

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR  
CABANG YOGYAKARTA**

**TUGAS AKHIR**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh  
Gelar Profesi Ahli Madya



Disusun oleh:  
**Nuryani Ratnaningsih**  
**10409134030**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI DIPLOMA III  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
2013**

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nuryani Ratnaningsih  
NIM : 10409134030  
Program Studi : Akuntansi D III  
Judul Tugas Akhir : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGA-  
LAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA PADA PT. TASPEN (PERSERO)  
KANTOR CABANG YOGYAKARTA

Menyatakan bahwa karya ilmiah ini merupakan hasil kerja sendiri dan sepanjang pengetahuan saya tidak berisi materi yang dipublikasikan atau dipergunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi oleh orang lain kecuali pada bagian-bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Yogyakarta, 20 Mei 2013

Yang menyatakan,



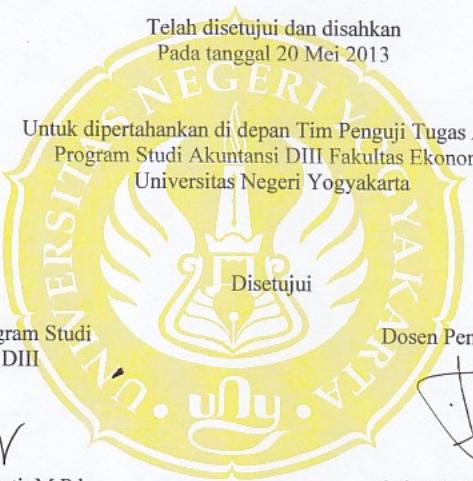
(Nuryani Ratnaningsih)

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG  
YOGYAKARTA TAHUN 2013

TUGAS AKHIR

Disusun oleh:  
Nuryani Ratnaningsih  
10409134030

Telah disetujui dan disahkan  
Pada tanggal 20 Mei 2013



Untuk dipertahankan di depan Tim Pengaji Tugas Akhir  
Program Studi Akuntansi DIII Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta

Ketua Program Studi  
Akuntansi DIII

Ani Widayati, M.Pd  
NIP. 197309082001122001

Dosen Pembimbing

Sukanti, M.Pd  
NIP. 195401011979032001

Disahkan Oleh  
Ketua Pengelola  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Kampus Wates



Dapan, M. Kes  
NIP. 195710121985021001

TUGAS AKHIR

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR  
CABANG YOGYAKARTA

Disusun oleh:  
Nuryani Ratnaningsih  
10409134030

telah dipertahankan di depan Tim Pengudi Tugas Akhir Program Studi  
Akuntansi D III

Fakultas Ekonomi – Universitas Negeri Yogyakarta  
pada tanggal 04 Juni 2013 dan dinyatakan telah memenuhi  
syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Ketua merangkap anggota

Sekretaris merangkap anggota

Susunan Tim Pengudi

Nama Lengkap

Dra. Sumarsih

Sukanti, M.Pd.

Tanda Tangan

Fakultas Ekonomi  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Dekan,

Dr. Sugiharsono, M.Si.  
NIP. 1953032819830310029

Yogyakarta,  
Universitas Negeri Yogyakarta  
Kampus Wates  
Ketua Pengelola,

Dapan, M.Kes.  
NIP. 195710121985021001

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### ***MOTTO***

*“Hai orang-orang yang beriman, Jadikanlah sabar dan shalatmu Sebagai penolongmu,*

*sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar” (Al-Baqarah: 153)*

*“Barangsiapa bertawakkal pada Allah, maka Allah akan memberikan kecukupan padanya,*

*sesungguhnya Allah lah yang akan melaksanakan urusan (yang dikehendaki)-Nya.”*

*(QS. Ath-Thalaq: 3)*

*Mungkin Allah tidak memberikan apa yang kita inginkan, tapi yakinlah bahwa Allah selalu*

*memberi apa yang kita butuhkan*

### ***PERSEMBAHAN***

- \* *Ibu ku tercinta, almarhumah dikehadirat*  
*Allah, mengenang semangat juang dan*  
*pesan yang kau ajarkan.*
- \* *Ayahku dan kakak-kakakku tercinta,*  
*yang senantiasa mengiringi setiap derap*  
*langkahku dalam meniti kesuksesan.*
- \* *Teman-teman ku yang memberikan*  
*motivasi dan semangat.*

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG YOGYAKARTA**

Oleh:

Nuryani Ratnaningsih  
10409134030

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, (2) Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, (3) Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, yaitu sebanyak 45 karyawan. Akan tetapi dari seluruh kuesioner yang disebarluaskan, hanya 36 kuesioner yang kembali dan dapat diolah untuk analisis penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dan analisis korelasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu  $Y = 13,67 + 0,69X_1$ . (2) Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu  $Y = 19,49 + 0,56X_2$ . (3) Motivasi kerja dan Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta, hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis regresi ganda yaitu  $Y' = 10 + 0,59X_1 + 0,19X_2$ .

Kata Kunci: Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan ridho dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan. Tugas akhir yang berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta” dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat penyelesaian studi Akuntansi D III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk memperolah gelar Ahli Madya (A.Md.).

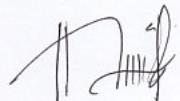
Penyelesaian tugas akhir ini berjalan dengan lancar berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Rochmat Wahab, M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dapan, M.Kes., Ketua Pengelola Universitas Negeri Yogyakarta. Kampus Wates.
4. Ani Widayati, M.Pd., Ketua Program Studi Akuntansi D III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
5. Dody Susanto, SH. M.Si., Kepala Cabang PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian.

6. Sukanti, M.Pd., Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu dan pemikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan selama penyusunan tugas akhir.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah member bantuan selama penyusunan tugas akhir ini.  
Disadari sepenuhnya bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu saran dan kritik selalu diharapkan demi perbaikan lebih lanjut.

Yogyakarta, 20 Mei 2013

Penyusun



(Nuryani Ratnaningsih)

## **DAFTAR ISI**

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Pembatasan Masalah .....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Tugas Akhir.....	5
F. Manfaat Tugas Akhir.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
A. Kajian Teoritis .....	7

B.	Kerangka Berfikir .....	20
C.	Hipotesis .....	22
BAB III METODE PENELITIAN .....		23
A.	Jenis Penelitian .....	23
B.	Tempat dan Waktu Pelaksanaan.....	23
C.	Subyek Penelitian .....	23
D.	Definisi Operasional Variabel.....	24
E.	Teknik Pengumpulan Data .....	25
F.	Teknik Analisis Data .....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		32
A.	Hasil Penelitian.....	32
B.	Analisis Data dan Pembahasan.....	54
C.	Keterbatasan Penelitian .....	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		75
A.	Kesimpulan.....	75
B.	Saran .....	76
DAFTAR PUSTAKA .....		79
LAMPIRAN .....		80

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Kisi-kisi Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan .....	26
2. Usia Responden Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.....	46
3. Pendidikan Responden Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.....	47
4. Lama Kerja Responden Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.....	48
5. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.....	49
6. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	51
7. Pengalaman Kerja Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	53
8. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi .....	60
9. Hasil Kuesioner Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	89
10. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	90
11. Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	91

12. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.....	92
13. Hasil Kuesioner Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	93
14. Pengalaman Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	94
15. Perhitungan Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	95
16. Perhitungan Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	96
17. Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	97
18. Perhitungan Korelasi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta .....	102
19. Perhitungan Korelasi Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.....	103
20. Perhitungan Korelasi Ganda Motivasi Kerja terhadap Pengalaman Kerja Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta....	105

21. TABEL NILAI-NLAI r <i>PRODUCT MOMENT</i> .....	111
22. Tabel Nilai-Nilai untuk Distribusi F .....	112

## **DAFTAR GAMBAR**

Halaman

- |   |    |
|---|----|
| 1. Paradigma Berfikir .....                       | 20 |
| 2. Struktur Organisasi Kantor Cabang Type A ..... | 39 |

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Pengantar Kuesioner .....	81
2. Sebaran Data Variabel Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Karyawan .....	87
3. Perhitungan Analisis Regresi Linier Sederhana dan Regresi Ganda .....	98
4. Perhitungan Analisis Korelasi <i>Product Moment</i> .....	102
5. Perhitungan Korelasi Ganda .....	107
6. Perhitungan Uji F .....	108
7. Perhitungan Koefisien Determinan .....	109
8. Perhitungan Koefisien Determinan Ganda .....	110
9. TABEL21. NILAI-NLAI r PODUCT MOMENT .....	111
10. Tabel Nilai-Nilai untuk Distribusi F .....	112

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

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

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

Pengembangan SDM baik yang bekerja di sektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisasi, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensional. Kemampuan karyawan baru

yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan karyawan tertentu, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan. (Kadarisman, 2012:3)

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

Motivasi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan

memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah produktivitas kerja karyawan karena setiap perusahaan akan memakai tenaga kerja, begitupula yang dialami oleh PT. TASPERN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yang mempunyai tujuan utamanya memberikan pelayanan yang baik kepada para pensiun. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

PT. TASPERN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan tugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Mengelola Hari Tua (THT). PT. TASPERN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yang kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan kepada peserta pensiun menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari instansi. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat memberikan pelayanan yang baik kepada peserta pensiun.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada perusahaan PT. TASPERN (PERSERO) KC Yogyakarta, terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih

adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan.Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan dalam rangka menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka terdapat identifikasi masalah sebaai berikut:

1. Adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu dan tanpa alasan yang jelas, sehingga memungkinkan karyawan kurang mendapatkan motivasi dari pimpinan.
2. Penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Sebagian karyawan masih belum dapat menguasai peralatan yang disediakan oleh instansi.

### C. Pembatasan Masalah

Batasan karya ilmiah tugas akhir ini adalah:

1. Faktor yang mempengaruhi produktivitas hanya dilihat dari motivasi kerja dan pengalaman kerja.
2. Data periode karya ilmiah ini adalah pada bulan Maret 2013.

### D. Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta?
2. Bagaimana Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta?

### E. Tujuan Tugas Akhir

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

1. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

2. Mengetahui Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

#### **F. Manfaat Tugas Akhir**

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

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

3. Bagi Pihak Lain

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

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kajian Teoritis**

##### 1. Produktivitas Kerja

###### a. Pengertian Produktivitas Kerja

Pada dasarnya produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Pengertian produktivitas sendiri masih belum ada kesepakatan umum dari para ahli serta kriterianya dalam mengikuti petunjuk-petunjuk produktitas.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005: 126) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.

Produktivitas mengikut sertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan keterampilan, barang modal, teknologi, manajemen, informasi, dan energi kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas total. Produktivitas mempunyai pengertian lebih luas dari ilmu pengetahuan, teknologi dan teknik manajemen, yaitu sebagai suatu sikap mental yang timbul dari motivasi yang kuat dari orang lain

yang secara terus menerus berusaha meningkatkan kualitas kehidupan.  
(Sinungan, 2005: 18)

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

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

Menurut Muchdarsyah (2001: 54) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Tenaga kerja

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

Faktor tenaga kerja meliputi:

a) Pendidikan

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

b) Disiplin

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

c) Motivasi

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

d) Keterampilan dan Pengalaman

Pada aspek tertentu apabila pegawai semakin terampil dan berpengalaman, maka akan lebih mampu bekerja serta

menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Oleh karena itu tujuan perusahaan dapat dicapai.

2) Seni serta ilmu manajemen

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

3) Modal

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

c. Pengukuran Produktivitas Kerja

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

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

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

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

Keterangan:

Hasil kerja sebenarnya adalah hasil aktual per periode tertentu.

Total hari kerja sebenarnya adalah merupakan hasil perkalian antara jumlah karyawan pada suatu periode tertentu dengan hari kerja aktif dalam periode yang bersangkutan. (Hasibuan, 2005: 127)

#### d. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

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

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

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

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

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

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

## 2. Motivasi Kerja

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam menghadapi kehidupan serba modern dengan teknologi yang canggih dekade kini, peranan SDM yaitu karyawan/pegawai sebagai tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun jasa. Produktivitas karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasi pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan.

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

Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi

individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

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

b. Teori Motivasi

Teori motivasi dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1) Teori Kepuasan (*Content Theory*)

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

2) Teori Proses (*Process Theory*)

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

c. Kendala dan Faktor Pendukung Motivasi

1) Kendala-kendala Motivasi

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

(Hasibuan, 2005: 102)

2) Faktor Pendukung Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), pengawasan (*supervision*), puji-pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*). (<http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>)

d. Indikator Motivasi Kerja

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

1) Motivasi internal

- a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- c) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- d) Diutamakan prestasi 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 harapan ingin memperoleh perhatian dariteman dan atasan.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

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

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Jadi sesungguhnya

yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, keterampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki 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 keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

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

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

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

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

c. Indikator Pengalaman Kerja

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

1) Lama waktu/masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

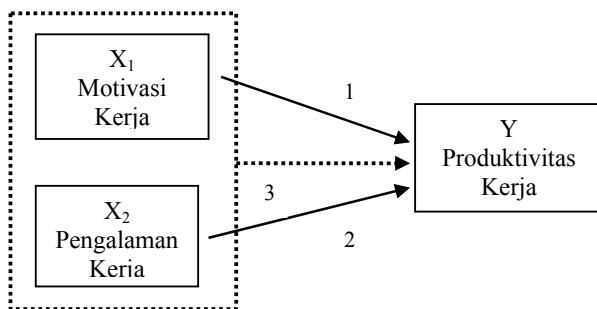
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai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

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.  
[\(http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-pengalaman-kerja.html?m=1\)](http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-pengalaman-kerja.html?m=1)

## B. Kerangka Berfikir

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



Gambar 1.Paradigma

Keterangan:

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

Berikut ini adalah rincian kerangka berfikir dari gambar di atas:

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja

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

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

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

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

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

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

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

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

### C. Hipotesis

1. Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Terdapat Pengaruh Positif Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Terdapat Pengaruh Positif Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

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

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

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yang beralamat di Jl. Ipda Tut Harsono No. 55 Timoho Yogyakarta. PT. TASPEN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan tugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Mengelola Hari Tua (THT). Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret tahun 2013.

#### **C. Subyek Penelitian**

Subyek dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PT.TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Penulis mengambil subyek untuk penelitian ini yaitu karyawan sebanyak 45 orang termasuk

kepala seksi dan dan kepala bidang. Akan tetapi dari seluruh kuesioner yang disebarluaskan, hanya 36 kuesioner yang kembali dan dapat diolah untuk analisis penelitian.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan variabel bebas adalah motivasi kerja ( $X_1$ ) dan pengalaman kerja ( $X_2$ ).

##### 1. Produtivitas Kerja

Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu kerja.

##### 2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan untuk bekerja lebih baik lagi. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu motivasi internal dan motivasi

eksternal. Motivasi internal yaitu tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja dan diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. Sedangkan motivasi eksternal yaitu selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya dan bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

### 3. Pengalaman Kerja

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel pengalaman kerja adalah lama waktu/lama kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

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

### 1. Observasi

Observasi yaitu melakukan pengamatan dan mengumpulkan data dengan cara terjun langsung ke lapangan pada PT.TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Data yang diperoleh dari observasi ini yaitu

tata letak perusahaan, tata letak kantor kantor, dan berbagai permasalahan yang terjadi pada PT. TAS PEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

## 2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2003: 162) menyatakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk dapat mengungkapkan data dari masing-masing variabel. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

Tabel 1.Kisi-kisi Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Variabel	Indikator	No. Butir
1. Produktivitas Kerja	• Kuantitas kerja	1 dan 10
	• Kualitas kerja	3, 5, 6, 7, dan 8
	• Ketepatan waktu	2, 4, dan 9
2. Motivasi Kerja	• Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	2 dan 5
	• Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	8 dan 9
	• Memiliki rasa senang dalam bekerja.	1 dan 7
	• Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	6
	• Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	3
	• Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	4
	• Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian	10

	dari teman dan atasan.	
3. Pengalaman Kerja	• Lama waktu/lama kerja.	1
	• Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.	3, 4, 5, 6, 7, 9, dan 10
	• Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.	2 dan 8

Dalam penelitian ini digunakan skala Likert untuk skala pengukurannya.

Menurut Sugiono (2011: 107) menyatakan bahwa “Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Berikut ini adalah skor untuk masing-masing jawaban:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	5
S	= Setuju	diberi skor	4
N	= Netral	diberi skor	3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Skor tersebut adalah untuk pernyataan yang bersifat positif. Sedangkan skor untuk pernyataan yang bersifat negatif sebaliknya, yaitu:

SS	= Sangat Setuju	diberi skor	1
S	= Setuju	diberi skor	2
N	= Netral	diberi skor	3
TS	= Tidak Setuju	diberi skor	4
STS	= Sangat Tidak Setuju	diberi skor	5

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dan Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan adanya hubungan antara 2 variabel, dengan rumus:

$$Y' = a + bX$$

Nilai a dan b dicari berdasarkan 2 persamaan sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - N \bar{X} \bar{Y}}{\sum X^2 - N \bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

(Boedijewono, 2007: 267)

Keterangan:

$Y'$  = Nilai Regresi

$Y$  = Nilai data  $Y$

$X$  = Nilai data  $X$

$N$  = Jumlah Frekuensi

### 2. Analisis Regresi Ganda

Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Dalam regresi

sederhana, X adalah variabel indepeneden. Oleh karena dalam regresi ganda variabel independen lebih dari 1, maka dapat digunakan simbol  $X_1$  dan  $X_2$ , sehingga persamaan regresi ganda adalah:

$$Y' = a + bX_1 + cX_2$$

Keterangan:

$Y'$  = Nilai yang diduga (variabel dependen)

a = Intercept

$X_1$  dan  $X_2$  = Nilai dari 2 variabel independen

b dan c = Lereng garis yang berkaitan dengan varibel  $X_1$  dan  $X_2$

Untuk mencari nilai a, b, dan c dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = Na + b\sum X_1 + c\sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b\sum X_1^2 + c\sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a\sum X_2 + b\sum X_1 X_2 + c\sum X_2^2$$

(Boedijewono, 2007: 304)

### 3. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *product moment* adalah suatu ukuran yang didasarkan pada pangkat deviasinya. Adapun rumus untuk menentukan nilai korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

(Boedijewono, 2007: 285)

Selanjutnya r hitung akan dikonsultasikan dengan r tabel. Ketentuan bila r hitung lebih kecil dari r tabel, maka  $H_0$  (tidak ada hubungan)

diterima, dan Ha (ada hubungan) ditolak. Akan tetapi sebaliknya bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka Ha diterima.

#### 4. Korelasi ganda

Korelasi ganda digunakan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Rumus korelasi ganda adalah:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2 yx_1 + r^2 yx_2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

(Sugiyono, 2011: 166)

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$  = Korelasi ganda

$r_{yx_1}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dengan Y

$r_{yx_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_2$  dengan Y

$r_{x_1x_2}$  = Korelasi *Product Moment* antara  $X_1$  dengan  $X_2$

#### 5. Koefisien Determinan

Koefisien Determinan adalah suatu alat utama untuk mengetahui sejauh mana tingkat hubungan antara variabel X dan Y. Koefisien Determinasi dirumuskan sebagai berikut:

$$r^2 = 1 - \frac{\sum(Y - Y')^2}{\sum(Y - \bar{Y})^2}$$

(Boedijewono, 2007: 275)

Keterangan:

$r^2$  = Koefisien Determinasi

## 6. Koefisien Determinan Ganda

Koefisien determinasi ganda yaitu bagian dari variabel total dari Y yang dijelaskan oleh bidang regresi. Koefisien determinasi ganda dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y + c \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

(Boedijewono, 2007: 310)

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi ganda

$X_1$  dan  $X_2$  = Variabel independen

$\bar{Y}$  = Rata-rata variabel dependen

n = Jumlah unsur sampel

a, b dan c = Koefisien regresi ganda

Y = Variabel dependen

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### 1. Data Umum

- a. Sejarah dan Perkembangan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

PT. TASPEN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberikan tugas untuk mengelola Program Asuransi Sosial yang terdiri dari Program Dana Pensiun dan Tabungan Mengelola Hari Tua (THT). Gedung yang digunakan oleh PT. TASPEN (PERSERO) KC Yogyakara terletak di Jl. Ipda Tut Harsono No. 55 Timoho Yogyakarta.

PT. TASPEN (PERSERO) KC Yogyakarta dibuka pada tanggal 27 September 1988, yaitu dengan adanya penugasan dari pemerintah kepada PT. TASPEN (PERSERO) untuk menyelenggarakan pembayaran pension di Wilayah Jawa dan Madura berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI No. 812/KMK.03/1988 tanggal 23 Agustus 1988 dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor: 842-1-755. Namun demikian PT. TASPEN (PERSERO) KC Yogyakarta sesungguhnya mulai beroperasi sejak bulan Juni 1988 dengan menyewa sebuah gedung yang terletak di Jl. Atmosukarto Yogyakarta. Wilayah kerja PT. TASPEN (PERSERO) KC Yogyakarta meliputi Kota

Yogyakarta, Kabupaten Sleman, Kabupaten Bantul, Kabupaten Kulonprogo dan Kabupaten Gunungkidul.

PT. TASPEN (PERSERO) secara resmi dioperasikan pada bulan Juni 1988 Kantor Cabang Yogyakarta dioperasikan. Kewenangan saat itu hanya terbatas pada penerimaan, penelitian, menghitung dan pembayaran Klim THT. Mulai 1 April 1989 PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta diberi wewenang untuk menerima, meneliti, menghitung dan membayar pensiun serta mencetak DAPEM untuk wilayah pembayaran Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Visi dan Misi PT. TASPEN (PERSERO)

1) Visi

“Menjadi pengelola dana pensiun dan THT serta jaminan sosial lainnya yang terpercaya”.

Makna Visi PT. TASPEN (PERSERO) adalah sebagai berikut:

a) Menjadi pengelola Dana Pensiun dan THT serta Jaminan social lainnya.

Ruang lingkup usaha PT. TASPEN (PERSERO) adalah menyelenggerakan program Tabungan Hari Tua (termasuk asuransi kematian). Dana Pensiun (termasuk uang duka wafat) program kesejahteraan PNS serta program jaminan social lainnya.

b) Terpercaya

PT. TASPEN (PERSERO) menjadi pilihan peserta dan *stakeholder* lainnya dengan kinerja yang bersih dan sehat.

c) Bersih

PT. TASPEN (PERSERO) beroperasi dengan menerapkan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*).

d) Sehat

Adanya peningkatan kinerja yang berkesinambungan pada bidang keuangan maupun non keuangan.

2) Misi

“Mewujudkan manfaat dan pelayanan yang semakin baik bagi peserta dan *stakeholder* lainnya secara profesional dan akuntabel, berlandaskan integritas dan etika yang tinggi”.

Makna Misi PT. TASPEN (PERSERO) adalah sebagai berikut:

a) Manfaat dan pelayanan yang semakin baik

Untuk memenuhi harapan peserta yang semakin tinggi, PT. TASPEN (PERSERO) berupaya meningkatkan nilai manfaat dan pelayanan secara optimal.

b) Professional

PT. TASPEN (PERSERO) bekerja dengan terampil dan mampu memberikan solusi dengan 5 tepat (tepat orang, waktu, jumlah, tempat, dan administrasi) didukung dengan SDM yang memiliki integritas dan kompetensi yang tinggi.

c) Akuntabel

PT. TASPEN (PERSERO) dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan sistem dan prosedur kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

d) Integritas

PT. TASPEN (PERSERO) senantiasa konsisten dalam memegang amanah, jujur dan melaksanakan janji sesuai visi dan misi perusahaan.

e) Etika

PT. TASPEN (PERSERO) melayani peserta dan keluarga dengan ramah, rendah hati, santun, sabar dan manusiawi.

c. Produk dan Layanan Utama PT. TASPEN (PERSERO)

PT. TASPEN (PERSERO) menyelenggarakan dua jenis program, yaitu Program Tabungan Hari Tua (THT) dan Program Pensiun. Kedua program tersebut merupakan program utama dari PT. TASPEN (PERSERO). Berikut ini adalah uraian dari masing-masing program:

1) Program Tabungan Hari Tua (THT)

Program THT merupakan program asuransi yang terdiri dari Asuransi Dwiguna yang dikaitkan dengan usia pensiun, ditambah dengan Asuransi Kematian (Askem). Asuransi Dwiguna adalah suatu jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan bagi peserta TASPEN pada saat yang bersangkutan mencapai usia

pensiun atau bagi ahli warisnya apabila peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun.

Asuransi Kematian (Askem) adalah suatu jenis asuransi yang memberikan jaminan keuangan pada peserta TASPEN apabila istri/suami/anak meninggal dunia atau kepada ahli warisnya apabila peserta meninggal dunia. Jadi Asuransi Kematian merupakan asuransi jiwa seumur hidup bagi PNS peserta TASPEN dan istri/suaminya, kecuali bagi janda/duda PNS yang menikah lagi. Sedangkan bagi anak PNS, Asuransi Kematian merupakan asuransi berjangka yang dibatasi usia anak, yaitu sampai dengan usia 25 tahun (dengan catatan : belum bekerja dan / atau belum menikah), maksimum untuk sebanyak tiga kali kejadian.

Peserta program THT terdiri dari :

- a) Pegawai Negeri Sipil, tidak termasuk PNS Departemen HanKam.
- b) Pejabat Negara.
- c) Pegawai BUMN/BUMD.

Kepesertaan program THT :

- a) Kepesertaan program THT dimulai sejak yang bersangkutan diangkat sebagai Pegawai/Pejabat Negara sampai dengan saat berhenti sebagai Pegawai/Pejabat Negara dengan ketentuan :
- b) Pengangkatan menjadi PNS sebelum 1 Juli 1961, masa kepesertaannya dihitung sejak tanggal 1 Juli 1961.

- c) Pengangkatan menjadi PNS Daerah Propinsi Irian Jaya sebelum 1 Januari 1971, masa kepesertaannya dihitung sejak 1 Januari 1971.
- d) Pengangkatan menjadi PNS ex Daerah Propinsi Timor Timur sebelum 1 April 1979, masa kepesertaannya dihitung sejak 1 April 1979.

Kewajiban Peserta Program THT :

- a) Membayar Iuran Wajib Peserta (IWP atau premi) sebesar 3,25% dari penghasilannya setiap bulan selama masa aktif.
- b) Memberikan keterangan mengenai data diri dan keluarganya.
- c) Menyampaikan perubahan data penghasilan dan / atau perubahan data diri dan keluarganya.

PT. TASPEN (PERSERO) telah mengembangkan 2 (dua) program baru untuk memberikan tingkat kesejahteraan yang lebih besar kepada para peserta, yaitu :

- a) THT Multiguna Sejahtera

Program THT Multiguna Sejahtera adalah pengembangan dari Asuransi Dwiguna dengan penambahan manfaat bagi peserta, yaitu berupa Manfaat Berkala, di samping Manfaat THT dan Manfaat Nilai Tunai. Besarnya Manfaat Berkala disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing peserta (BUMN/BUMD). Program ini telah diikuti oleh beberapa BUMN atau BUMD.

b) THT Ekaguna Sejahtera

Program THT Ekaguna Sejahtera menawarkan Manfaat THT saja kepada peserta (BUMN/BUMD) yang ingin membatasi kewajiban iurannya. Program ini juga telah diikuti oleh beberapa BUMN atau BUMD.

2) Program Pensiun

Sejak awal tahun 1987 TASPEN mulai melaksanakan pembayaran pensiun bagi PNS, diawali pada tiga propinsi yaitu Bali, NTB dan NTT. Pada bulan Januari 1988 wilayah pembayaran pensiun ditambah dengan propinsi-propinsi di wilayah Sumatera. Pada tanggal 1 April 1989 wilayah pembayaran pensiun diperluas mencakup wilayah Jawa dan Madura. Kemudian sejak April 1990 wilayah pembayaran pensiun diperluas lagi yang meliputi wilayah Kalimantan, Sulawesi, Ambon dan Irian Jaya, yang berarti sejak itu TASPEN telah melaksanakan pembayaran pensiun di seluruh wilayah Indonesia.

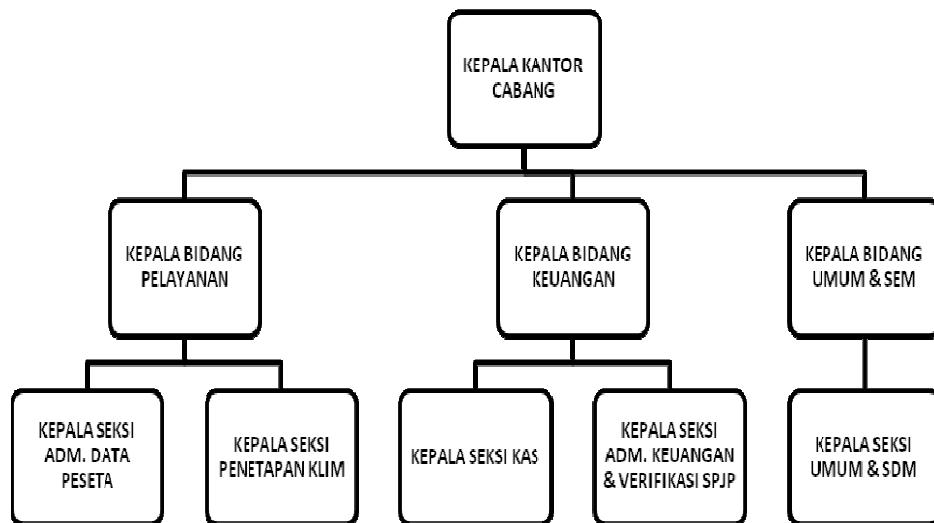
Penerima Pensiun yang dibayar oleh TASPEN adalah :

- a) Penerima Pensiun PNS.
- b) Penerima Pensiun Pejabat Negara.
- c) Penerima Tunjangan Perintis Kemerdekaan RI (PKRI).
- d) Penerima Tunjangan Veteran.
- e) Penerima Uang Tunggu.

- f) Penerima Pensiun TNI dan POLRI yang pensiun sebelum 1 April 1989.

Kewajiban Peserta Program Pensiun :

- a) Membayar Iuran Wajib Peserta (IWP) sebesar 4,75% dari penghasilannya setiap bulan selama masa aktif sebagai PNS/Pejabat Negara.
  - b) Memberikan keterangan mengenai data diri dan keluarganya
  - c) Menyampaikan perubahan data penghasilan dan / atau perubahan data diri dan keluarganya.
- d. Struktur Organisasi PT. TASPEN (PERSERO)



Gambar 2. Struktur Organisasi Kantor Cabang Type A

Sumber: Persyaratan dan Tata Cara Pengurusan Hak Peserta TASPEN

Berikut ini adalah deskripsi dari setiap jabatan:

1) Kepala Kantor Cabang

Kepala Kantor Cabang memiliki beberapa tanggung jawab,

diantaranya adalah:

- a) Perencanaan dan pengendalian kegiatan Kantor Cabang (KC).
- b) Pengelolaan kegiatan operasional KC.
- c) Penyelenggaraan tugas yang dapat mendukung mutu pelayanan demi kepuasan peserta untuk KC, meliputi: tinjauan manajemen, audit mutu internal, tindakan koreksi dan pencegahan, kontrol dokumen dalam data, teknis statistik serta pengendalian catatan mutu.
- d) Penagihan Iuran PNS/D (PFK) dan pengendalian kolektibilitas iuran/premi KC.
- e) Rekonsiliasi dan pencetakan saldo individual *account*.

2) Kepala Bidang Pelayanan

Kepala Bidang Pelayanan memiliki beberapa tanggung jawab,

diantaranya sebagai berikut:

- a) Perencanaan dan koordinasi pelaksanaan kegiatan pelayanan dan pemasaran.
- b) Pengelolaan kegiatan pengumpulan, pengolahan dan penyajian Data Peserta Program TASPEN.

- c) Sosialisasi dan koordinasi dengan Lembaga Pemerintah dan organisasi kemasyarakatan untuk peningkatan pelayanan yang melebihi harapan peserta.
- d) Persetujuan atas keabsahan dan pembayaran manfaat klim yang diajukan.
- e) Penetapan besarnya tagihan premi peserta program TASPEN.
- f) Pengelolaan kegiatan pelayanan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, verifikasi dan pelaporan kepada manajemen kantor cabang.
- g) Peningkatan kualitas pelayanan di kantor cabang.
- h) Tindak lanjut terhadap keluhan pelayanan yang diterima dengan tindakan koreksi dan pencegahan guna memperbaiki mutu pelayanan.

3) Kepala Seksi Admininstrasi Data Peserta

Kepala Kepala Seksi Adm. Data Peserta memiliki beberapa tanggung jawab, diantaranya sebagai berikut:

- a) Administrasi dan pemeliharaan data peserta program TASPEN.
- b) Penyajian data peserta Program Asuransi dan Program Pensiun di KC yang akurat dan *up to date*.
- c) Koordinasi pengiriman/penerimaan data ke/dari Kantor Pusat dan antar KC dan/atau instansi terkait.
- d) Analisis dan pengendalian data peserta Program TASPEN.

- e) Penetapan besarnya tagihan premi peserta Program TASPEN.
- f) Penyelenggaraan kegiatan pertanggungan dari calon peserta Program TASPEN.

4) Kepala Seksi Penetapan Klim

Kepala Kepala Seksi penetapan Klim memiliki beberapa tanggung jawab, diantaranya sebagai berikut:

- a) Mengesahkan kebenaran pengajuan klim manfaat program TASPEN.
- b) Menetapkan besarnya klim manfaat program TASPEN.
- c) Penyelenggaraan perhitungan hak peserta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d) Pelayanan pembayaran klim pensiun dan asuransi.
- e) Pengelola pelayanan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan, verifikasi dan pelaporan kepada manajemen perusahaan.

5) Kepala Bidang Keuangan

Kepala Kepala Bidang Keuangan memiliki beberapa tanggung jawab, diantaranya sebagai berikut:

- a) Perencanaan dan pengendalian fungsi-fungsi keuangan di KC.
- b) Perencanaan dan pengendalian anggaran di KC.
- c) Penyelenggaraan kegiatan akuntansi dan penyusunan laporan keuangan KC.
- d) Penyelenggaraan kegiatan perpendaharaan kantor cabang.

- e) Manajemen arsip, koordinasi dan penyelenggaraan kegiatan arsip keuangan.

6) Kepala Seksi Kas

Kepala Kepala Seksi Kas memiliki beberapa tanggung jawab, diantaranya sebagai berikut:

- a) Perencanaan dan pengendalian penerimaan dan pengeluaran kas (*cash flow*) KC.
- b) Penerimaan dan pembayaran atas perintah kepala bidang keuangan.
- c) Penyimpanan uang dan surat-surat berharga.
- d) Rekonsiliasi bank dan monitoring penerimaan premi.
- e) Penyusunan laporan sub bagian unit kerja.
- f) Penyelesaian tindak lanjut temuan audit internal dan eksternal di lingkungan sub bagian unit kerjanya.

7) Kepala Seksi Administrasi Keuangan dan Verifikasi SPJP

Kepala Seksi Administrasi Keuangan dan Verifikasi SPJP memiliki beberapa tanggung jawab, diantaranya sebagai berikut:

- a) Penyusunan laporan keuangan dan laporan manajemen keuangan KC.
- b) Penyelenggaraan administrasi aktiva tetap KC.
- c) Rekonsiliasi bank dan pengecekan terhadap catatan pembukuan program TASPEN.
- d) Kajian dan analisis laporan keuangan KC.

- e) Penyusunan daftar gaji dan kompensasi lainnya serta pajak penghasilan.

8) Kepala Bidang Umum dan SDM

Kepala Bidang Umum dan SDM memiliki beberapa tanggung jawab, diantaranya sebagai berikut:

- a) Pengelolaan kegiatan pengadaan barang dan jasa serta pendistribusian ke unit-unit kerja di lingkungan kantor cabang sesuai dengan kebutuhan unit kerja.
- b) Koordinasi dan evaluasi pengelolaan fasilitas-fasilitas kerja di kantor cabang.
- c) Pengelolaan kegiatan kesekretariatan, kehumasan dan keamanan, kearsipan, pendidikan dan latihan serta non kedinasan lainnya.
- d) Penyelenggaraan administrasi daftar gaji dan kompensasi lainnya serta penyelesaian kewajiban pajak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- e) Penyelenggaraan kegiatan pembinaan dan administratif PKBL di wilayahnya.
- f) Penyelenggaraan kualifikasi rekanan terhadap rekanan baru dan *entry database* rekanan ke dalam daftar rekanan mampu.
- g) Evaluasi rekanan dalam kurun waktu 1 tahun anggaran.
- h) Dokumentasi terhadap seluruh kegiatan sistem mutu yang telah disepakati.

9) Kepala Seksi Umum dan SDM

Kepala Seksi Umum dan SDM memiliki beberapa tanggung jawab, diantaranya sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan kegiatan administrasi personalia kantor cabang serta penetapan pemberian fasilitas bagi karyawan dan keluarga.
- b) Koordinasi pemeliharaan, perawatan dan perbaikan atas asset perusahaan termasuk pengamanan atas semua dokumen milik perusahaan di KC.
- c) Penyimpanan dan pemeliharaan keakuratan serta kerahasiaan data/dosir karyawan.
- d) Koordinasi pembayaran hak-hak karyawan di kantor cabang (gaji, tunjangan, penggantian biaya-biaya dan lain-lain)
- e) Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, pembinaan mental karyawan, olah raga dan kegiatan non kedinasan lainnya.
- f) Penyusunan daftar gaji dan kompensasi lainnya serta pajak penghasilan.

2. Data Khusus

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yang keseluruhan berjumlah 45 karyawan. Subyek penelitian adalah 45 karyawan, dari 45 kuesioner yang disebar hanya 36 kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Berikut ini

deskripsi responden menurut usia, pendidikan dan lama kerja atau pengalaman kerja karyawan.

a. Responden Menurut Usia

Produktivitas karyawan dapat ditentukan berdasarkan usia karyawan tersebut. Karyawan dengan usia yang relatif masih muda akan mampunyai kemampuan fisik yang lebih baik daripada karyawan yang lebih tua. Akan tetapi seorang karyawan yang sudah berusia lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh karyawan yang masih berusia muda. Oleh karena itu akan lebih baik apabila perusahaan menggabungkan atau memadukan karyawan berusia tua dengan usia muda. Data mengenai responden menurut umur dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Usia Responden Karyawan Pada PT. TASPERN (PERSERO)

Kantor Cabang Yogyakarta.

Usia	Jumlah	Presentase (%)
≥ 25 Tahun	14	38,89
26 – 45 Tahun	7	19,44
46 – 65 Tahun	12	33,33
Tidak Diisi	3	8,33
Jumlah	36	100

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

b. Responden Menurut Pendidikan

Tingkat pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan dan tingkat kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan dengan pendidikan yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih

tinggi daripada karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Tanggung jawab dari karyawan dengan tingkat pendidikan yang tinggi biasanya juga jauh lebih tinggi karena mereka lebih dipercaya untuk menangani tingkat pekerjaan yang dianggap tidak mampu dikerjakan oleh karyawan yang kurang pengalaman, apalagi yang berpendidikan tidak terlalu tinggi. Data mengenai responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Pendidikan Responden Karyawan Pada PT. TASPE

(PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SLTA	10	27,78
STM	2	5,56
D III	6	16,67
S 1	15	41,47
Tidak Diisi	3	8,33
Jumlah	36	100

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

### c. Responden Menurut Lama Kerja

Lama kerja erat dihubungkan dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman tentang pekerjaan yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun mungkin dari segi umur sudah termasuk tua. Data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Lama Kerja Responden Karyawan Pada PT. TASPEN  
(PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
$\geq 10$ Tahun	17	47,22
11 – 20 Tahun	1	2,78
21 – 30 Tahun	15	41,67
Tidak Diisi	3	8,33
Jumlah	36	100

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Sesuai dengan judul penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Data yang diperlukan adalah data yang relevan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, yaitu:

- a. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Produktivitas kerja mencakup sikap mental karyawan yang memandang ke masa depan secara optimis dengan memegang keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel produktivitas kerja adalah kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu kerja.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner dan tabulasi data yang dilakukan pada 36 karyawan pada PT.

TASPEN (PERSERO) KC Yogyakarta. Dari 36 kuesioner yang telah dibagikan kepada 36 karyawan, keseluruhan dapat diisi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti.

**Tabel 5. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta**

<b>Produktivitas Kerja Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
25 – 28	1
29 – 32	0
33 – 36	2
37 – 40	4
41 – 44	14
45 – 48	15
Jumlah	36

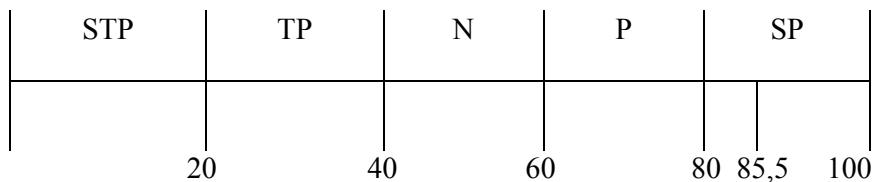
Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 9 yang terlampir. Tabel 9 merupakan gambaran *score* dari tiap-tiap pernyataan yang berjumlah sepuluh pernyataan. Dari sepuluh pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 36 responden. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel 9 yang terlampir.

Jumlah *score* maksimal untuk seluruh item =  $5 \times 10 \times 36 = 1.800$  Berdasarkan tabel 10 yang terlampir, *score* yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1.539. Berdasarkan data tersebut produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{1539}{1800} \times 100\% = 85,5\%$$

Berdasarkan perhitungan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta di atas diperoleh bahwa tingkat produktivitas karyawan sebesar 85,5% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Keterangan:

STP : Sangat Tidak Produktif

TP : Tidak Produktif

N : Netral

P : Produktif

SP : Sangat Produktif

Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 36 responden maka rata-rata 85,5% terletak pada daerah Sangat Produktif (SP). Artinya produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta termasuk dalam kategori sangat produktif.

- b. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai

dengan tujuan individu. Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner dan tabulasi data yang dilakukan pada 36 karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 6. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO)  
Kantor Cabang Yogyakarta

<b>Motivasi Kerja Karyawan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>
25 – 28	1
29 – 32	1
33 – 36	1
37 – 40	5
41 – 44	14
45 – 48	14
Jumlah	36

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

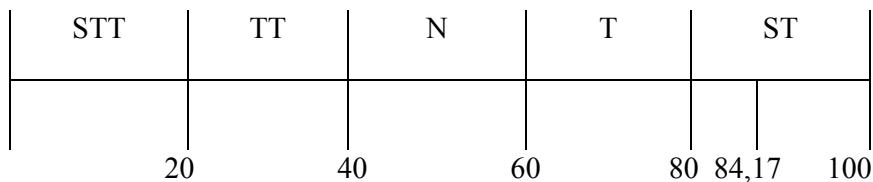
Motivasi kerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 11 yang terlampir. Dimana tabel 11 merupakan gambaran *score* dari tiap-tiap pernyataan yang berjumlah 10 pernyataan. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel 12 yang terlampir.

Jumlah *score* maksimal untuk seluruh item =  $5 \times 10 \times 36 = 1.800$ .

Berdasarkan tabel 12 yang terlampir, *score* yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1.515. Berdasarkan data tersebut motivasi kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dapat diketahui melalui perhitungan berikut :

$$\text{Motivasi Kerja} = \frac{1515}{1800} \times 100\% = 84,17\%$$

Berdasarkan perhitungan tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta di atas diperoleh bahwa tingkat motivasi kerja karyawan sebesar 84,17% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Keterangan:

STT : Sangat Tidak Tinggi

TT : Tidak Tinggi

N : Netral

T : Tinggi

ST : Sangat Tinggi

Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 36 responden maka rata-rata 84,17% terletak pada daerah Sangat Tinggi (ST). Artinya motivasi kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sangat tinggi.

- c. Pengalaman Kerja Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap

bermacam-macam pengalaman. Oleh karena itu semakin karyawan memiliki pengalaman, maka produktivitasnya akan semakin naik. Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang, ketrampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja.

Berikut adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian berupa hasil kuesioner dan tabulasi data yang dilakukan pada 36 karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kator Cabang Yogyakarta dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 7. Pengalaman Kerja Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Pengalaman	Jumlah Karyawan
28 – 31	1
32 – 35	3
36 – 39	4
40 – 43	15
44 – 47	12
48 – 51	1
Jumlah	36

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Pengalaman pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta selanjutnya secara lebih rinci dapat dilihat dalam tabel 13 yang terlampir. Dari sepuluh pernyataan yang diberikan oleh peneliti, keseluruhan dapat diisi oleh 36 responden. Adapun rincian jawaban yang diberikan oleh masing-masing responden dapat dilihat dalam tabel 14 yang terlampir.

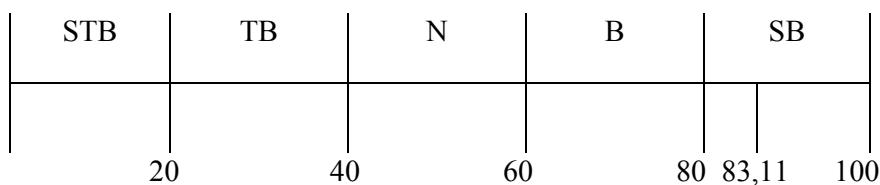
Jumlah *score* maksimal untuk seluruh item =  $5 \times 10 \times 36 = 1.800$ .

Berdasarkan tabel 14 yang terlampir, *score* yang diperoleh dari hasil penelitian adalah 1.496. Berdasarkan data tersebut pengalaman pada

PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dapat diketahui melalui perhitungan berikut ini:

$$\text{Pengalaman Kerja} = \frac{1496}{1000} \times 100\% = 83,11\%$$

Berdasarkan perhitungan pengalaman kerja pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta di atas diperoleh bahwa tingkat pengalaman sebesar 83,11% dari total 100% yang diharapkan. Secara kontinum dapat digambarkan seperti berikut :



Keterangan:

STB : Sangat Tidak Baik

TB : Sangat Baik

N : Netral

B : Baik

SB : Sangat Baik

Berdasarkan perhitungan data dan gambar kontinum di atas, yang diperoleh dari 36 responden maka rata-rata 83,11% terletak pada daerah Sangat Baik (SB). Artinya pengalaman kerja pada PT. TASPEN (PERSERO) kantor Cabang Yogyakarta sangat baik.

## **B. Analisis Data dan Pembahasan**

### 1. Analisis Data

### a. Analisis Regresi Sederhana

Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dan Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Regresi sederhana digunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan adanya hubungan antara 2 variabel, dengan rumus:

$$Y' = a + bX$$

Nilai a dan b dicari berdasarkan 2 persamaan sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum XY - N \bar{X} \bar{Y}}{\sum X^2 - N \bar{X}^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Keterangan:

$Y'$  = Nilai Regresi

$Y$  = Nilai data  $Y$

$X$  = Nilai data  $X$

$N$  = Jumlah Frekuensi

Berikut ini adalah analisis untuk Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta dan Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yang merupakan hasil penelitian berupa hasil kuesioner yang dilakukan pada 36 karyawan.

$$n = 36 \quad \sum \bar{Y} = 42,75 \quad \sum \bar{X}_1 = 42,14$$

$$\sum Y^2 = 66.369 \quad \sum X_1^2 = 64.639 \quad \sum X_1 Y = 65.347$$

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai  $a$  sebesar 13,67 sedangkan nilai  $b$  sebesar 0,69, secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 15 dan perhitungan analisis regresi sederhana yang terlampir.

Dari nilai  $a$  dan  $b$  yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi sederhana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

$$Y = 13,67 + 0,69X_1$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai  $a$  dan  $b$  positif.

Artinya ketika variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dinaikkan maka nilai  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik mengikuti perubahan variabel  $X_1$ .

- 2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Berikut adalah hasil perhitungan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yang merupakan hasil penelitian berupa hasil kuesioner yang dilakukan pada 36 karyawan.

$$n = 36 \quad \sum \bar{Y} = 42,75 \quad \sum \bar{X_2} = 41,53$$

$$\sum Y^2 = 66.369 \quad \sum X_2^2 = 62.711 \quad \sum X_2 Y = 64.259$$

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai  $a$  sebesar 19,49 sedangkan nilai  $b$  sebesar 0,56, secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 17 dan perhitungan analisis regresi sederhana yang terlampir. Dari nilai  $a$  dan  $b$  yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi sederhana pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

$$Y = 19,49 + 0,56X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai  $a$  dan  $b$  positif. Artinya ketika variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) dinaikkan maka nilai  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik mengikuti perubahan variabel  $X_2$ .

#### b. Analisis Regresi Ganda

Dalam regresi sederhana,  $X$  adalah variabel indenpenden. Oleh karena dalam regresi ganda variabel independen lebih dari 1, maka dapat digunakan simbol  $X_1$  dan  $X_2$ , sehingga persamaan regresi ganda adalah:

$$Y' = a + bX_1 + cX_2$$

Keterangan:

$Y'$  = Nilai yang diduga (variabel dependen)

a = Intercept

$X_1$  dan  $X_2$  = Nilai dari 2 variabel independen

b dan c = Lereng garis yang berkaitan dengan variabel  $X_1$  dan  $X_2$

Untuk mencari nilai a, b, dan c dapat menggunakan persamaan berikut:

$$\sum Y = Na + b\sum X_1 + c\sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a\sum X_1 + b\sum X_1^2 + c\sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a\sum X_2 + b\sum X_1 X_2 + c\sum X_2^2$$

Berikut ini adalah analisis untuk Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta Tahun 2013.

$\sum Y$	$\sum X_1$	$\sum X_2$	$\sum X_1 Y$	$\sum X_2 Y$	$\sum X_1 X_2$	$\sum X_1^2$	$\sum X_2^2$	$\sum Y^2$
1539	1517	1495	65347	64259	63386	64639	62711	66369

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai  $a$  sebesar 10, nilai  $b$  sebesar 0,59 sedangkan  $c$  sebesar 0,19, secara lebih rinci dapat dilihat pada tabel 17 dan perhitungan analisis regresi sederhana yang terlampir. Dari nilai  $a$ ,  $b$  dan  $c$  yang didapatkan selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi ganda pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

$$Y = 10 + 0,59X_1 + 0,19X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa nilai  $a$ ,  $b$  dan  $c$  positif.

Artinya ketika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (motivasi kerja dan pengalaman kerja) dinaikkan maka nilai  $Y$  (produktivitas kerja) akan naik mengikuti perubahan variabel  $X_1$  dan  $X_2$ .

### c. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *product moment* menurut Noegroho (2007 ; 285)

adalah “suatu ukuran yang didasarkan pada pangkat deviasinya”.

Adapun rumus untuk menentukan nilai korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

#### 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan pada tabel 18 yang terlampir, maka

diperoleh data sebagai berikut :

$$\sum x_1 y = 495,25 \quad \sum x_1^2 = 576,75 \quad \sum y^2 = 714,31$$

Nilai yang telah diketahui di atas, maka selanjutnya dapat diketahui nilai korelasi *product moment* untuk pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yaitu sebesar  $r_{x_1y} = 0,77$ , secara lebih rinci dapat dilihat pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang terlampir. Berdasarkan nilai korelasi *product moment* yang telah diketahui maka dapat menilai tinggi atau

rendahnya tingkat korelasi antara variabel  $X_1$  (motivasi kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) dapat dilihat dari besaran skala perhitungan berikut :

Tabel 8. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011: 214)

Berdasarkan tabel di atas maka nilai  $r_{x_1y} = 0,77$  berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 dan berada pada tingkatan hubungan kuat. Artinya jika motivasi kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga akan semakin tinggi.

- 2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan pada tabel 19 yang terlampir, maka diperoleh data sebagai berikut:

$$\sum x_2 y = 347,75 \quad \sum x_2^2 = 576,75 \quad \sum y^2 = 626,97$$

Nilai yang telah diketahui di atas, maka selanjutnya dapat diketahui nilai korelasi *product moment* untuk pengaruh pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yaitu

sebesar  $r_{x_2y} = 0,58$ , secara lebih rinci dapat dilihat pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang terlampir.

Berdasarkan nilai korelasi *product moment* yang telah diketahui maka untuk dapat menilai tinggi atau rendahnya tingkat korelasi antara variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) terhadap variabel Y (produktivitas kerja) dapat dilihat dari besaran skala perhitungan berikut :

Tabel 8. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011: 214)

Berdasarkan tabel di atas maka nilai  $r_{x_2y} = 0,58$  berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 dan berada pada tingkatan hubungan sedang. Artinya jika pengalaman yang dimiliki itu baik, maka tingkat produktivitas kerja karyawan juga akan baik.

### 3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pengalaman Kerja Pada PT.

TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Berdasarkan perhitungan pada tabel 20 yang terlampir, maka diperoleh data sebagai berikut :

$$\sum x_1 x_2 = 388,36 \quad \sum x_2^2 = 714,31 \quad \sum x_1^2 = 626,97$$

Nilai yang telah diketahui di atas, maka selanjutnya dapat diketahui nilai korelasi *product moment* untuk pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap pengalaman kerja ( $X_2$ ) pada PT. TASPEN

(PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yaitu sebesar  $r_{x_1x_2} = 0,58$ , secara lebih rinci dapat dilihat pada perhitungan analisis korelasi *product moment* yang terlampir.

Berdasarkan nilai korelasi *product moment* yang telah diketahui maka untuk dapat menilai tinggi atau rendahnya tingkat korelasi antara variabel  $X_1$  (motivasi kerja) terhadap variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) dapat dilihat dari besaran skala perhitungan berikut :

Tabel 8. Tingkat Hubungan Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2011: 214)

Berdasarkan tabel di atas maka nilai  $r_{x_1x_2} = 0,58$  berada pada interval koefisien 0,40 – 0,599 dan berada pada tingkatan hubungan sedang.

#### d. Korelasi Ganda

Menguji hipotesis pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan digunakan korelasi ganda. Berdasarkan pada perhitungan yang terlampir, menunjukkan bahwa  $r_{x_1x_2} = 0,80$ . Korelasi ganda menunjukkan terdapat hubungan positif motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### e. Koefisien Determinan

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dan pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan koefisien determinasi:

$$r^2 = r_{xy}^2 \times 100 \%$$

Oleh karena itu nilai koefisien determinasi untuk penelitian pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar  $r_{xy} = 0,77$ . Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 59,29% yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 59,29%.

#### 2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar  $R = 0,58$ . Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah 33,64% yang berarti pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 33,64%.

#### f. Koefisien Determinasi Ganda

Koefisien determinasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y + c \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

Berdasarkan pada perhitungan koefisien determinan ganda yang terlampir, maka koefisien determinasi ganda adalah 0,63. Hasil koefisien determinasi di atas dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi sebesar 63% dari variabel total produktivitas kerja karyawan.

#### g. Pengujian Hipotesis

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Pada hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 13,67 + 0,69X_1$ , hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel  $X_1$  (motivasi kerja) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien  $r_{xy} = 0,77$ . Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,77 antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Bila menggunakan  $r$  tabel untuk  $n = 36$  pada tingkat kesalahan 5% maka  $r$  tabel sebesar 0,329 yang terlampir. Dari hasil tampak bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka  $H_a$  diterima.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan adalah  $r^2_{x_1y} = 59,29\%$  yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 59,29%, sedangkan sisanya sebesar 40,71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sikap dan pengawasan.

Dari hasil analisis di atas baik regresi maupun korelasi menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja

berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

- 2) Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Pada hipotesis menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Berdasarkan hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan  $Y = 19,49 + 0,56X_2$ , hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien  $r_{x_2y} = 0,58$ . Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,58 antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Bila menggunakan  $r$  tabel untuk  $n = 36$  pada kesalahan 5% maka  $r$  tabel sebesar 0,329 yang terlampir. Dari hasil tampak bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka  $H_a$  diterima.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah  $r^2_{x_2y} = 33,64\%$  yang berarti pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 33,64%, sedangkan sisanya

sebesar 66,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kursus, latihan, bakat dan minat.

Dari hasil analisis di atas baik regresi maupun korelasi menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

- 3) Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Pada hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil dari analisis regresi diperoleh persamaan  $Y' = 10 + 0,59X_1 + 0,19X_2$ , hal ini menunjukkan bahwa nilai variabel  $X_1$  dan  $X_2$  (motivasi kerja dan pengalaman kerja) berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien  $R_{yx_1x_2} = 0,80$ . Jadi terdapat korelasi yang positif antara motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja sebesar 0,80. Berdasarkan pada perhitungan koefisien determinan ganda yang terlampir, maka koefisien determinasi ganda adalah  $R^2 = 63\%$ . Hasil koefisien determinasi di

atas dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi sebesar 63% dari variabel total produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan, disiplin, seni dan ilmu manajemen, serta modal.

Berdasarkan Uji F, maka diperoleh hasil  $F_h = 29,10$ . Selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel ( $F_t$ ), dengan dk pembilang = k dan dk penyebut =  $(n-K-1)$  dan taraf kesalahan adalah 5%. Maka  $F_t = 3,29$ . Dari perhitungan di atas ternyata  $F_h > F_t$  ( $29,10 > 3,29$ ), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut signifikan.

Dari hasil analisis di atas baik regresi ganda maupun korelasi ganda dan uji F menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

## 2. Pembahasan

- a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta  
Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi pada dasarnya akan menunjukkan produktivitas yang tinggi pula. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting adalah mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya jika tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan.

.Persamaan regresi regresi sederhana digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai produktivitas kerja bila nilai motivasi kerja berubah. Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = 13,67 + 0,69X_1$ . Hal ini berarti bila motivasi kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga mengalami peningkatan. Sebagai contoh, apabila motivasi kerja ditingkatkan sampai nilai 50, maka produktivitas akan menjadi 48,17.

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien  $r_{xy} = 0,77$ . Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,77 antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Bila menggunakan *r* tabel untuk  $n = 36$  pada kesalahan 5% maka *r* table sebesar 0,329 yang terlampir. Dari hasil tampak bahwa *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka  $H_a$  diterima, dengan demikian korelasi sebesar 0,77 itu signifikan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan adalah  $r^2_{x_1y} = 59,29\%$  yang berarti pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 59,29%, sedangkan sisanya sebesar

40,71% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sikap dan pengawasan.

Dari hasil analisis di atas baik regresi sederhana maupun korelasi menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Karyawan 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 keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dalam rangka memprediksi seberapa tinggi nilai produktivitas kerja bila nilai pengalaman kerja berubah maka digunakan persamaan regresi regresi sederhana. Berdasarkan analisis regresi sederhana diperoleh persamaan  $Y = 19,49 + 0,56X_2$ . Hal ini berarti bila pengalaman kerja ditingkatkan maka produktivitas kerja juga

mengalami peningkatan. Sebagai contoh, apabila pengalaman kerja ditingkatkan sampai nilai 50, maka produktivitas akan menjadi 47,49.

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* diperoleh nilai koefisien  $r_{x_2y} = 0,58$ . Jadi terdapat korelasi yang positif sebesar 0,58 antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja. Bila menggunakan  $r$  tabel untuk  $n = 36$  pada kesalahan 5% maka  $r$  table sebesar 0,329 yang terlampir. Dari hasil tampak bahwa  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table maka  $H_a$  diterima, dengan demikian korelasi sebesar 0,58 itu signifikan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinan yang terlampir, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasinya adalah  $r^2_{x_2y} = 33,64\%$  yang berarti pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta sebesar 33,64%, sedangkan sisanya sebesar 66,36% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kursus, latihan, bakat dan minat.

Dari hasil analisis di atas baik regresi sederhana maupun korelasi menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

c. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Motivasi penting, karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Pimpinan dalam memotivasi harus menyadari, bahwa karyawan akan mau bekerja keras dengan harapan, dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Dengan pengalaman yang didapat, karyawan akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja. 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 pengalaman dan ketrampilan seseorang. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi. Dimana jika motivasi kerja tinggi dan pengalaman kerja baik maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik pula.

Persamaan regresi regresi ganda digunakan untuk memprediksi tingkat produktivitas kerja karyawan apabila ada pertanyaan apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama ditingkatkan sampai nilai optimal. Berdasarkan analisis regresi ganda

diperoleh persamaan  $Y' = 10 + 0,59X_1 + 0,19X_2$ . Apabila motivasi kerja dan pengalaman kerja di optimalkan sebesar  $X_1 = 50$  dan  $X_2 = 50$ , maka produktivitas kerja karyawan menjadi  $Y' = 49$ .

Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien  $R_{yx_1x_2} = 0,80$ . Jadi terdapat korelasi yang positif antara motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja sebesar 0,80.

Berdasarkan analisis korelasi ganda diperoleh nilai koefisien  $R_{yx_1x_2} = 0,80$ . Jadi terdapat korelasi yang positif antara motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja sebesar 0,80. Berdasarkan pada perhitungan koefisien determinan ganda yang terlampir, maka koefisien determinasi ganda adalah  $R^2 = 63\%$ . Hasil koefisien determinasi di atas dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja mempengaruhi sebesar 63% dari variabel total produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti pendidikan, disiplin, seni dan ilmu manajemen, serta modal.

Berdasarkan Uji F, maka diperoleh hasil  $F_h = 29,10$ . Selanjutnya dikonsultasikan dengan F tabel ( $F_t$ ), dengan dk pembilang = k dan dk penyebut =  $(n-K-1)$  dan taraf kesalahan adalah 5%. Maka  $F_t = 3,29$ . Dari perhitungan di atas ternyata  $F_h > F_t$  ( $29,10 > 3,29$ ), maka dapat dinyatakan bahwa korelasi ganda tersebut signifikan.

Dari hasil analisis di atas baik regresi ganda, korelasi ganda dan Uji F menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hasil dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPERN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

### C. Keterbatasan Penelitian

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

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner kepada karyawan, tanpa melakukan wawancara, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.
2. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebenarnya adalah seluruh karyawan PT. TASPERN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta yaitu 45 kuesioner, tetapi dari semua kuesioner yang dibagikan hanya 36 kuesioner yang kembali dan dapat diolah untuk penelitian.
3. Pengukuran variabel produktivitas kerja hanya berdasarkan pada penilaian diri sendiri (*self-rating scale*) sehingga memungkinkan para responden mengukur produktivitas kerja mereka lebih rendah atau lebih tinggi dari yang seharusnya, untuk itu terjadinya bias dapat saja dimungkinkan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja karyawan pada PT. TASPen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta ini, maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu  $Y = 13,67 + 0,69X_1$ . Nilai  $a = 13,67$  sedangkan nilai  $b = 0,69$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $b$  bernilai positif, oleh karena itu variabel  $X_1$  (motivasi kerja) berpengaruh positif terhadap variabel  $Y$  (produktivitas kerja). Apabila nilai  $X_1$  dinaikkan sebesar satu angka  $X_1 = 47$  (dari nilai tertinggi variabel motivasi kerja ditambah satu =  $46 + 1$ ), maka nilai  $Y$  akan naik menjadi 46,10.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi sederhana yaitu  $Y = 19,49 + 0,56X_2$ . Nilai  $a = 19,49$  sedangkan nilai  $b = 0,56$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa  $b$  bernilai positif, oleh karena itu variabel  $X_2$  (pengalaman kerja) berpengaruh positif terhadap variabel  $Y$  (produktivitas

kerja). Apabila nilai  $X_2$  dinaikkan sebesar satu angka  $X_2 = 50$  (dari nilai tertinggi variabel pengalaman kerja ditambah satu =  $49 + 1$ ), maka nilai Y akan naik menjadi 47,49.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Motivasi kerja dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis, maka diperoleh persamaan regresi ganda yaitu  $Y' = 10 + 0,59X_1 + 0,19X_2$ . Nilai  $a = 10$ , nilai  $b = 0,59$ , dan nilai  $c = 0,19$ . Hasil tersebut menyebutkan bahwa  $b$  dan  $c$  bernilai positif. Oleh karena itu, variabel  $X_1$  (motivasi kerja) dan  $X_2$  (pengalaman kerja) berpengaruh positif terhadap Y (produktivitas kerja). Apabila nilai  $X_1$  dan  $X_2$  dinaikkan sebesar satu angka  $X_1 = 47$  (dari nilai tertinggi variabel motivasi kerja ditambah satu =  $46 + 1$ ), dan  $X_2 = 50$  (dari nilai tertinggi variabel pengalaman kerja ditambah satu =  $49 + 1$ ), maka nilai Y akan naik menjadi 47,23.

## B. Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan di atas, mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN

(PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

- a. Perusahaan sebaiknya menempatkan karyawan berdasarkan pada kualitas yang dimilikinya. Karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi, ditempatkan pada pekerjaan yang sekiranya sulit dilakukan. Karyawan yang memiliki kualitas standar, ditempatkan pada pekerjaan yang cukup mudah. Karyawan yang memiliki kualitas rendah, ditempatkan pada pekerjaan yang mudah. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tidak merasa diremehkan dengan pekerjaan yang diperolehnya dan karyawan tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Karyawan hendaknya menyelesaikan pekerjaan yang harus segera terselesaikan, meskipun harus melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. PT. TASPEN (PERSERO) merupakan badan usaha yang bertugas melayani peserta pensiun. Hasil dari pekerjaan karyawan merupakan hal yang penting bagi peserta pensiun, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan harus berusaha untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

2. Motivasi Kerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

- a. Salah satu faktor motivasi kerja yang tinggi adalah penghasilan/upah yang tinggi. Sebaiknya perusahaan memberikan penghasilan yang sesuai kepada karyawan, sehingga karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi.
  - b. Karyawan hendaknya dapat meningkatkan kuantitas pekerjaannya, bukan hanya untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dapat meningkatkan produktivitas kerja pula.
3. Pengalaman Kerja Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta
    - a. Perusahaan hendaknya berusaha untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.
    - b. Dalam melaksanakan pekerjaan, hendaknya karyawan harus berusaha untuk menghasilkan hasil yang baik. Karyawan hendaknya berusaha untuk mengurangi tingkat kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaan dapat memuaskan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hamzah B. Udo. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hani T. Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Henry Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- <http://resthoe.blogspot.com/2013/03/faktor-faktor-motivasi-kerja.html>. Diakses tanggal 18 Mei 2013.
- <http://www.psychologymania.com/2013/01/pengertian-pengalaman-kerja.html?m=1>. Diakses tanggal 19 Mei 2013.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2005). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nugroho Boedijoeewono. (2007). *Pengantar Statistik Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfa Beta.
- \_\_\_\_\_. (2011). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: CV Alfa Beta.

L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N

Yogyakarta, 02 Mei 2013

Lampiran : 1 (satu) Berkas

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.

Karyawan PT. TASPEN (PERSERO)

Kantor Cabang Yogyakarta

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir, saya Nuryani Ratnaningsih mahasiswa Jurusan Akuntansi D III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta bermaksud mengadakan penelitian terhadap Bapak/Ibu karyawan di PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta. Judul penelitian tersebut adalah “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG YOGYAKARTA TAHUN 2013”.

Berkaitan dengan itu, saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk menjawab pertanyaan/pernyataan dalam kuesioner penelitian dengan sebaik-baiknya. Kuesioner/angket ini bukan tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah. Jawaban yang paling baik adalah yang sesuai dengan keadaaan diri Bapak/Ibu yang sebenarnya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan semata-mata demi kepentingan ilmu pengetahuan dan peneliti menjamin kerahasiaannya.

Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 02 Mei 2013

Hormat saya,

Nuryani Ratnaningsih

## I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama *)	:
Jenis Kelamin	: Laki-laki / Perempuan **)
Usia	:
Pendidikan	:
Lama Kerja	:
*) : Boleh tidak diisi	
**) : Coret yang tidak perlu	

## II. PETUNJUK PENGISIAN

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

SS = Sangat setuju

S = Setuju

N = Netral

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

### III. KUISIONER

#### A. PRODUKTIVITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
3	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan.					
4	Saya akan tetap melaksanakan pekerjaan dengan segera walaupun tidak dituntut diselesaikan secepatnya.					
5	Target kerja tidak penting, yang penting pekerjaan selesai					
6	Dalam bekerja saya kurang memperhatikan kualitas produk yang saya hasilkan.					
7	Saya berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja.					
8	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan.					
9	Saya melebihi batas waktu dalam menjalankan pekerjaan.					
10	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik.					

## B. MOTIVASI KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bangga dengan bekerja di perusahaan ini.					
2	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya.					
3	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan.					
4	Dengan adanya pujiannya dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi.					
5	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama.					
6	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan.					
7	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya hadapi sekarang.					
8	Dalam bekerja saya selalu mencapai target.					
9	Sebelum melaksanakan suatu pekerjaan, saya terlebih dahulu menentukan target pelaksanaannya.					
10	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga					

### C. PENGALAMAN KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja.					
2	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					
3	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku.					
5	Ketrampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan yang lain.					
6	Selama bekerja saya hampir tidak melakukan kesalahan					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
8	Saya sudah menguasai pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
9	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja.					
10	Hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan.					

## Sebaran Data Variabel Produktivitas Kerja, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Karyawan

### 1. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja

#### a. Penentuan Kelas Interval

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

$$K = 1 + 3,3 \log 36$$

$$K = 1 + 3,3 (1,56)$$

$$K = 1 + 5,14$$

$$K = 6,14$$

$$K = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

#### b. Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai Maksimum} = 48$$

$$\text{Nilai Minimum} = 28$$

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}$$

$$= 48 - 28$$

$$= 20$$

$$\text{Panjang Kelas} = \text{Rentang} / \text{Kelas Interval}$$

$$= 20 / 6$$

$$= 3,33$$

$$= 4 \text{ (dibulatkan)}$$

### 2. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

#### a. Penentuan Kelas Interval

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

$$K = 1 + 3,3 \log 36$$

$$K = 1 + 3,3 (1,56)$$

$$K = 1 + 5,14$$

$$K = 6,14$$

$$K = 6 \text{ (dibulatkan)}$$

#### b. Distribusi Frekuensi

$$\text{Nilai Maksimum} = 46$$

$$\text{Nilai Minimum} = 27$$

$$\text{Rentang} = \text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}$$

$$= 46 - 27$$

$$= 19$$

$$\begin{aligned}
 \text{Panjang Kelas} &= \text{Rentang / Kelas Interval} \\
 &= 19 / 6 \\
 &= 3,17 \\
 &= 4 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

### 3. Sebaran Data Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja

a. Penentuan Kelas Interval	b. Distribusi Frekuensi
$K = 1 + 3,3 \log N$	Nilai Maksimum = 49
$K = 1 + 3,3 \log 36$	Nilai Minimum = 28
$K = 1 + 3,3 (1,56)$	Rentang = Nilai Max – Nilai Min
$K = 1 + 5,14$	= 49 – 28
$K = 6,14$	= 21
$K = 6$ (dibulatkan)	
Panjang Kelas	= Rentang / Kelas Interval
	= 22 / 6
	= 3,5
	= 4 (dibulatkan)

Tabel 9. Hasil Kuesioner Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.  
TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

NO. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1	27	8	1	0	0
2	9	24	3	0	0
3	10	22	4	0	0
4	14	18	4	0	0
5	0	2	3	7	24
6	1	0	1	8	26
7	13	21	2	0	0
8	14	19	3	0	0
9	4	16	16	3	2
10	11	24	1	0	0

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 10. Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

No	Responden	Pernyataan										Score	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Responden 1	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	35	
2	Responden 2	5	5	5	5	5	1	5	5	3	4	43	
3	Responden 3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	28	
4	Responden 4	5	4	4	3	5	5	4	3	3	5	41	
5	Responden 5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	43	
6	Responden 6	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	39	
7	Responden 7	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	43	
8	Responden 8	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	
9	Responden 9	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	
10	Responden 10	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44	
11	Responden 11	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	42	
12	Responden 12	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45	
13	Responden 13	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45	
14	Responden 14	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	45	
15	Responden 15	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	
16	Responden 16	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44	
17	Responden 17	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	
18	Responden 18	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	45	
19	Responden 19	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	46	
20	Responden 20	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48	
21	Responden 21	4	4	4	5	4	4	5	5	2	4	41	
22	Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	
23	Responden 23	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48	
24	Responden 24	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	41	
25	Responden 25	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	45	
26	Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	
27	Responden 27	5	5	4	5	4	5	5	4	1	4	42	
28	Responden 28	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	34	
29	Responden 29	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	40	
30	Responden 30	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	42	
31	Responden 31	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	44	
32	Responden 32	5	4	5	4	5	5	4	4	3	5	44	
33	Responden 33	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	44	
34	Responden 34	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	46	
35	Responden 35	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46	
36	Responden 36	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45	
$\Sigma$		<b>36</b>	<b>170</b>	<b>152</b>	<b>150</b>	<b>153</b>	<b>161</b>	<b>166</b>	<b>156</b>	<b>155</b>	<b>126</b>	<b>150</b>	<b>1539</b>

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 11. Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada PT.  
TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

NO. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1	29	6	1	0	0
2	19	16	1	0	0
3	5	19	9	1	2
4	10	19	7	0	0
5	13	21	2	0	0
6	6	21	7	2	0
7	24	9	3	0	0
8	4	24	8	0	0
9	4	24	8	0	0
10	25	9	2	0	0

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 12. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

No	Responden	Pernyataan										Score	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Responden 1	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	40	
2	Responden 2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41	
3	Responden 3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	27	
4	Responden 4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	41	
5	Responden 5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	45	
6	Responden 6	5	4	3	5	5	4	5	3	3	5	42	
7	Responden 7	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	44	
8	Responden 8	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	
9	Responden 9	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	42	
10	Responden 10	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	46	
11	Responden 11	4	4	3	5	4	3	5	4	4	5	41	
12	Responden 12	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	45	
13	Responden 13	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45	
14	Responden 14	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45	
15	Responden 15	5	5	3	4	4	4	5	4	4	5	43	
16	Responden 16	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	45	
17	Responden 17	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	
18	Responden 18	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	46	
19	Responden 19	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44	
20	Responden 20	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	44	
21	Responden 21	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	39	
22	Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
23	Responden 23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	
24	Responden 24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38	
25	Responden 25	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	42	
26	Responden 26	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	37	
27	Responden 27	4	5	1	3	3	2	3	3	3	2	29	
28	Responden 28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34	
29	Responden 29	5	5	3	5	4	4	4	3	4	4	41	
30	Responden 30	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	43	
31	Responden 31	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45	
32	Responden 32	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	
33	Responden 33	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46	
34	Responden 34	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	44	
35	Responden 35	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	45	
36	Responden 36	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44	
$\Sigma$		36	172	162	131	146	155	139	165	140	140	165	1515

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 13. Hasil Kuesioner Mengenai Pengalaman Kerja Karyawan Pada PT.  
TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

NO. PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
	SS	S	N	TS	STS
1	26	8	2	0	0
2	20	16	0	0	0
3	0	0	1	8	27
4	5	28	3	0	0
5	1	8	18	6	3
6	10	11	11	4	0
7	16	16	4	0	0
8	15	18	3	0	0
9	6	29	1	0	0
10	11	19	6	0	0

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 14. Pengalaman Kerja Karyawan Pada PT. TASPen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

No	Responden	Pernyataan										Score	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	Responden 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
2	Responden 2	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	41	
3	Responden 3	3	4	5	3	3	2	3	3	3	4	33	
4	Responden 4	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	43	
5	Responden 5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	46	
6	Responden 6	5	4	5	3	2	3	5	4	5	5	41	
7	Responden 7	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46	
8	Responden 8	5	5	5	5	2	3	5	5	4	4	43	
9	Responden 9	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	43	
10	Responden 10	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	
11	Responden 11	4	5	5	4	2	5	5	4	4	5	43	
12	Responden 12	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	42	
13	Responden 13	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	44	
14	Responden 14	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	44	
15	Responden 15	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	
16	Responden 16	5	5	5	4	3	4	5	5	4	4	44	
17	Responden 17	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	44	
18	Responden 18	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	44	
19	Responden 19	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	44	
20	Responden 20	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	
21	Responden 21	4	4	5	5	5	2	4	4	4	5	42	
22	Responden 22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	
23	Responden 23	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	41	
24	Responden 24	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	
25	Responden 25	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	45	
26	Responden 26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	
27	Responden 27	3	4	5	3	3	2	3	3	4	4	34	
28	Responden 28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	34	
29	Responden 29	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	38	
30	Responden 30	5	5	5	4	3	3	4	5	5	4	43	
31	Responden 31	5	4	5	5	2	3	4	5	4	4	41	
32	Responden 32	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	43	
33	Responden 33	5	5	5	4	2	5	5	4	4	5	44	
34	Responden 34	5	5	5	4	2	5	4	4	4	5	43	
35	Responden 35	5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	44	
36	Responden 36	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	43	
$\Sigma$		36	166	161	169	146	114	134	154	153	149	150	1496

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 15. Perhitungan Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

No	n	Y	X <sub>1</sub>	Y <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> <sup>2</sup>	X <sub>1</sub> Y
1	1	35	40	1225	1600	1400
2	2	43	41	1849	1681	1763
3	3	28	27	784	729	756
4	4	41	41	1681	1681	1681
5	5	43	45	1849	2025	1935
6	6	39	42	1521	1764	1638
7	7	43	44	1849	1936	1892
8	8	45	45	2025	2025	2025
9	9	46	42	2116	1764	1932
10	10	44	46	1936	2116	2024
11	11	42	41	1764	1681	1722
12	12	45	45	2025	2025	2025
13	13	45	45	2025	2025	2025
14	14	45	45	2025	2025	2025
15	15	46	43	2116	1849	1978
16	16	44	45	1936	2025	1980
17	17	46	45	2116	2025	2070
18	18	45	46	2025	2116	2070
19	19	46	44	2116	1936	2024
20	20	48	44	2304	1936	2112
21	21	41	39	1681	1521	1599
22	22	39	40	1521	1600	1560
23	23	48	46	2304	2116	2208
24	24	41	38	1681	1444	1558
25	25	45	42	2025	1764	1890
26	26	39	37	1521	1369	1443
27	27	42	29	1764	841	1218
28	28	34	34	1156	1156	1156
29	29	40	41	1600	1681	1640
30	30	42	43	1764	1849	1806
31	31	44	45	1936	2025	1980
32	32	44	46	1936	2116	2024
33	33	44	46	1936	2116	2024
34	34	46	44	2116	1936	2024
35	35	46	45	2116	2025	2070
36	36	45	46	2025	2116	2070
$\Sigma$	<b>36</b>	<b>1539</b>	<b>1517</b>	<b>66369</b>	<b>64639</b>	<b>65347</b>

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 16. Perhitungan Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

No	n	Y	X <sub>2</sub>	Y <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> <sup>2</sup>	X <sub>2</sub> Y
1	1	35	40	1225	1600	1400
2	2	43	41	1849	1681	1763
3	3	28	33	784	1089	924
4	4	41	43	1681	1849	1763
5	5	43	46	1849	2116	1978
6	6	39	41	1521	1681	1599
7	7	43	46	1849	2116	1978
8	8	45	43	2025	1849	1935
9	9	46	43	2116	1849	1978
10	10	44	27	1936	729	1188
11	11	42	43	1764	1849	1806
12	12	45	42	2025	1764	1890
13	13	45	44	2025	1936	1980
14	14	45	44	2025	1936	1980
15	15	46	44	2116	1936	2024
16	16	44	44	1936	1936	1936
17	17	46	44	2116	1936	2024
18	18	45	44	2025	1936	1980
19	19	46	44	2116	1936	2024
20	20	48	49	2304	2401	2352
21	21	41	42	1681	1764	1722
22	22	39	39	1521	1521	1521
23	23	48	41	2304	1681	1968
24	24	41	39	1681	1521	1599
25	25	45	45	2025	2025	2025
26	26	39	37	1521	1369	1443
27	27	42	34	1764	1156	1428
28	28	34	34	1156	1156	1156
29	29	40	38	1600	1444	1520
30	30	42	43	1764	1849	1806
31	31	44	41	1936	1681	1804
32	32	44	43	1936	1849	1892
33	33	44	44	1936	1936	1936
34	34	46	43	2116	1849	1978
35	35	46	44	2116	1936	2024
36	36	45	43	2025	1849	1935
$\Sigma$	<b>36</b>	<b>1539</b>	<b>1495</b>	<b>66369</b>	<b>62711</b>	<b>64259</b>

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Tabel 17. Perhitungan Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

<b>Y</b>	<b>X<sub>1</sub></b>	<b>X<sub>2</sub></b>	<b>X<sub>1</sub>Y</b>	<b>X<sub>2</sub>Y</b>	<b>X<sub>1</sub>X<sub>2</sub></b>	<b>X<sub>1</sub><sup>2</sup></b>	<b>X<sub>2</sub><sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>
35	40	40	1400	1400	1600	1600	1600	1225
43	41	41	1763	1763	1681	1681	1681	1849
28	27	33	756	924	891	729	1089	784
41	41	43	1681	1763	1763	1681	1849	1681
43	45	46	1935	1978	2070	2025	2116	1849
39	42	41	1638	1599	1722	1764	1681	1521
43	44	46	1892	1978	2024	1936	2116	1849
45	45	43	2025	1935	1935	2025	1849	2025
46	42	43	1932	1978	1806	1764	1849	2116
44	46	27	2024	1188	1242	2116	729	1936
42	41	43	1722	1806	1763	1681	1849	1764
45	45	42	2025	1890	1890	2025	1764	2025
45	45	44	2025	1980	1980	2025	1936	2025
45	45	44	2025	1980	1980	2025	1936	2025
46	43	44	1978	2024	1892	1849	1936	2116
44	45	44	1980	1936	1980	2025	1936	1936
46	45	44	2070	2024	1980	2025	1936	2116
45	46	44	2070	1980	2024	2116	1936	2025
46	44	44	2024	2024	1936	1936	1936	2116
48	44	49	2112	2352	2156	1936	2401	2304
41	39	42	1599	1722	1638	1521	1764	1681
39	40	39	1560	1521	1560	1600	1521	1521
48	46	41	2208	1968	1886	2116	1681	2304
41	38	39	1558	1599	1482	1444	1521	1681
45	42	45	1890	2025	1890	1764	2025	2025
39	37	37	1443	1443	1369	1369	1369	1521
42	29	34	1218	1428	986	841	1156	1764
34	34	34	1156	1156	1156	1156	1156	1156
40	41	38	1640	1520	1558	1681	1444	1600
42	43	43	1806	1806	1849	1849	1849	1764
44	45	41	1980	1804	1845	2025	1681	1936
44	46	43	2024	1892	1978	2116	1849	1936
44	46	44	2024	1936	2024	2116	1936	1936
46	44	43	2024	1978	1892	1936	1849	2116
46	45	44	2070	2024	1980	2025	1936	2116
45	46	43	2070	1935	1978	2116	1849	2025
<b>1539</b>	<b>1517</b>	<b>1495</b>	<b>65347</b>	<b>64259</b>	<b>63386</b>	<b>64639</b>	<b>62711</b>	<b>66369</b>
<b><math>\Sigma Y</math></b>	<b><math>\Sigma X_1</math></b>	<b><math>\Sigma X_2</math></b>	<b><math>\Sigma X_1 Y</math></b>	<b><math>\Sigma X_2 Y</math></b>	<b><math>\Sigma X_1 X_2</math></b>	<b><math>\Sigma X_1^2</math></b>	<b><math>\Sigma X_2^2</math></b>	<b><math>\Sigma Y^2</math></b>

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

### Perhitungan Analisis Regresi Sederhana dan Regresi Ganda

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.  
TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Dari perhitungan pada Tabel 15 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{array}{lll} n = 36 & \sum \bar{Y} = 42,75 & \sum \bar{X}_1 = 42,14 \\ \sum Y^2 = 66.369 & \sum X_1^2 = 64.639 & \sum X_1 Y = 65.347 \end{array}$$

Perhitungan :

$$b = \frac{\sum X_1 Y - N\bar{X}_1 \bar{Y}}{\sum X_1^2 - N\bar{X}_1^2}$$

$$b = \frac{65.347 - 36(42,14)(42,75)}{64.639 - 36(42,14)^2}$$

$$b = \frac{65.347 - 64.853,46}{64.639 - 63.928,07}$$

$$b = \frac{493,54}{710,93}$$

$$b = 0,69$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $b = 0,69$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}_1$$

$$a = 42,75 - (0,69 \times 42,14)$$

$$a = 42,75 - 29,08$$

$$a = 13,67$$

Sehingga dapat diketahui nilai  $a = 13,67$

Selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi untuk pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPen (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta adalah  $Y = 13,67 + 0,69X_1$ .

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Dari perhitungan pada Tabel 16 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{array}{lll} n = 36 & \sum \bar{Y} = 42,75 & \sum \bar{X}_2 = 41,53 \\ \sum Y^2 = 66.369 & \sum X_2^2 = 62.711 & \sum X_2 Y = 64.259 \end{array}$$

Perhitungan :

$$\begin{aligned} b &= \frac{\sum X_2 Y - N\bar{X}_1^2}{\sum X_2^2 - N\bar{X}_2^2} \\ b &= \frac{64.259 - 36(41,53)(42,75)}{62,711 - 36(41,53)^2} \\ b &= \frac{64.259 - 63.914,67}{62.711 - 62.090,67} \\ b &= \frac{344,33}{620,33} \\ b &= 0,56 \end{aligned}$$

Dari perhitungan di atas dapat diketahui nilai  $b = 0,56$

$$\begin{aligned} a &= \bar{Y} - b\bar{X}_2 \\ a &= 42,75 - (0,56 \times 41,53) \\ a &= 42,75 - 23,26 \\ a &= 19,49 \end{aligned}$$

Sehingga dapat diketahui nilai  $a = 19,49$

Selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi untuk pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta adalah  $Y = 19,49 + 0,56X_2$ .

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

Dari perhitungan pada Tabel 17 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{array}{cccccccccc} 1539 & 1517 & 1495 & 65347 & 64259 & 63386 & 64639 & 62711 & 66369 \\ \sum Y & \sum X_1 & \sum X_2 & \sum X_1 Y & \sum X_2 Y & \sum X_1 X_2 & \sum X_1^2 & \sum X_2^2 & \sum Y^2 \end{array}$$

Sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$1.539 = 36a + 1.517b + 1.495c \quad (1)$$

$$65.347 = 1.517a + 64.639b + 63.386c \quad (2)$$

$$64.259 = 1.495a + 63.386b + 62.711c \quad (3)$$

Penyelesaian:

Persamaan 1 dan 2 menghasilkan persamaan 4

$$(1) \times 1.517 \quad 2.334.663 = 54.612a + 2.301.289b + 2.267.915c$$

$$(2) \times 36 \quad \underline{2.352.492 = 54.612a + 2.327.004b + 2.281.896c} \quad -$$

$$(4) \quad 17.829 = 25.715b + 13.981c$$

Persamaan 1 dan 3 menghasilkan persamaan 5

$$(1) \times 1.495 \quad 2.300.805 = 53.820a + 2.267.915b + 2.235.025c$$

$$(3) \times 36 \quad \underline{2.313.324 = 53.820a + 2.281.896b + 2.257.596c} \quad -$$

$$(5) \quad 12.519 = 13.981b + 22.571c$$

Persamaan 4 dan 5 akan diperoleh konstanta  $c$

$$(4) \times 13.981 \quad 249.267.249 = 359.521.415b + 195.468.361c$$

$$(5) \times 25.715 \quad \underline{321.926.082 = 359.521.415b + 580.413.265c} \quad -$$

$$72.658.833 = 384.944.904c$$

$$c = 0,19$$

Nilai  $c$  disubstitusikan pada persamaan 4 diperoleh konstanta  $b$ :

$$17.829 = 25.715b + 13.981c$$

$$17.829 = 25.715b + (13.981 \times 0,19)$$

$$17.829 = 25. 715b + 2.656,39$$

$$15.172,61 = 25. 715b$$

$$b = 0,59$$

Nilai  $c$  dan  $b$  disubstitusikan pada persamaan 1, diperoleh konstanta  $a$ :

$$1.539 = 36a + 1.517b + 1.495c$$

$$1.539 = 36a + (1.517 \times 0,59) + 1.495 \times 0,19$$

$$1.539 = 36a + 1.539 \square 1.179,08$$

$$36a = 359,92$$

$$a = 10$$

Selanjutnya dapat diketahui persamaan regresi ganda untuk pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta adalah

$$Y = 10 + 0,59 X_1 + 0,19 X_2$$

Dalam persamaan tersebut, nilai  $a$  adalah jumlah produktivitas kerja tanpa motivasi kerja dan pengalaman kerja ( $X_1$  dan  $X_2$ ). Konstanta  $b$  dan  $c$  adalah sebesar perubahan  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ .  $Y$  akan bertambah 5,9 apabila motivasi kerja ( $X_1$ ) = 10, dan pengalaman kerja ( $X_2$ ) tetap.

### Perhitungan Analisis Korelasi *Product Moment*

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Tabel 18. Perhitungan Korelasi Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

<b>n</b>	<b>Y</b>	<b>X<sub>1</sub></b>	<b>Y - <math>\bar{Y}</math> (1)</b>	<b>X<sub>1</sub> - <math>\bar{X}_1</math> (2)</b>	<b>(Y - <math>\bar{Y}</math>)<sup>2</sup></b>	<b>(X<sub>1</sub> - <math>\bar{X}_1</math>)<sup>2</sup></b>	<b>(1)(2)</b>
1	35	40	-7.75	-2.14	60.06	4.57	16.58
2	43	41	0.25	-1.14	0.06	1.30	-0.28
3	28	27	-14.75	-15.14	217.56	229.19	223.30
4	41	41	-1.75	-1.14	3.06	1.30	1.99
5	43	45	0.25	2.86	0.06	8.19	0.72
6	39	42	-3.75	-0.14	14.06	0.02	0.52
7	43	44	0.25	1.86	0.06	3.46	0.47
8	45	45	2.25	2.86	5.06	8.19	6.44
9	46	42	3.25	-0.14	10.56	0.02	-0.45
10	44	46	1.25	3.86	1.56	14.91	4.83
11	42	41	-0.75	-1.14	0.56	1.30	0.85
12	45	45	2.25	2.86	5.06	8.19	6.44
13	45	45	2.25	2.86	5.06	8.19	6.44
14	45	45	2.25	2.86	5.06	8.19	6.44
15	46	43	3.25	0.86	10.56	0.74	2.80
16	44	45	1.25	2.86	1.56	8.19	3.58
17	46	45	3.25	2.86	10.56	8.19	9.30
18	45	46	2.25	3.86	5.06	14.91	8.69
19	46	44	3.25	1.86	10.56	3.46	6.05
20	48	44	5.25	1.86	27.56	3.46	9.77
21	41	39	-1.75	-3.14	3.06	9.85	5.49
22	39	40	-3.75	-2.14	14.06	4.57	8.02
23	48	46	5.25	3.86	27.56	14.91	20.27
24	41	38	-1.75	-4.14	3.06	17.13	7.24
25	45	42	2.25	-0.14	5.06	0.02	-0.31
26	39	37	-3.75	-5.14	14.06	26.41	19.27
27	42	29	-0.75	-13.14	0.56	172.63	9.85
28	34	34	-8.75	-8.14	76.56	66.24	71.22
29	40	41	-2.75	-1.14	7.56	1.30	3.13

30	42	43	-0.75	0.86	0.56	0.74	-0.65
31	44	45	1.25	2.86	1.56	8.19	3.58
32	44	46	1.25	3.86	1.56	14.91	4.83
33	44	46	1.25	3.86	1.56	14.91	4.83
34	46	44	3.25	1.86	10.56	3.46	6.05
35	46	45	3.25	2.86	10.56	8.19	9.30
36	45	46	2.25	3.86	5.06	14.91	8.69
<b>Σ</b>	<b>1539</b>	<b>1517</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>576.75</b>	<b>714.31</b>	<b>495.25</b>

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Perhitungan :

$$r_{x_1y} = \frac{\sum x_1 y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{495,25}{\sqrt{(576,75)(714,31)}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{495,25}{\sqrt{411.978,292}}$$

$$r_{x_1y} = \frac{495,25}{641,86}$$

$$r_{x_1y} = 0,77$$

## 2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Tabel 19. Perhitungan Korelasi Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

<b>n</b>	<b>Y</b>	<b>X<sub>2</sub></b>	<b>Y - <math>\bar{Y}</math></b> <b>(1)</b>	<b>X<sub>2</sub> - <math>\bar{X}_2</math></b> <b>(2)</b>	<b>(Y - <math>\bar{Y}</math>)<sup>2</sup></b>	<b>(X<sub>2</sub> - <math>\bar{X}_2</math>)<sup>2</sup></b>	<b>(1)(2)</b>
1	35	40	-7.75	-1.53	60.06	2.33	11.84
2	43	41	0.25	-0.53	0.06	0.28	-0.13
3	28	33	-14.75	-8.53	217.56	72.72	125.78
4	41	43	-1.75	1.47	3.06	2.17	-2.58
5	43	46	0.25	4.47	0.06	20.00	1.12
6	39	41	-3.75	-0.53	14.06	0.28	1.98

7	43	46	0.25	4.47	0.06	20.00	1.12
8	45	43	2.25	1.47	5.06	2.17	3.31
9	46	43	3.25	1.47	10.56	2.17	4.78
10	44	27	1.25	-14.53	1.56	211.06	-18.16
11	42	43	-0.75	1.47	0.56	2.17	-1.10
12	45	42	2.25	0.47	5.06	0.22	1.06
13	45	44	2.25	2.47	5.06	6.11	5.56
14	45	44	2.25	2.47	5.06	6.11	5.56
15	46	44	3.25	2.47	10.56	6.11	8.03
16	44	44	1.25	2.47	1.56	6.11	3.09
17	46	44	3.25	2.47	10.56	6.11	8.03
18	45	44	2.25	2.47	5.06	6.11	5.56
19	46	44	3.25	2.47	10.56	6.11	8.03
20	48	49	5.25	7.47	27.56	55.83	39.23
21	41	42	-1.75	0.47	3.06	0.22	-0.83
22	39	39	-3.75	-2.53	14.06	6.39	9.48
23	48	41	5.25	-0.53	27.56	0.28	-2.77
24	41	39	-1.75	-2.53	3.06	6.39	4.42
25	45	45	2.25	3.47	5.06	12.06	7.81
26	39	37	-3.75	-4.53	14.06	20.50	16.98
27	42	34	-0.75	-7.53	0.56	56.67	5.65
28	34	34	-8.75	-7.53	76.56	56.67	65.87
29	40	38	-2.75	-3.53	7.56	12.45	9.70
30	42	43	-0.75	1.47	0.56	2.17	-1.10
31	44	41	1.25	-0.53	1.56	0.28	-0.66
32	44	43	1.25	1.47	1.56	2.17	1.84
33	44	44	1.25	2.47	1.56	6.11	3.09
34	46	43	3.25	1.47	10.56	2.17	4.78
35	46	44	3.25	2.47	10.56	6.11	8.03
36	45	43	2.25	1.47	5.06	2.17	3.31
<b>Σ</b>	<b>1539</b>	<b>1495</b>	<b>0</b>	<b>0.00</b>	<b>576.75</b>	<b>626.97</b>	<b>347.75</b>

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Perhitungan :

$$r_{x_2y} = \frac{\sum x_2 y}{\sqrt{(\sum x_1^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{347,75}{\sqrt{(576,75)(626,97)}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{347,75}{\sqrt{361.604,95}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{347,75}{601,34}$$

$$r_{x_2y} = 0,58$$

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pengalaman Kerja Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Tabel 20. Perhitungan Korelasi Ganda Motivasi Kerja Terhadap Pengalaman Kerja Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

<b>n</b>	<b>X<sub>1</sub></b>	<b>X<sub>2</sub></b>	<b>X<sub>1</sub> - <math>\bar{X}_1</math> (1)</b>	<b>X<sub>2</sub> - <math>\bar{X}_2</math> (2)</b>	<b>(X<sub>1</sub> - <math>\bar{X}_1</math>)<sup>2</sup></b>	<b>(X<sub>2</sub> - <math>\bar{X}_2</math>)<sup>2</sup></b>	<b>(1)(2)</b>
1	40	40	-2.14	-1.53	4.57	2.33	3.27
2	41	41	-1.14	-0.53	1.30	0.28	0.60
3	27	33	-15.14	-8.53	229.19	72.72	129.10
4	41	43	-1.14	1.47	1.30	2.17	-1.68
5	45	46	2.86	4.47	8.19	20.00	12.80
6	42	41	-0.14	-0.53	0.02	0.28	0.07
7	44	46	1.86	4.47	3.46	20.00	8.32
8	45	43	2.86	1.47	8.19	2.17	4.21
9	42	43	-0.14	1.47	0.02	2.17	-0.20
10	46	27	3.86	-14.53	14.91	211.06	-56.09
11	41	43	-1.14	1.47	1.30	2.17	-1.68
12	45	42	2.86	0.47	8.19	0.22	1.35
13	45	44	2.86	2.47	8.19	6.11	7.07
14	45	44	2.86	2.47	8.19	6.11	7.07
15	43	44	0.86	2.47	0.74	6.11	2.13
16	45	44	2.86	2.47	8.19	6.11	7.07
17	45	44	2.86	2.47	8.19	6.11	7.07
18	46	44	3.86	2.47	14.91	6.11	9.55
19	44	44	1.86	2.47	3.46	6.11	4.60
20	44	49	1.86	7.47	3.46	55.83	13.91
21	39	42	-3.14	0.47	9.85	0.22	-1.48
22	40	39	-2.14	-2.53	4.57	6.39	5.41
23	46	41	3.86	-0.53	14.91	0.28	-2.04

24	38	39	-4.14	-2.53	17.13	6.39	10.46
25	42	45	-0.14	3.47	0.02	12.06	-0.48
26	37	37	-5.14	-4.53	26.41	20.50	23.27
27	29	34	-13.14	-7.53	172.63	56.67	98.91
28	34	34	-8.14	-7.53	66.24	56.67	61.27
29	41	38	-1.14	-3.53	1.30	12.45	4.02
30	43	43	0.86	1.47	0.74	2.17	1.27
31	45	41	2.86	-0.53	8.19	0.28	-1.51
32	46	43	3.86	1.47	14.91	2.17	5.68
33	46	44	3.86	2.47	14.91	6.11	9.55
34	44	43	1.86	1.47	3.46	2.17	2.74
35	45	44	2.86	2.47	8.19	6.11	7.07
36	46	43	3.86	1.47	14.91	2.17	5.68
<b>Σ</b>	<b>1517</b>	<b>1495</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>	<b>714.31</b>	<b>626.97</b>	<b>388.36</b>

Sumber : Hasil olahan penulis 2013

Perhitungan :

$$r_{x_1x_2} = \frac{\sum x_1 x_2}{\sqrt{(\sum x_2^2)(\sum x_1^2)}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{388,36}{\sqrt{(714,31)(626,97)}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{388,36}{\sqrt{447.870,9407}}$$

$$r_{x_1x_2} = \frac{388,36}{669,22}$$

$$r_{x_1x_2} = 0,58$$

### **Perhitungan Korelasi Ganda**

Korelasi ganda digunakan untuk menguji hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta.

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{r^2yx_1 + r^2yx_2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{0,77^2 + 0,58^2 - 2(0,77)(0,58)(0,58)}{1 - (0,58)^2}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{0,60 + 0,34 - 0,52}{1 - 0,34}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{\frac{0,42}{0,66}}$$

$$Ryx_1x_2 = \sqrt{0,64}$$

$$Ryx_1x_2 = 0,80$$

## Perhitungan Uji F

Uji F menurut Sugiono (2011: 167) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak. Rumus untuk Uji F adalah:

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

(Sugiono, 2011: 167)

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Selanjutnya F hitung ( $F_t$ ) akan dikonsultasikan dengan F tabel ( $F_t$ ). dalam hal ini berlaku ketentuan bila  $F_h$  lebih besar dari  $F_t$ , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Rumus uji F adalah sebagai berikut:

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

$$F_h = \frac{0,80^2/2}{(1 - 0,80^2)/(36 - 2 - 1)}$$

$$F_h = \frac{0,64/2}{(1 - 0,64)/33}$$

$$F_h = \frac{0,32}{0,36/33}$$

$$F_h = \frac{0,32}{0,011}$$

$$F_h = 29,10$$

### **Perhitungan Koefisien Determinan**

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.

TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar  $r_{x_1y} = 0,77$ . Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,77)^2 \times 100 \% \\ &= 0,5929 \times 100\% \\ &= 59,29 \% \end{aligned}$$

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada

PT. TASPEN (PERSERO) Kantor Cabang Yogyakarta

Dari perhitungan korelasi *product moment* diketahui nilai korelasi sebesar  $r_{x_2y} = 0,58$ . Sehingga untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r^2 &= (0,58)^2 \times 100 \% \\ &= 0,3364 \times 100\% \\ &= 33,64 \% \end{aligned}$$

### Perhitungan Koefisien Determinan Ganda

Koefisien determinasi ganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah rumus untuk menentukan koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{a \sum Y + b \sum X_1 Y + c \sum X_2 Y - n \bar{Y}^2}{\sum Y^2 - n \bar{Y}^2}$$

Berdasarkan pada perhitungan regresi ganda diatas, maka koefisien determinasi ganda adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{10(1.539) + 0,59(65,247) + 0,19(64,259) - 36(42,75)^2}{66,369 - 36(42,75)^2}$$

$$R^2 = \frac{15.390 + 38.554,73 + 12.209,21 - 65.792,25}{66,369 - 65.792,25}$$

$$R^2 = \frac{361,69}{576,75}$$

$$R^2 = 0,63$$

**TABEL 21. NILAI-NLAI*****r PRODUCT MOMENT***

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,315
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,509	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber: Sugiyono (2011: 369)

Tabel 22.  
Nilai-Nilai Untuk Distribusi F

Baris atas untuk 5%  
Batas bawah untuk 1%

$V_2 = dk$ penyebut	$V_1 = dk$ pembilang				
	1	2	3	4	5
1	161 4,052	200 4,999	216 5,403	225 5,625	230 5,764
2	18,51 98,49	19,00 99,00	19,16 99,17	19,25 99,25	19,30 99,30
3	10,13 34,12	9,55 30,81	9,28 29,46	9,12 28,71	9,01 28,24
4	7,71 21,20	6,94 18,00	6,59 16,69	6,39 15,98	6,26 15,52
5	6,61 16,26	5,79 13,27	5,41 12,06	5,19 11,39	5,05 10,97
6	5,99 13,74	5,14 10,92	4,76 9,78	4,53 9,15	4,39 8,75
7	5,59 12,25	4,74 9,55	4,35 8,45	4,14 7,85	3,97 8,46
8	5,32 11,26	4,46 8,65	4,07 7,59	3,84 7,01	3,69 6,63
9	5,12 10,56	4,26 8,02	3,86 6,99	3,63 6,42	3,48 6,06
10	4,96 10,04	4,10 7,56	3,71 6,55	3,48 5,99	3,33 5,64
11	4,84 9,65	3,98 7,20	3,59 6,22	3,36 5,67	3,20 5,32
12	4,75 9,33	3,88 6,93	3,49 5,95	3,26 5,41	3,11 5,06
13	4,67 9,07	3,80 6,71	3,41 5,74	3,18 5,20	3,02 4,86
14	4,60 8,86	3,74 6,51	3,34 5,56	3,11 5,03	2,96 4,69
15	4,54 8,68	3,68 6,36	3,29 5,42	3,06 4,89	2,90 4,56

	16	4,49 8,53	3,63 6,23	3,24 5,29	3,01 4,77	2,85 4,44
	17	4,45 8,40	3,59 6,11	3,20 5,18	2,96 4,67	2,81 4,34
	18	4,41 8,28	3,55 6,01	3,16 5,09	2,93 4,58	2,77 4,25
	19	4,38 8,18	3,52 5,93	3,13 5,01	2,90 4,50	2,74 4,17
	20	4,35 8,10	3,49 5,85	3,10 4,94	2,87 4,43	2,71 4,1
	21	4,32 8,02	3,47 5,78	3,07 4,87	2,84 4,37	2,68 4,04
	22	4,30 7,94	3,44 5,72	3,05 4,82	2,82 4,31	2,66 3,99
	23	4,28 7,88	3,42 5,66	3,03 4,76	2,80 4,28	2,64 3,94
	24	4,26 7,82	3,40 5,61	3,01 4,72	2,78 4,22	2,62 3,90
	25	4,24 7,77	3,38 5,57	2,99 4,68	2,76 4,18	2,60 3,86
	26	4,22 7,72	3,37 5,53	2,98 4,64	2,74 4,14	2,59 3,82
	27	4,21 7,68	3,35 5,49	2,96 4,60	2,73 4,11	2,57 3,79
	28	4,20 7,64	3,34 5,45	2,95 4,57	2,71 4,07	2,56 3,76
	29	4,18 7,60	3,33 5,42	2,93 4,54	2,70 4,04	2,54 3,73
	30	4,17 7,56	3,32 5,39	2,92 4,51	2,69 4,02	2,53 3,70
	32	4,15 7,50	3,30 5,34	2,90 4,46	2,67 3,97	2,51 3,66
	34	4,13 7,44	3,28 5,29	2,88 4,42	2,65 3,93	2,49 3,61
	36	4,11 7,39	3,26 5,25	2,86 4,38	2,63 3,89	2,48 3,58

Sumber: Sugiyono (2011: 379)