.224	.716	.000	.208	.920	.747	.222	.000	.730	.508	.335	.901	.012	.798	.010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M7	Pearson Correlation	.245	.205	.271	.330	.219	.229	1	.374*	.085	.339	.895**	.194	.330	.364*	.424*	.208	.679**	.152	.348	.140	.718**
	Sig. (2-tailed)	.192	.276	.147	.075	.244	.224		.042	.655	.067	.000	.305	.075	.048	.019	.269	.000	.423	.060	.461	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M8	Pearson Correlation	.086	.149	.557**	.369*	.155	.069	.374*	1	.169	.331	.344	.235	.093	.181	.113	.183	.595**	.525**	.089	.471**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.651	.431	.001	.045	.413	.716	.042		.372	.074	.062	.212	.625	.339	.553	.333	.001	.003	.638	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M9	Pearson Correlation	.735**	.330	.055	-.020	.398*	.642**	.085	.169	1	.226	-.155	.310	.427*	.414*	-.033	.254	.090	.352	.406*	.454*	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.771	.915	.030	.000	.655	.372		.231	.413	.095	.019	.023	.862	.176	.636	.057	.026	.012	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M10	Pearson Correlation	.131	.126	.188	.084	-.065	.237	.339	.331	.226	1	.350	.513**	.262	.146	.343	-.179	.465**	.144	.698**	-.028	.495**
	Sig. (2-tailed)	.491	.506	.320	.659	.732	.208	.067	.074	.231		.058	.004	.162	.442	.064	.345	.010	.447	.000	.882	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M11	Pearson Correlation	-.016	.178	.239	.384*	.115	.019	.895**	.344	-.155	.350	1	.234	.337	.155	.501**	.123	.592**	.083	.255	.010	.596**
	Sig. (2-tailed)	.933	.348	.203	.036	.546	.920	.000	.062	.413	.058		.213	.069	.413	.005	.516	.001	.663	.174	.957	.001

N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M12 Pearson Correlation		.102	.455*	.000	.049	.183	.062	.194	.235	.310	.513**	.234	1	.525**	-.124	.468**	.279	.324	.241	.340	.330	.535**	
Sig. (2-tailed)		.591	.012	1.000	.796	.332	.747	.305	.212	.095	.004	.213		.003	.513	.009	.136	.081	.199	.066	.075	.002	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M13 Pearson Correlation		.345	.504**	-.022	.287	.335	.230	.330	.093	.427*	.262	.337	.525**	1	.007	.374*	.119	.254	.034	.270	.123	.546**	
Sig. (2-tailed)		.062	.005	.907	.124	.070	.222	.075	.625	.019	.162	.069	.003		.970	.042	.531	.176	.859	.149	.516	.002	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M14 Pearson Correlation		.596**	.160	.340	.163	.337	.657**	.364*	.181	.414*	.146	.155	-.124	.007	1	.116	.035	.216	.088	.270	.093	.485**	
Sig. (2-tailed)		.001	.398	.066	.390	.069	.000	.048	.339	.023	.442	.413	.513	.970		.541	.856	.251	.644	.148	.625	.007	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M15 Pearson Correlation		-.055	.061	.051	.329	.229	.066	.424*	.113	-.033	.343	.501**	.468**	.374*	.116	1	.174	.544**	-.103	.327	.035	.473**	
Sig. (2-tailed)		.775	.750	.788	.076	.224	.730	.019	.553	.862	.064	.005	.009	.042	.541		.359	.002	.587	.077	.853	.008	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M16 Pearson Correlation		.275	.338	.000	.000	.239	.126	.208	.183	.254	-.179	.123	.279	.119	.035	.174	1	.137	.430*	-.101	.405*	.403*	
Sig. (2-tailed)		.142	.068	1.000	1.000	.204	.508	.269	.333	.176	.345	.516	.136	.531	.856	.359		.469	.018	.595	.027	.027	
N		30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M17 Pearson Correlation		.179	-.007	.147	.394*	.228	.182	.679**	.595**	.090	.465**	.592**	.324	.254	.216	.544**	.137	1	.280	.340	.118	.672**	

	Sig. (2-tailed)	.343	.971	.437	.031	.225	.335	.000	.001	.636	.010	.001	.081	.176	.251	.002	.469		.134	.066	.534	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M18	Pearson Correlation	.217	.278	.320	-.063	.232	-.024	.152	.525**	.352	.144	.083	.241	.034	.088	-.103	.430*	.280	1	.144	.582**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.250	.137	.085	.740	.217	.901	.423	.003	.057	.447	.663	.199	.859	.644	.587	.018	.134		.446	.001	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M19	Pearson Correlation	.319	.186	-.052	-.201	-.050	.452*	.348	.089	.406*	.698**	.255	.340	.270	.270	.327	-.101	.340	.144	1	-.072	.439*
	Sig. (2-tailed)	.085	.326	.785	.287	.793	.012	.060	.638	.026	.000	.174	.066	.149	.148	.077	.595	.066	.446		.706	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
M20	Pearson Correlation	.162	.220	.421*	.087	.345	.049	.140	.471**	.454*	-.028	.010	.330	.123	.093	.035	.405*	.118	.582**	-.072	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.393	.242	.021	.649	.062	.798	.461	.009	.012	.882	.957	.075	.516	.625	.853	.027	.534	.001	.706		.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.533**	.482**	.436*	.409*	.512**	.461*	.718**	.621**	.536**	.495**	.596**	.535**	.546**	.485**	.473**	.403*	.672**	.487**	.439*	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.016	.025	.004	.010	.000	.000	.002	.005	.001	.002	.002	.007	.008	.027	.000	.006	.015	.008	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.852	20

## HASIL UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

### Hasil Uji Coba Disiplin Kerja

<b>No</b>	<b>Butir Soal</b>										<b>Jumlah Skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
<b>2</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
<b>3</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
<b>4</b>	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
<b>5</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	44
<b>6</b>	5	5	4	3	3	4	5	1	5	4	39
<b>7</b>	5	5	4	3	3	3	5	1	5	5	39
<b>8</b>	5	5	5	2	2	3	5	1	5	5	38
<b>9</b>	5	4	4	2	2	4	5	5	4	4	39
<b>10</b>	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	47
<b>11</b>	4	4	4	3	2	4	5	1	3	3	33
<b>12</b>	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	35
<b>13</b>	5	5	5	4	3	4	5	1	5	5	42
<b>14</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	2	5	38
<b>15</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	2	2	33
<b>16</b>	5	5	5	2	2	4	5	1	3	5	37
<b>17</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	37
<b>18</b>	5	5	5	2	2	4	4	1	5	5	38
<b>19</b>	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	35
<b>20</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	4	3	36
<b>21</b>	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37
<b>22</b>	5	5	5	3	2	4	2	1	5	5	37
<b>23</b>	3	5	4	3	2	4	4	4	5	3	37
<b>24</b>	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	35
<b>25</b>	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	34
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
<b>27</b>	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
<b>28</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
<b>29</b>	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
<b>30</b>	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	44

Correlations												
	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	Disiplin	
D1	Pearson Correlation	1	.634**	.700**	-.083	.172	.181	.313	-.021	.041	.474**	.438*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.661	.363	.338	.093	.913	.831	.008	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D2	Pearson Correlation	.634**	1	.813**	.013	.160	.234	.250	.068	.212	.366*	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.945	.399	.212	.182	.722	.261	.046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D3	Pearson Correlation	.700**	.813**	1	.051	.207	.351	.161	.176	-.011	.346	.516**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.788	.272	.057	.395	.351	.954	.061
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D4	Pearson Correlation	-.083	.013	.051		1	.873**	.212	.269	.485**	.285	.007
	Sig. (2-tailed)		.661	.945	.788		.000	.261	.150	.007	.127	.970
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D5	Pearson Correlation	.172	.160	.207	.873**		1	.241	.414*	.558**	.259	.099
	Sig. (2-tailed)		.363	.399	.272	.000		.200	.023	.001	.167	.602
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D6	Pearson Correlation	.181	.234	.351	.212	.241		1	.146	.525**	.097	.076
	Sig. (2-tailed)		.338	.212	.057	.261	.200		.441	.003	.609	.688
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D7	Pearson Correlation	.313	.250	.161	.269	.414*		.146	1	.308	.087	.138
	Sig. (2-tailed)		.093	.182	.395	.150	.023	.441		.097	.646	.468
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D8	Pearson Correlation	-.021	.068	.176	.485**	.558**	.525**		.308	1	-.012	-.125
	Sig. (2-tailed)		.913	.722	.351	.007	.001	.003	.097		.948	.511
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D9	Pearson Correlation	.041	.212	-.011	.285	.259	.097	.087	-.012	1	.432*	.417*
	Sig. (2-tailed)		.831	.261	.954	.127	.167	.609	.646	.948		.017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
D10	Pearson Correlation	.474**	.366*	.346	.007	.099	.076	.138	-.125	.432*	1	.403*
	Sig. (2-tailed)		.008	.046	.061	.970	.602	.688	.468	.511	.017	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Disiplin	Pearson Correlation	.438*	.494**	.516**	.693**	.820**	.513**	.537**	.663**	.417*	.403*	1
	Sig. (2-tailed)		.015	.006	.003	.000	.000	.004	.002	.000	.022	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	10

**HASIL UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
PENGALAMAN KERJA**

Hasil Uji Coba Pengalaman Kerja

<b>No</b>	<b>Butir Soal</b>								<b>Jumlah Skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>2</b>	4	4	2	4	4	4	4	4	30
<b>3</b>	5	5	4	5	1	5	5	4	34
<b>4</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>5</b>	4	4	3	4	4	4	5	5	33
<b>6</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	34
<b>7</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>8</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	34
<b>9</b>	4	4	4	4	2	4	2	3	27
<b>10</b>	4	3	2	4	5	3	5	5	31
<b>11</b>	4	4	3	3	2	4	3	3	26
<b>12</b>	4	4	3	4	4	4	3	3	29
<b>13</b>	5	5	3	5	4	5	4	4	35
<b>14</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>15</b>	2	3	3	3	2	3	3	3	22
<b>16</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>17</b>	2	2	2	2	2	3	3	3	19
<b>18</b>	4	4	2	3	3	3	3	3	25
<b>19</b>	3	3	3	4	3	3	2	4	25
<b>20</b>	2	3	3	3	2	4	2	2	21
<b>21</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	32
<b>22</b>	3	3	3	4	2	4	3	4	26
<b>23</b>	4	3	3	4	3	4	3	4	28
<b>24</b>	4	3	3	4	3	4	3	4	28
<b>25</b>	4	4	4	4	4	3	2	4	29
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	32
<b>27</b>	4	4	2	4	4	4	4	4	30
<b>28</b>	5	5	4	5	4	5	5	4	37
<b>29</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>30</b>	4	4	3	4	4	4	5	5	33

**Correlations**

		Pe1	Pe2	Pe3	Pe4	Pe5	Pe6	Pe7	Pe8	Pengalaman
Pe1	Pearson Correlation	1	.887**	.501**	.703**	.431*	.663**	.580**	.610**	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.017	.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pe2	Pearson Correlation	.887**	1	.609**	.636**	.319	.710**	.528**	.434*	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.085	.000	.003	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pe3	Pearson Correlation	.501**	.609**	1	.467**	.137	.501**	.166	.259	.574**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.009	.470	.005	.379	.168	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pe4	Pearson Correlation	.703**	.636**	.467**	1	.389*	.746**	.596**	.563**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.009		.034	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pe5	Pearson Correlation	.431*	.319	.137	.389*	1	.103	.483**	.539**	.609**
	Sig. (2-tailed)	.017	.085	.470	.034		.588	.007	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pe6	Pearson Correlation	.663**	.710**	.501**	.746**	.103	1	.577**	.350	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.588		.001	.058	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pe7	Pearson Correlation	.580**	.528**	.166	.596**	.483**	.577**	1	.692**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.379	.001	.007	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pe8	Pearson Correlation	.610**	.434*	.259	.563**	.539**	.350	.692**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.168	.001	.002	.058	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pengalaman	Pearson Correlation	.888**	.839**	.574**	.829**	.609**	.740**	.787**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	8

**HASIL UJI COBA VALIDITAS DAN RELIABILITAS  
PRODUKTIVITAS KERJA**

Hasil Uji Coba Produktivitas Kerja

<b>No</b>	<b>Butir Soal</b>												<b>Jumlah Skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	47
<b>2</b>	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52
<b>3</b>	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
<b>4</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
<b>5</b>	4	4	3	3	4	5	2	5	5	5	4	4	48
<b>6</b>	5	5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	44
<b>7</b>	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51
<b>8</b>	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	45
<b>9</b>	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	40
<b>10</b>	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	56
<b>11</b>	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	34
<b>12</b>	4	4	4	4	4	2	2	4	1	5	5	5	44
<b>13</b>	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	41
<b>14</b>	5	5	5	5	4	3	2	4	2	2	4	4	45
<b>15</b>	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	40
<b>16</b>	5	5	5	5	4	4	2	4	2	2	4	4	46
<b>17</b>	4	5	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	41
<b>18</b>	5	5	5	5	4	3	3	4	2	4	5	5	50
<b>19</b>	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	5	5	44
<b>20</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	2	2	5	5	44
<b>21</b>	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	41
<b>22</b>	5	4	4	5	3	2	2	3	2	2	5	5	42
<b>23</b>	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	48
<b>24</b>	4	3	5	5	3	3	2	3	2	2	4	4	40
<b>25</b>	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	4	4	45
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	47
<b>27</b>	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52
<b>28</b>	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
<b>29</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
<b>30</b>	4	4	3	3	4	5	2	5	5	5	4	4	48

## Correlations

Pr8	Pearson Correlation	.032	.182	.017	-.068	.432*	.549**	.177	1	.397*	.359	.109	.124	.518**
	Sig. (2-tailed)	.867	.335	.929	.723	.017	.002	.349		.030	.051	.566	.513	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pr9	Pearson Correlation	-.103	-.005	-.103	-.103	.368*	.836**	.413*	.397*	1	.589**	.120	.071	.645**
	Sig. (2-tailed)	.587	.978	.588	.588	.045	.000	.023	.030		.001	.528	.709	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pr10	Pearson Correlation	-.235	-.121	-.229	-.229	.509**	.525**	.390*	.359	.589**	1	.038	.008	.523**
	Sig. (2-tailed)	.212	.523	.224	.224	.004	.003	.033	.051	.001		.843	.966	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pr11	Pearson Correlation	.247	.017	.421*	.494**	.262	.038	-.014	.109	.120	.038	1	.962**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.188	.927	.020	.006	.161	.841	.942	.566	.528	.843		.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pr12	Pearson Correlation	.299	.134	.373*	.447*	.258	.000	.036	.124	.071	.008	.962**	1	.502**
	Sig. (2-tailed)	.108	.480	.043	.013	.169	1.000	.852	.513	.709	.966	.000		.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Produktivitas	Pearson Correlation	.388*	.390*	.486**	.457*	.817**	.665**	.560**	.518**	.645**	.523**	.512**	.502**	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.033	.007	.011	.000	.000	.001	.003	.000	.003	.004	.005	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.776	12

**LAMPIRAN 3**  
**TABEL TABULASI**

- a. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja
- b. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja
- c. Tabulasi Data Variabel Pengalaman Kerja
- d. Tabulasi Data Variabel Produktivitas Kerja

### DATA VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Butir Soal																				Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	2	3	4	5	2	2	4	3	2	4	4	3	3	5	2	3	3	3	67
2	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	5	3	78
3	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	71
4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	67
5	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	79
6	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	80
7	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71
8	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	4	4	4	3	3	2	2	5	3	67
9	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	83
10	5	4	3	4	4	5	1	5	5	5	1	5	5	3	3	4	4	4	4	4	78
11	2	2	3	3	2	4	2	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	2	4	2	53
12	5	5	2	3	4	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	72
13	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71
14	5	5	2	3	4	5	2	2	4	3	2	4	4	3	3	5	2	3	4	3	68
15	2	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	3	55
16	5	5	2	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	74
17	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71
18	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	3	87
19	5	5	2	2	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	73
20	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	74

<b>21</b>	5	2	2	3	4	5	3	3	4	4	2	3	2	5	3	4	4	3	4	3	68
<b>22</b>	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	2	5	4	3	3	4	3	4	3	76
<b>23</b>	5	4	1	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	63
<b>24</b>	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	5	3	63
<b>25</b>	4	3	2	3	4	5	3	2	5	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	69
<b>26</b>	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	4	4	4	3	3	2	2	5	3	67
<b>27</b>	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	5	3	78
<b>28</b>	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	71
<b>29</b>	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	67
<b>30</b>	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	79
<b>31</b>	4	4	2	4	3	5	2	2	4	3	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	67
<b>32</b>	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	80
<b>33</b>	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71
<b>34</b>	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	4	4	4	3	3	2	2	5	3	67
<b>35</b>	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	79
<b>36</b>	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71
<b>37</b>	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	2	4	2	5	3	78
<b>38</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	74
<b>39</b>	5	4	1	3	4	4	2	1	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	4	3	63
<b>40</b>	5	5	2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	87
<b>41</b>	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	71
<b>42</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	72
<b>43</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	4	4	72
<b>44</b>	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	80

<b>45</b>	5	2	2	3	4	5	3	3	4	4	2	3	2	5	3	4	4	3	4	3	68
<b>46</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	74
<b>47</b>	5	5	2	2	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	73
<b>48</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	83
<b>49</b>	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	80
<b>50</b>	5	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	2	5	4	3	3	4	3	4	3	76
<b>51</b>	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	74
<b>52</b>	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	71
<b>53</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	74
<b>54</b>	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	5	4	67
<b>55</b>	4	3	2	3	4	5	3	2	5	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	69
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
<b>57</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	83
<b>58</b>	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	87
<b>59</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
<b>60</b>	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	79
<b>61</b>	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	77
<b>62</b>	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	83
<b>63</b>	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	3	87
<b>64</b>	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
<b>65</b>	4	5	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	79
<b>66</b>	4	4	5	2	4	5	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4
<b>67</b>	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	80
<b>68</b>	5	5	2	2	2	5	2	2	5	5	2	4	4	4	3	3	2	2	5	3	67

<b>69</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4	3	74
<b>70</b>	5	5	2	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	87
<b>71</b>	5	5	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	71
<b>72</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	72
<b>73</b>	5	5	2	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	2	5	4	72

**DATA VARIABEL DISIPLIN KERJA**

<b>No</b>	<b>Butir Soal</b>										<b>Jumlah Skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
<b>2</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	41
<b>3</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	41
<b>4</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	4	3	36
<b>5</b>	5	5	5	2	2	4	4	5	3	5	40
<b>6</b>	5	5	4	3	3	4	5	1	5	4	39
<b>7</b>	5	5	4	3	3	3	5	1	5	5	39
<b>8</b>	5	5	5	2	2	3	5	1	5	5	38
<b>9</b>	5	4	4	2	2	4	5	5	4	4	39
<b>10</b>	5	5	5	2	2	4	5	4	3	5	40
<b>11</b>	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	35
<b>12</b>	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	35
<b>13</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	2	5	40
<b>14</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	2	5	38
<b>15</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	4	40
<b>16</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	4	3	36
<b>17</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	4	3	36
<b>18</b>	5	5	5	2	2	4	4	1	5	5	38
<b>19</b>	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	35
<b>20</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	4	3	36
<b>21</b>	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	36
<b>22</b>	5	5	5	3	2	4	2	1	5	5	37
<b>23</b>	3	5	4	3	2	4	4	4	5	3	37
<b>24</b>	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	35
<b>25</b>	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	34
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
<b>27</b>	5	5	4	2	2	4	5	5	3	5	40
<b>28</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	41
<b>29</b>	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
<b>30</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	2	5	38
<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
<b>32</b>	5	5	5	2	2	4	4	5	5	5	42
<b>33</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	41
<b>34</b>	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
<b>35</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	2	5	38

<b>36</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	2	5	38
<b>37</b>	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	43
<b>38</b>	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	42
<b>39</b>	5	4	4	2	2	4	5	1	4	4	35
<b>40</b>	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	43
<b>41</b>	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	37
<b>42</b>	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	35
<b>43</b>	5	5	5	2	3	4	4	4	2	5	39
<b>44</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	2	5	38
<b>45</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	2	2	35
<b>46</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	41
<b>47</b>	5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	37
<b>48</b>	5	5	5	2	2	4	4	5	5	5	42
<b>49</b>	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	35
<b>50</b>	5	5	5	2	2	4	4	4	4	3	38
<b>51</b>	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	37
<b>52</b>	5	5	5	3	2	4	2	5	5	5	41
<b>53</b>	3	5	4	3	2	4	4	4	5	3	37
<b>54</b>	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	35
<b>55</b>	4	4	4	3	2	4	4	2	4	3	34
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
<b>57</b>	5	5	5	2	2	4	4	5	5	5	42
<b>58</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	41
<b>59</b>	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
<b>60</b>	5	5	5	3	2	4	4	4	2	5	39
<b>61</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
<b>62</b>	5	5	5	2	2	4	4	5	5	5	42
<b>63</b>	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	41
<b>64</b>	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	37
<b>65</b>	5	5	5	2	2	4	5	4	2	5	39
<b>66</b>	5	5	4	3	3	4	5	5	5	4	43
<b>67</b>	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	43
<b>68</b>	5	5	5	2	2	3	5	5	5	5	42
<b>69</b>	5	4	4	2	2	4	5	1	4	4	35
<b>70</b>	5	5	5	3	4	5	5	1	5	5	43
<b>71</b>	4	4	4	3	2	4	5	5	3	3	37
<b>72</b>	5	4	4	2	2	4	4	2	4	4	35
<b>73</b>	5	5	5	2	2	4	4	5	2	5	39

## **DATA VARIABEL PENGALAMAN KERJA**

<b>36</b>	4	4	2	4	3	4	4	3	28
<b>37</b>	5	5	4	5	1	5	5	4	34
<b>38</b>	4	4	3	4	4	4	3	3	29
<b>39</b>	2	3	3	3	3	4	2	2	22
<b>40</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>41</b>	4	4	3	3	2	4	3	3	26
<b>42</b>	5	5	4	3	3	4	3	5	32
<b>43</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	27
<b>44</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>45</b>	3	3	3	4	3	3	2	4	25
<b>46</b>	4	3	2	4	5	3	5	5	31
<b>47</b>	3	3	3	4	3	3	2	4	25
<b>48</b>	5	5	4	4	4	4	4	4	34
<b>49</b>	4	3	3	4	3	4	3	4	28
<b>50</b>	5	5	4	5	1	5	5	4	34
<b>51</b>	4	4	3	3	2	4	3	3	26
<b>52</b>	4	4	4	4	4	4	2	3	29
<b>53</b>	4	3	2	4	5	3	5	5	31
<b>54</b>	2	3	3	3	4	3	3	3	24
<b>55</b>	4	4	4	4	4	3	2	4	29
<b>56</b>	4	3	2	4	5	3	5	5	31
<b>57</b>	5	5	4	4	4	5	4	4	35
<b>58</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>59</b>	4	3	2	4	5	3	5	5	31
<b>60</b>	4	4	3	4	4	4	5	5	33
<b>61</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>62</b>	5	5	4	4	4	4	5	4	35
<b>63</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>64</b>	4	4	4	4	5	4	4	4	33
<b>65</b>	4	3	2	4	5	3	5	5	31
<b>66</b>	4	4	2	4	4	3	3	4	28
<b>67</b>	5	5	4	5	1	5	5	4	34
<b>68</b>	4	4	2	4	4	4	3	4	29
<b>69</b>	4	4	3	3	2	4	3	3	26
<b>70</b>	5	5	4	5	4	5	5	5	38
<b>71</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	27
<b>72</b>	4	3	2	4	5	3	5	5	31
<b>73</b>	3	3	3	4	3	4	3	4	27

### DATA VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

<b>No</b>	<b>Butir Soal</b>												<b>Jumlah Skor</b>
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	
<b>1</b>	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	47
<b>2</b>	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52
<b>3</b>	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	54
<b>4</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
<b>5</b>	5	5	5	5	4	4	2	4	2	2	4	4	46
<b>6</b>	5	5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	44
<b>7</b>	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51
<b>8</b>	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	45
<b>9</b>	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	40
<b>10</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	54
<b>11</b>	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	34
<b>12</b>	4	4	4	4	4	2	2	4	1	5	5	5	44
<b>13</b>	4	4	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	41
<b>14</b>	5	5	5	5	4	3	2	4	2	2	4	4	45
<b>15</b>	4	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	40
<b>16</b>	5	5	5	5	4	4	2	4	2	2	4	4	46
<b>17</b>	4	5	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	41
<b>18</b>	5	5	5	5	4	3	3	4	2	4	5	5	50
<b>19</b>	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	5	5	44
<b>20</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	2	2	5	5	44
<b>21</b>	4	4	4	4	4	2	2	4	2	3	4	4	41
<b>22</b>	5	4	4	5	3	2	2	3	2	2	5	5	42
<b>23</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	4	2	5	5	46
<b>24</b>	4	3	5	5	3	3	2	3	2	2	4	4	40
<b>25</b>	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	4	4	45
<b>26</b>	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	47
<b>27</b>	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52
<b>28</b>	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	54
<b>29</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	4	2	5	5	46
<b>30</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	4	2	5	5	46
<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	47
<b>32</b>	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52
<b>33</b>	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	54
<b>34</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	4	2	5	5	46
<b>35</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	4	2	5	5	46

<b>36</b>	5	5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	44
<b>37</b>	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	51
<b>38</b>	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	45
<b>39</b>	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	40
<b>40</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	54
<b>41</b>	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	4	43
<b>42</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	4	2	5	5	46
<b>43</b>	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	43
<b>44</b>	5	5	5	5	4	3	2	4	4	2	4	4	47
<b>45</b>	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	42
<b>46</b>	5	5	5	5	4	4	2	4	4	2	4	4	48
<b>47</b>	4	5	4	4	3	3	2	4	4	2	4	4	43
<b>48</b>	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	5	5	52
<b>49</b>	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	5	5	44
<b>50</b>	5	4	4	4	3	3	2	5	4	2	5	5	46
<b>51</b>	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	43
<b>52</b>	5	4	4	5	3	2	2	3	4	2	5	5	44
<b>53</b>	4	3	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	48
<b>54</b>	4	3	5	5	3	3	2	3	2	2	4	4	40
<b>55</b>	5	5	5	4	4	3	3	4	2	2	4	4	45
<b>56</b>	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	47
<b>57</b>	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52
<b>58</b>	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	54
<b>59</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
<b>60</b>	4	4	3	3	4	5	2	5	5	5	4	4	48
<b>61</b>	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	47
<b>62</b>	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	52
<b>63</b>	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	54
<b>64</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
<b>65</b>	4	4	3	3	4	5	2	5	5	5	4	4	48
<b>66</b>	5	5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	44
<b>67</b>	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	51
<b>68</b>	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	45
<b>69</b>	4	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	3	40
<b>70</b>	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	54
<b>71</b>	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	4	4	43
<b>72</b>	4	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5	5	48
<b>73</b>	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	43

**LAMPIRAN 4**

**PENENTUAN KELAS INTERVAL &**

**PENGKATEGORIAN VARIABEL**

## PERHITUNGAN KELAS INTERVAL

Kelas interval dihitung dengan rumus Sturges (Sugiyono, 2010: 35) yaitu:

### 1. Motivasi Kerja

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Dari jumlah kelas yang dibulatkan sebesar 7

$$R = (87 - 53) + 1$$

$$R = 34 + 1$$

$$R = 35$$

Panjang kelas = rentang : banyak kelas

$$\text{Panjang kelas} = 35 : 7$$

$$\text{Panjang kelas} = 5$$

Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1	53 – 57	2	2,74
2	58 – 62	0	0,00
3	63 – 67	3	4,11
4	68 – 72	25	34,25
5	73 – 77	16	21,92
6	78 – 82	18	24,66
7	83 – 87	9	12,33
Total		73	100

### 2. Disiplin Kerja

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Dari jumlah kelas yang dibulatkan sebesar 7

$$R = (43 - 34) + 1$$

$$R = 9 + 1$$

$$R = 10$$

Panjang kelas = rentang : banyak kelas

$$\text{Panjang kelas} = 10 : 7$$

$$\text{Panjang kelas} = 1,43$$

Panjang kelas dibulatkan menjadi 2

Tabel Distribusi Frekuensi Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1	34 – 35	2	2,74
2	36 – 37	16	21,92
3	38 – 39	24	32,88
4	40 – 41	12	16,44
5	42 – 43	14	19,18
6	44 – 45	5	6,85
7	46 – 47	0	0
Total		73	100

### 3. Pengalaman Kerja

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Dari jumlah kelas yang dibulatkan sebesar 7

$$R = (38 - 21) + 1$$

$$R = 17 + 1$$

$$R = 18$$

Panjang kelas = rentang : banyak kelas

Panjang kelas = 18 : 7

Panjang kelas = 2,57

Panjang kelas dibulatkan menjadi 3

Tabel Distribusi Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1	21 – 23	5	6,85
2	24 – 26	9	12,33
3	27 – 29	17	23,29
4	30 – 32	33	45,21
5	33 – 35	9	12,33
6	36 – 38	0	0,0
7	39 - 41	0	0,0
Total		73	100

### 4. Produktifitas Kerja

$$K = 1 + 3,3 \log 73$$

$$K = 7,14$$

Dari jumlah kelas yang dibulatkan sebesar 7

$$R = (54 - 34) + 1$$

$$R = 20 + 1$$

$$R = 21$$

Panjang kelas = rentang : banyak kelas

Panjang kelas = 21 : 7

Panjang kelas = 3

Tabel Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Presentase (%)
1	34 – 36	1	1,37
2	37 – 39	0	0,00
3	40 – 42	9	12,33
4	43 – 45	16	21,92
5	46 – 48	24	32,88
6	49 – 51	6	8,22
7	52 – 54	17	23,29
Total		73	100

## DISTRIBUSI FREKUENSI DATA

Statistics

		Motivasi	Disiplin	Pengalaman	Produktivitas
N	Valid	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0
Mean		73.7123	38.3836	30.2603	46.3288
Median		73.0000	38.0000	31.0000	46.0000
Mode		71.00	38.00	31.00	46.00
Std. Deviation		6.93317	2.55837	4.15675	4.40345
Variance		48.069	6.545	17.279	19.390
Minimum		53.00	34.00	21.00	34.00
Maximum		87.00	43.00	38.00	54.00

## PERHITUNGAN KECENDERUNGAN DISTRIBUSI FREKUENSI

Rumus  $M_i$  dan  $SD_i$

$$\text{Mean Ideal } (M_i) = \frac{1}{2} (\text{skor tertinggi} + \text{skor terendah})$$

$$\text{SD ideal } (SD_i) = \frac{1}{6} (\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah})$$

Adapun pengkategorian variansi nilai tersebut yaitu:

- a. Kelompok sangat tinggi       $= X \geq M_i + 1,2 SD_i$
- b. Kelompok tinggi                 $= M_i + 0,6 SD_i \leq X < M_i + 1,2 SD_i$
- c. Kelompok cukup                 $= M_i - 0,6 SD_i \leq X < M_i + 0,6 SD_i$
- d. Kelompok rendah               $= M_i - 1,2 SD_i \leq X < M_i - 0,6 SD_i$
- e. Kelompok sangat rendah      $= X < (M_i - 1,2 SD_i)$

### 1. Motivasi Kerja

$$M_i = \frac{1}{2} (100 + 20)$$

$$= \frac{1}{2} (120)$$

$$= 60$$

$$SD_i = \frac{1}{6} (100 - 20)$$

$$= \frac{1}{6} (80)$$

$$= 13,4$$

- a. Kelompok sangat tinggi       $= X > 76,08$
- b. Kelompok tinggi                 $= 68,04 \leq X < 76,08$
- c. Kelompok cukup                 $= 51,96 \leq X < 68,04$
- d. Kelompok rendah               $= 43,92 \leq X < 51,96$
- e. Kelompok sangat rendah      $= X < 43,92$

Tabel Kecenderungan Frekuensi Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 76,08$	27	36,99	Sangat Tinggi
2	$68,04 \leq X < 76,08$	29	39,73	Tinggi
3	$51,96 \leq X < 68,04$	17	23,29	Cukup
4	$43,92 \leq X < 51,96$	0	0,00	Rendah
5	$X < 43,92$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

## 2. Disiplin Kerja

$$Mi = \frac{1}{2} (50 + 10)$$

$$= \frac{1}{2} (60)$$

$$= 30$$

$$SDi = \frac{1}{6} (50 - 10)$$

$$= \frac{1}{6} (40)$$

$$= 6,7$$

- a. Kelompok sangat tinggi       $= X > 38,04$
- b. Kelompok tinggi                 $= 34,02 \leq X < 38,04$
- c. Kelompok cukup                 $= 25,98 \leq X < 34,02$
- d. Kelompok rendah               $= 21,96 \leq X < 25,98$
- e. Kelompok sangat rendah      $= X < 21,96$

Tabel Kecenderungan Frekuensi Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 38,04$	31	42,47	Sangat Tinggi
2	$34,02 \leq X < 38,04$	40	54,79	Tinggi
3	$25,98 \leq X < 34,02$	2	2,74	Cukup
4	$21,96 \leq X < 25,98$	0	0,00	Rendah
5	$X < 21,96$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

## 3. Pengalaman Kerja

$$Mi = \frac{1}{2} (40 + 8)$$

$$= \frac{1}{2} (48)$$

$$= 24$$

$$SDi = \frac{1}{6} (40 - 8)$$

$$= \frac{1}{6} (32)$$

$$= 5,3$$

- a. Kelompok sangat tinggi       $= X > 30,36$
- b. Kelompok tinggi                 $= 27,18 \leq X < 30,36$
- c. Kelompok cukup                 $= 20,82 \leq X < 27,18$
- d. Kelompok rendah               $= 17,64 \leq X < 20,82$
- e. Kelompok sangat rendah      $= X < 17,64$

Tabel Kecenderungan Frekuensi Pengalaman Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 30,36$	42	57,53	Sangat Tinggi
2	$27,18 \leq X < 30,36$	13	17,81	Tinggi
3	$20,82 \leq X < 27,18$	18	24,66	Cukup
4	$17,64 \leq X < 20,82$	0	0,00	Rendah
5	$X < 17,64$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

#### 4. Produktivitas Kerja

$$\begin{aligned} Mi &= \frac{1}{2} (60 + 12) \\ &= \frac{1}{2} (72) \\ &= 36 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} SDi &= \frac{1}{6} (60 - 12) \\ &= \frac{1}{6} (48) \\ &= 8 \end{aligned}$$

- a. Kelompok sangat tinggi       $= X > 45,6$
- b. Kelompok tinggi                 $= 40,8 \leq X < 45,6$
- c. Kelompok cukup                 $= 31,2 \leq X < 40,8$
- d. Kelompok rendah               $= 26,4 \leq X < 31,2$
- e. Kelompok sangat rendah      $= X < 26,4$

Tabel Kecenderungan Frekuensi Produktifitas Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	$X > 45,6$	41	56,16	Sangat Tinggi
2	$40,8 \leq X < 45,6$	25	34,25	Tinggi
3	$31,2 \leq X < 40,8$	7	9,59	Cukup
4	$26,4 \leq X < 31,2$	0	0,00	Rendah
5	$X < 26,4$	0	0,00	Sangat Rendah
Total		73	100	

**LAMPIRAN 5**  
**UJI PRASYARAT ANALISIS**

- a. Uji Normalitas
- b. Uji Linearitas
- c. Uji Multikolinearitas
- d. Uji Heteroskedasitas

## Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Motivasi	Disiplin	Pengalaman	Produktivitas
N	73	73	73	73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>				
Mean	73.7123	38.3836	30.2603	46.3288
Std. Deviation	6.93317	2.55837	4.15675	4.40345
Most Extreme Differences	.098	.135	.146	.132
Absolute				
Positive	.086	.135	.078	.132
Negative	-.098	-.107	-.146	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z	.837	1.153	1.247	1.132
Asymp. Sig. (2-tailed)	.485	.140	.089	.154

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Uji Linieritas

### Produktivitas Kerja \* Motivasi Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Kerja	Between Groups	(Combined)	767.968	16	47.998	4.279
* Motivasi Kerja	Linearity	524.954	1	524.954	46.801	.000
	Deviation from Linearity	243.014	15	16.201	1.444	.159
	Within Groups	628.141	56	11.217		
	Total	1396.110	72			

### Produktivitas Kerja \* Disiplin Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Kerja	Between Groups	(Combined)	685.235	9	76.137	6.748
* Disiplin Kerja	Linearity	564.537	1	564.537	50.031	.000
	Deviation from Linearity	120.698	8	15.087	1.337	.242
	Within Groups	710.874	63	11.284		
	Total	1396.110	72			

## Produktivitas Kerja \* Pengalaman Kerja

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktifitas Kerja *	Between Groups	889.067	15	59.271	6.663	.000
Pengalaman Kerja	Linearity	706.867	1	706.867	79.464	.000
	Deviation from Linearity	182.200	14	13.014	1.463	.155
	Within Groups	507.043	57	8.895		
	Total	1396.110	72			

## Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.673	5.029	.333	.740		
	Motivasi Kerja	.157	.056	.247	2.780	.007	.662
	Disiplin Kerja	.511	.152	.297	3.366	.001	.671
	Pengalaman Kerja	.445	.098	.420	4.537	.000	.609

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

## Uji Heteroskedastitas (Uji Glejser)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	.357	3.356	.106	.916
	Motivasi Kerja	-.030	.038	-.115	-.787
	Disiplin Kerja	.106	.101	.152	1.043
	Pengalaman Kerja	-.010	.066	-.022	-.146

a. Dependent Variable: ABS

**LAMPIRAN 6**

**OUTPUT REGRESI**

- a. Output Regresi
- b. Sumbangan Relatif
- c. Sumbangan Efektif

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 <sup>a</sup>	.639	.624	2.70125

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

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	892.634	3	297.545	40.778	.000 <sup>a</sup>
	Residual	503.476	69	7.297		
	Total	1396.110	72			

- a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.673	5.029		.333	.740
	Motivasi Kerja	.157	.056	.247	2.780	.007
	Disiplin Kerja	.511	.152	.297	3.366	.001
	Pengalaman Kerja	.445	.098	.420	4.537	.000

- a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

**Tabel Perhitungan SR dan SE**

	X1	X2	X3	Y	X1^2	X2^2	X3^3	Y^2	X1Y	X2Y	X3Y
1	67	38	31	47	4489	1444	961	2209	3149	1786	1457
2	78	41	30	52	6084	1681	900	2704	4056	2132	1560
3	71	41	31	54	5041	1681	961	2916	3834	2214	1674
4	67	36	31	46	4489	1296	961	2116	3082	1656	1426
5	79	40	31	46	6241	1600	961	2116	3634	1840	1426
6	80	39	34	44	6400	1521	1156	1936	3520	1716	1496
7	71	39	32	51	5041	1521	1024	2601	3621	1989	1632
8	67	38	34	45	4489	1444	1156	2025	3015	1710	1530
9	83	39	27	40	6889	1521	729	1600	3320	1560	1080
10	78	40	31	54	6084	1600	961	2916	4212	2160	1674
11	53	35	22	34	2809	1225	484	1156	1802	1190	748
12	72	35	29	44	5184	1225	841	1936	3168	1540	1276
13	71	40	35	41	5041	1600	1225	1681	2911	1640	1435
14	68	38	32	45	4624	1444	1024	2025	3060	1710	1440
15	55	40	22	40	3025	1600	484	1600	2200	1600	880
16	74	36	32	46	5476	1296	1024	2116	3404	1656	1472
17	71	36	21	41	5041	1296	441	1681	2911	1476	861
18	87	38	25	50	7569	1444	625	2500	4350	1900	1250
19	73	35	25	44	5329	1225	625	1936	3212	1540	1100
20	74	36	21	44	5476	1296	441	1936	3256	1584	924
21	68	36	31	41	4624	1296	961	1681	2788	1476	1271
22	76	37	26	42	5776	1369	676	1764	3192	1554	1092
23	63	37	28	46	3969	1369	784	2116	2898	1702	1288
24	63	35	28	40	3969	1225	784	1600	2520	1400	1120
25	69	34	29	45	4761	1156	841	2025	3105	1530	1305
26	67	38	31	47	4489	1444	961	2209	3149	1786	1457
27	78	40	30	52	6084	1600	900	2704	4056	2080	1560
28	71	41	37	54	5041	1681	1369	2916	3834	2214	1998
29	67	37	32	46	4489	1369	1024	2116	3082	1702	1472
30	79	38	32	46	6241	1444	1024	2116	3634	1748	1472
31	67	38	31	47	4489	1444	961	2209	3149	1786	1457
32	80	42	34	52	6400	1764	1156	2704	4160	2184	1768
33	71	41	32	54	5041	1681	1024	2916	3834	2214	1728
34	67	37	32	46	4489	1369	1024	2116	3082	1702	1472
35	79	38	32	46	6241	1444	1024	2116	3634	1748	1472
36	71	38	28	44	5041	1444	784	1936	3124	1672	1232
37	78	43	34	51	6084	1849	1156	2601	3978	2193	1734
38	74	42	29	45	5476	1764	841	2025	3330	1890	1305
39	63	35	22	40	3969	1225	484	1600	2520	1400	880
40	87	43	38	54	7569	1849	1444	2916	4698	2322	2052

41	71	37	26	43	5041	1369	676	1849	3053	1591	1118
42	72	35	32	46	5184	1225	1024	2116	3312	1610	1472
43	72	39	27	43	5184	1521	729	1849	3096	1677	1161
44	80	38	38	47	6400	1444	1444	2209	3760	1786	1786
45	68	35	25	42	4624	1225	625	1764	2856	1470	1050
46	74	41	31	48	5476	1681	961	2304	3552	1968	1488
47	73	37	25	43	5329	1369	625	1849	3139	1591	1075
48	83	42	34	52	6889	1764	1156	2704	4316	2184	1768
49	80	35	28	44	6400	1225	784	1936	3520	1540	1232
50	76	38	34	46	5776	1444	1156	2116	3496	1748	1564
51	74	37	26	43	5476	1369	676	1849	3182	1591	1118
52	71	41	29	44	5041	1681	841	1936	3124	1804	1276
53	74	37	31	48	5476	1369	961	2304	3552	1776	1488
54	67	35	24	40	4489	1225	576	1600	2680	1400	960
55	69	34	29	45	4761	1156	841	2025	3105	1530	1305
56	77	38	31	47	5929	1444	961	2209	3619	1786	1457
57	83	42	35	52	6889	1764	1225	2704	4316	2184	1820
58	87	41	38	54	7569	1681	1444	2916	4698	2214	2052
59	77	37	31	46	5929	1369	961	2116	3542	1702	1426
60	79	39	33	48	6241	1521	1089	2304	3792	1872	1584
61	77	38	33	47	5929	1444	1089	2209	3619	1786	1551
62	83	42	35	52	6889	1764	1225	2704	4316	2184	1820
63	87	41	38	54	7569	1681	1444	2916	4698	2214	2052
64	77	37	33	46	5929	1369	1089	2116	3542	1702	1518
65	79	39	31	48	6241	1521	961	2304	3792	1872	1488
66	71	43	28	44	5041	1849	784	1936	3124	1892	1232
67	80	43	34	51	6400	1849	1156	2601	4080	2193	1734
68	67	42	29	45	4489	1764	841	2025	3015	1890	1305
69	74	35	26	40	5476	1225	676	1600	2960	1400	1040
70	87	43	38	54	7569	1849	1444	2916	4698	2322	2052
71	71	37	27	43	5041	1369	729	1849	3053	1591	1161
72	72	35	31	48	5184	1225	961	2304	3456	1680	1488
73	72	39	27	43	5184	1521	729	1849	3096	1677	1161
Jumlah											
5381	2802	2209	3382	400107	108022	68089	158080	250643	130329	103278	
X1	X2	X3	Y	X1^2	X2^2	X3^3	Y^2	X1Y	X2Y	X3Y	

### Perhitungan SE dan SR

Persamaan garis regresi linier berganda:

$$Y = 1,673 + 0,157 X_1 + 0,511 X_2 + 0,445 X_3$$

$$R^2 = 0,624$$

$$\Sigma X_1 = 5381 \quad \Sigma X_1^2 = 400107$$

$$\Sigma Y = 3382 \quad N = 73$$

$$\Sigma X_1 Y = 250643 \quad \Sigma Y^2 = 158080$$

$$\sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{N}$$

$$= 250643 - \frac{(5381)(3382)}{73}$$

$$= 1347,90$$

$$\Sigma X_2 = 2802 \quad \Sigma X_2^2 = 108022$$

$$\Sigma Y = 3388 \quad N = 73$$

$$\Sigma X_2 Y = 130329 \quad \Sigma Y^2 = 158080$$

$$\sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{N}$$

$$= 130329 - \frac{(2802)(3382)}{73}$$

$$= 515,79$$

$$\begin{array}{lll}
 \Sigma X_3 & = & 2209 \\
 \Sigma Y & = & 3388 \\
 \Sigma X_3Y & = & 103278
 \end{array}
 \quad
 \begin{array}{lll}
 \Sigma X_3^2 & = & 68089 \\
 N & = & 73 \\
 \Sigma Y^2 & = & 158080
 \end{array}$$

$$\begin{aligned}
 \sum x_3y &= \sum X_3Y - \frac{(\sum X_3)(\sum Y)}{N} \\
 &= 103278 - \frac{(2209)(3382)}{73} \\
 &= 970,191
 \end{aligned}$$

#### A. Sumbangan Relatif (SR%)

$$SR\% = \frac{\alpha \sum xy}{JKreg} \times 100\%$$

$$\begin{aligned}
 1. \ (SR\%) X1 &= \frac{\alpha \sum x1y}{\alpha_1 \sum x1y + \alpha_2 \sum x2y + \alpha_3 \sum x3y} \times 100\% \\
 &= \frac{0,157(1347.90)}{0,157(1347.90) + 0,511(515,79) + 0,445(937,75)} \times 100\% \\
 &= \frac{211,62}{211,62+263,57+417,30} \times 100\% \\
 &= \frac{245,92}{892,49} \times 100\% \\
 &= 23,71\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \ (SR\%) X2 &= \frac{\alpha \sum x2y}{\alpha_1 \sum x1y + \alpha_2 \sum x2y + \alpha_3 \sum x3y} \times 100\% \\
 &= \frac{0,511(515,79)}{0,157(1347.90) + 0,511(515,79) + 0,445(937,75)} \times 100\% \\
 &= \frac{263,57}{211,62+263,57+417,30} \times 100\% \\
 &= \frac{263,57}{892,49} \times 100\% \\
 &= 29,53\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \quad (\text{SR}\%) X2 &= \frac{\alpha \sum x3y}{\alpha_1 \sum x1y + \alpha_2 \sum x2y + \alpha_3 \sum x3y} \times 100\% \\
 &= \frac{0,445(937,75)}{0,157(1347,90) + 0,511(515,79) + 0,445(937,75)} \times 100\% \\
 &= \frac{417,30}{211,62 + 263,57 + 417,30} \times 100\% \\
 &= \frac{417,30}{892,49} \times 100\% \\
 &= 46,76\%
 \end{aligned}$$

#### B. Sumbangan Efektif (SE%)

$$\begin{aligned}
 1. \quad (\text{SE}\%) X1 &= (\text{SR}\%) X1 \cdot R^2 \\
 &= 23,71\% \cdot 0,624 \\
 &= 14,80\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \quad (\text{SE}\%) X2 &= (\text{SR}\%) X2 \cdot R^2 \\
 &= 29,53\% \cdot 0,624 \\
 &= 18,43\%
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \quad (\text{SE}\%) X3 &= (\text{SR}\%) X3 \cdot R^2 \\
 &= 46,76\% \cdot 0,624 \\
 &= 29,18\%
 \end{aligned}$$

No	Variabel	Sumbangan	
		Relatif (SR)	Efektif (SE)
1	Motivasi Kerja	23,71%	14,80%
2	Disiplin Kerja	29,53%	18,43%
3	Pengalaman Kerja	46,76%	29,18%
Jumlah		100,00%	62,40%

**LAMPIRAN 7**

**DOKUMENTASI DAN IJIN PENELITIAN**

**DOKUMENTASI  
PRODUK MEBEL**

Hiasan Interior Rumah



Berbagai Jenis Model Kursi





Berbagai Jenis Model Meja



Berbagai Jenis Model Almari





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI**

Alamat : Karangmalang Yogyakarta, 0274 586168 Psw 387 (Jurusan Pendidikan Ekonomi)

No. : 1077 /UN.34.18/LT/2015  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

20 Mei 2015

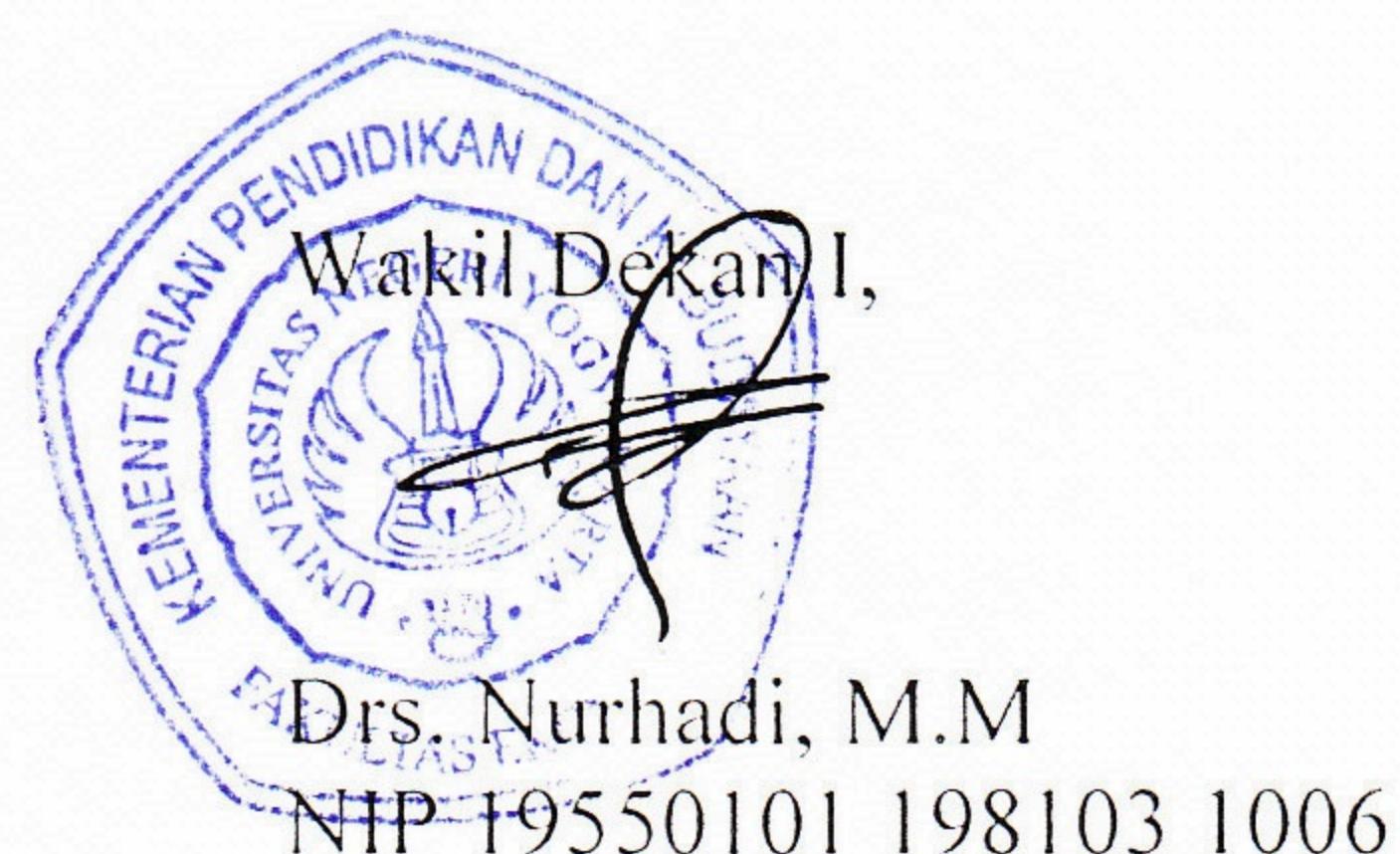
**Kepada Yth**  
**Bupati Klaten Cq. Kepala Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah**  
**Jl.Pemuda No.294, Klaten**  
**Jawa Tengah**

Kami sampaikan dengan hormat kepada Bpk/Ibu, bahwa mahasiswa dari Jurusan Ekonomi angkatan tahun 2011 bermaksud mencari data untuk Tugas Akhir Skripsi, adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama/NIM : Yoga Aprilianingrum/ 11404244001  
Program Studi : Pendidikan Ekonomi  
Fakultas : Ekonomi  
Keperluan : Mencari data guna Penyusunan Tugas Akhir Skripsi  
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA USAHA MEBEL DI TEMUWANGI, PEDAN, KLATEN, JAWA TENGAH.

untuk dapat terlaksananya maksud tersebut, kami mohon dengan hormat Bpk/Ibu berkenan memberi ijin dan bantuan seperlunya.

Atas ijin dan bantuannya diucapkan terima kasih





**PEMERINTAH KABUPATEN KLATEN**  
**BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**  
**(BAPPEDA)**

Jl. Pemuda No. 294 Gedung Pemda II Lt. 2 Telp. (0272)321046 Psw 314–318 Faks 328730  
KLATEN 57424

Nomor : 072/782/V/09

Lampiran : -

Perihal : ijin Penelitian

Klaten, 25 Mei 2015

Kepada Yth.

Ka. Desa Temuwangi

Dii –

**KLATEN**

Menunjuk Surat dari Dekan Fak. Ekonomi UNY No. 1077/UN.34.18/LT/2015 Tgl..20 Mei 2015 Perihal Permohonan ijin Penelitian, dengan hormat kami beritahukan bahwa di Wilayah/Instansi Saudara akan dilaksanakan Penelitian oleh :

Nama	:	Yoga Aprilianingrum
Alamat	:	Karangmalang, Yogyakarta
Pekerjaan	:	Mahasiswa Fak. Ekonomi UNY
Penanggungjawab	:	Drs. Nurhadi, MM
Judul/topik	:	Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Mebel Di Temuwangi, Pedan,, Klaten, Jawa Tengah
Jangka Waktu	:	3 Bl ( 25 Mei s.d 25 Agustus 2015)
Catatan	:	Menyerahkan Hasil Penelitian Berupa <b>Hard Copy</b> dan <b>Soft Copy</b> Ke Bidang PEPP/ Litbang BAPPEDA Kabupaten Klaten

Demikian atas kerjasama yang baik selama ini kami ucapkan terimakasih

An. BUPATI KLATEN

Kepala BAPPEDA Kabupaten Klaten  
Jb.Sekretaris



Hari Budiono, SH  
Pembina Tingkat I  
NIP 19611008 1912 1 001

Tembusan disampaikan Kepada Yth :

1. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Klaten
2. Camat Pedan
3. Dekan Fak. EKonomi UNY
4. Yang Bersangkutan;
5. Arsip;