

## **PENDAHULUAN**

### Latar Belakang

Globalisasi merupakan pembawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan di masyarakat, tidak terkecuali dalam lingkungan organisasi ataupun bisnis yang mengalami persaingan tajam. Untuk memenangkan persaingan tersebut, setiap perusahaan pasti mempunyai sumber daya manusia yang berprestasi dan kompeten. Sumber daya manusia tersebut akan bekerja dan menghasilkan keterampilan yang dapat bersaing dalam jangka waktu panjang. Salah satu faktor karyawan yang unggul dan kompeten dapat dilihat dengan peningkatan produktivitas seseorang karyawan. Karyawan dituntut agar menghasilkan produk yang bermutu sesuai dengan standar ketentuan perusahaan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan tantangan serius bagi perusahaan, maka dari itu produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi dan pengalaman kerja. Hasibuan (2010) mengatakan produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara produk dan skill, dimana hasilnya harus memiliki nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik. Karyawan dianggap dapat melakukan produktivitas kerja apabila dapat memenuhi persyaratan kerja, diantaranya mempunyai kemampuan, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan mempunyai kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan. Usaha yang dilakukan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara, perusahaan bisa mendekati karyawan dan memberi motivasi dengan cara: memberikan gaji yang layak, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju, mendapat keamanan saat bekerja, mendapatkan tempat kerja yang layak dan perlakuan yang baik dari perusahaan.

Wursanto (1990) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan yang ada dari dalam diri sendiri yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi pasti akan melakukan tugasnya dengan baik, agar pekerjaan yang dilakukan berhasil dan mencapai tujuan perusahaan.

Selain motivasi, individu dalam mencapai produktivitas yang tinggi dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Bagi perusahaan pengalaman kerja seorang karyawan adalah hal yang penting karena pengalaman kerja mempengaruhi hasil kerja. Foster (2001) mengatakan pengalaman kerja

ialah tolak ukur tentang lama masa kerja seseorang dalam memahami suatu pekerjaan dan telah melakukannya dengan baik. Setiap perusahaan pasti akan mencari pekerja yang sudah berpengalaman dalam bidang pekerjaan tertentu. Selain pengalaman kerja yang mumpuni perusahaan juga menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan.

Pada masa ini, peningkatan mutu perusahaan dapat di tentukan dengan adanya karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sudah cukup lama. Pihak perusahaan berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas produksi karyawan. Namun, dalam usaha yang dilakukan terkadang belum sesuai dengan apa yang diharapkan karena pencapaian setiap individu berbeda untuk itu dibutuhkan motivasi internal dan eksternal untuk mendapatkan tujuan perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh antara variable. Rimbano (2014), Haedar et al. (2014), Habibullah et al (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Alimuddin (2015), Wicaksono (2011) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya Anwar (2015), Muliani etc (2015), Nugroho S. D (2012), Ismanto (2005) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Syarif (2014), Nugroho A (2007) mengatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Safri (2015) mengatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan Romadon (2015) mengatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini perlu dilakukan kembali karena masih adanya hasil yang berbeda-beda. Penelitian ini akan menguji Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

PT. Putra Agung Setia didirikan pada tahun 2000 yang bernama Karoseri Agustus. Karoseri Agustus merupakan perusahaan yang berusaha menghadirkan kendaraan yang nyaman, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan konsumen. Karoseri Agustus ahli dan berpengalaman dalam pembuatan atau renovasi untuk kendaraan Bus, Station Wagon, Ambulance dan lain-lain. Dalam memenuhi kebutuhan konsumen maka diperlukan karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang berhubungan dengan bidang teknik.

Dari gambaran perusahaan PT. Putra Agung Setia yang merupakan perusahaan yang cukup dipercaya pada bidang jasa pembuatan karoseri. Hal ini karena perusahaan dapat menjaga kinerja yang dimilikinya sehingga perusahaan mendapatkan nilai positif dari konsumennya. Walaupun ini merupakan hal yang dibanggakan dalam perusahaan atas kepercayaan tetapi perusahaan harus tetap mewaspadaai berbagai kondisi karena banyaknya persaingan. Oleh karena itu perusahaan tetap akan meningkatkan produktivitasnya. Usaha ini juga dapat membantu mewujudkan visi dan misi perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas tentu berpengaruh terhadap sumber daya manusia yang akan melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini mengembangkan produktivitas dengan motivasi karyawan dan pengalaman kerja yang dimiliki karyawan.

Dari wawancara pra-riset diketahui dalam menciptakan karyawan yang berusaha memberikan hasil yang terbaik bagi konsumen. Mengingat karyawan adalah sumber daya terpenting dalam kegiatan produksi suatu karoseri dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan dalam penilaian mutu Karoseri Agustus Magelang harus memiliki kemampuan intelektual, komunikasi interpersonal dan memiliki moral.

Tenaga karyawan merupakan pekerja yang memiliki kuantitas paling banyak pada setiap karoseri dan memegang peran besar dalam produksi unit. Peneliti membatasi yang menjadi subjek penelitian hanya karyawan produksi, dimana di karoseri karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam berbagai situasi agar bisa mendapatkan hasil yang maksimal. Namun penelitian awal menemukan adanya indikasi yang menunjukkan rendahnya motivasi untuk karyawan di Karoseri Agustus. Berikut ini adalah data produk unit kendaraan yang dihasilkan pada tahun 2019, sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Produksi Perusahaan Tahun 2019**

No	Produktivitas	Bulan								
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	September
1	Unit Kendaraan	12	10	13	9	12	6	6	7	10

Sumber: PT Putra Agung Setia

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini

adalah “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Putra Agung Setia Magelang”.

### **Rumusan Masalah**

Dengan hal tersebut maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan?
3. Apakah pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pertanyaan diatas, maka tujuan penelitian adalah untuk mengetahui beberapa hal, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
2. Untuk menguji pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

### **Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk masukan atau informasi tambahan bagi perusahaan dan pihak-pihak yang berkepentingan di dalam perusahaan dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan perusahaan tentang pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan.

### 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi bagi seorang karyawan sangatlah penting. Hal tersebut dilakukan agar karyawan tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaannya meskipun melakukan kesalahan didalam pekerjaannya. Feriyanto & Triana (2015) Motivasi merupakan sugesti atau dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau diri sendiri.

Hasibuan (2010) mengatakan motivasi adalah dorongan atau daya penggerak mengenai cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi terjadi dari diri sendiri atau melalui orang lain untuk mendorong para pekerja yang berfokus pada tujuan perusahaan. Motivasi kerja timbul karena adanya usaha dari seseorang. Usaha ini dapat menimbulkan suatu perilaku, mempertahankan dan memelihara perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja suatu perusahaan, hal ini bertujuan agar mencapai target usaha. Hasibuan (2010) mengatakan ada dua faktor dalam penilaian motivasi yaitu:

- a) Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri masing masing pekerja seperti: (1) Gaji, adalah pendapatan yang diterima karyawan selama satu bulan. (2) Rasa aman, adalah jaminan kesehatan yang diberikan pada karyawan. (3) Penghargaan, adalah pemberian bonus bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja. (4) Pengembangan potensi pekerja, adalah individu yang mempunyai bakat dan kemampuan dalam dirinya.
- b) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar masing-masing individu seperti: (1) Kebutuhan sosial, adalah terciptanya hubungan yang baik dengan para karyawan lainnya. (2) Pemberian fasilitas, adalah sarana kerja yang digunakan karyawan dalam bekerja. (3) Kepemimpinan, adalah seorang pemimpin yang memotivasi karyawannya.

## **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana seseorang menguasai bidang yang ditekuninya. Umumnya pengalaman kerja diukur dengan lama waktu yang dihabiskan seseorang dalam menekuni pekerjaannya. Sulaiman (2014) mengatakan karyawan yang memiliki pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya lebih tinggi dibanding dengan tenaga kerja yang masih baru. Sedangkan Foster (2001) mengatakan pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik

Pengalaman kerja pada pekerjaan tertentu, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Melalui pengalaman kerja, seseorang secara langsung belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

Foster (2001) mengatakan ada beberapa indikator untuk mengukur pengalaman kerja, diantaranya adalah: (1) Lama masa kerja, adalah berapa lama seseorang telah menempuh masa kerjanya dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan melakukannya dengan baik. (2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang dibutuhkan karyawan. (3) Penguasaan dalam pekerjaan dan peralatan, seberapa tinggi tingkat penguasaan seseorang dalam menggunakan peralatan dan teknik pekerjaan.

## **Produktivitas Kerja Karyawan**

Produktivitas merupakan etos kerja karyawan yang mencerminkan sikap mental dari masing-masing individu. Mulyana (2010) mengatakan produktivitas adalah hasil kerja nyata atau produk yang dihasilkan seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dan digunakan sebagai tolak ukur kualitas kerja seseorang. Sedangkan (Simamora, 2004) menyatakan produktivitas kerja karyawan adalah seseorang yang bekerja dengan menghasilkan kuantitas, kualitas produksi yang semakin baik secara tepat waktu.

Pada dasarnya produktivitas kerja karyawan adalah konsep yang berlaku bagi semua pekerjaan, karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Produktivitas berkaitan dengan perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output).

Simamora (2004) menyatakan faktor-faktor yang digunakan untuk mengukur produktivitas kerja karyawan meliputi: (1) Kuantitas kerja, adalah suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan standar yang ditetapkan perusahaan. (2) Kualitas kerja, adalah standar hasil yang berkaitan dengan mutu produk yang dihasilkan karyawan dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan. (3) Ketepatan waktu, adalah aktivitas yang dilakukan pada awal waktu yang ditentukan ketika menghasilkan output.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Kebutuhan akan motivasi merupakan hal yang harus diperhatikan. Kebutuhan karyawan seperti keselamatan, pengakuan atau pujian atas pekerjaan dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan. Apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja karyawan akan optimal.

Rimbano (2014) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, penelitian ini juga diteliti oleh Fauzi (2017) dan Haedar et al. (2014). Alimuddin (2015) mengatakan motivasi merupakan hal yang sangat penting yang perlu diperhatikan orang manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

### **H1: Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.**

### **Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan pengalaman yang banyak maka produktivitas yang dihasilkan semakin meningkat. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal.

Anwar (2015) menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini juga diperkuat oleh Susetyorini et al. (2017) menemukan bahwa pengalaman kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

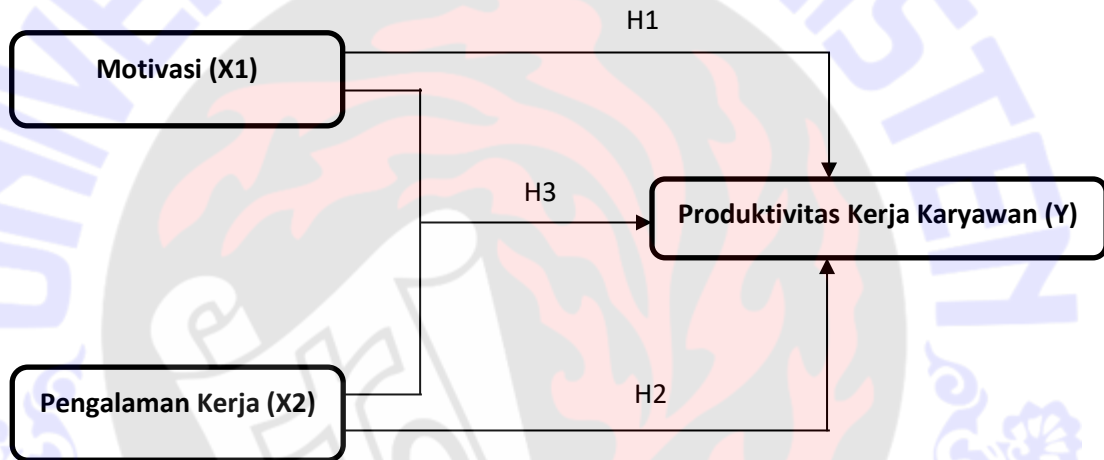
### **H2: Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan**

## Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan yang tinggi dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan, hal ini didukung dengan adanya motivasi dan pengalaman kerja karyawan. Produktivitas kerja yang buruk dapat juga mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Haedar et al. (2014) mengatakan motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini juga dilakukan oleh Muhibbang (2014) yang menemukan adanya pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### H3: Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

Gambar 1. Model Penelitian



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang merupakan catatan numerik yang dihasilkan dalam proses pengukuran Sugiyono (2010). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Karoseri Agustus Magelang

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian karoseri Agustus Kota Magelang, Jawa Tengah

### Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling*. Memiliki kriteria yang mendukung penelitian ini. Kriteria pemilihan sampel adalah karyawan bagian



produksi dibagian karoseri yang memiliki prioritas langsung terhadap pembuatan unit baru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan bagian produksi Karoseri Agustus.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi kuesioner (angket). Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pertanyaan ataupun pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawab oleh para responden. Survei dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden yaitu karyawan dengan serangkaian pertanyaan terkait pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengisian kuesioner dilakukan secara *self administered questionnaire* yaitu responden diminta untuk mengisi sendiri kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti Neuman (2003).

Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen ini adalah skala likert. Skala Likert secara umum menggunakan peringkat 5 angka penelitian, yaitu: (1) Sangat Tidak Setuju. (2) Tidak Setuju. (3) Netral. (4) Setuju. (5) Sangat Setuju.

### **Definisi operasional**

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai cara-cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur konstruk menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Penelitian ini digunakan definisi operasional variabel agar menjadi petunjuk dalam penelitian ini Umar (2003).

Penelitian ini menggunakan motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2) sebagai variabel bebas, sedangkan untuk variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y).

#### **1. Motivasi**

Motivasi adalah sebuah dorongan sikap dari dalam diri sendiri atau dari lingkungan sekitar maupun orang lain untuk membuat diri kita bias mencapai tujuan yang kita inginkan. Jadi, motivasi merupakan hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan agar dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dapat dinilai melalui dua faktor yaitu:

- a. Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang timbul dari diri sendiri
- b. Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar diri sendiri

## 2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan ukuran seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Potensi yang dimiliki karyawan akan bertambah seiring dengan berjalannya waktu. Penelitian ini menggunakan indikator untuk mengukur variabel pengalaman kerja diantaranya adalah lama waktu/lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan penguasaan terhadap peralatan maupun pekerjaan yang sudah diberikan oleh perusahaan. Perusahaan perlu mencari karyawan yang memiliki pengalaman kerja tinggi untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

## 3. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan merupakan konsep yang berlaku untuk karyawan di semua pekerjaan, Produktivitas berkaitan dengan perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Produktivitas kerja adalah seseorang yang bekerja dengan menghasilkan kuantitas, kualitas produksi yang semakin baik secara tepat waktu. Penelitian ini menggunakan beberapa faktor untuk menilai produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah kualitas produk, kuantitas produk, dan ketepatan waktu. Produktivitas didalam penelitian ini adalah produksi unit kendaraan yang dikerjakan oleh karyawan Karoseri Agustus.

**Tabel 2. Operasional Variabel**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator Empirik
Motivasi Motivasi adalah dorongan atau daya penggerak mengenai cara mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2010)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gaji.</li><li>2. Rasa aman.</li><li>3. Penghargaan.</li><li>4. Pengembangan potensi pekerja.</li><li>5. Kebutuhan sosial.</li><li>6. Pemberian fasilitas.</li><li>7. Kepemimpinan.</li></ol> Hasibuan (2010)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Gaji yang diberikan oleh atasan sesuai dengan beban tugas yang diberikan..</li><li>2. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan.</li><li>3. Memiliki rasa aman bekerja diperusahaan karena memiliki fasilitas lengkap.</li><li>4. Atasan selalu penghargaan setiap menyelesaikan tugas yang diberikan.</li><li>5. Perusahaan selalu memberikan kesempatan training kepada karyawan.</li><li>6. `mampu menjalin hubungan dengan rekan kerja lainnya.</li><li>7. Adanya dukungan dari teman sejawat.</li><li>8. Fasilitas yang disediakan perusahaan cukup lengkap.</li><li>9. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan.</li><li>10. Atasan selalu memberikan semangat kepada karyawan.</li></ol>

Variabel dan Definisi	Dimensi	Indikator Empirik
		11. Mampu menciptakan hubungan yang baik dengan atasan. Hasibuan (2010)
<b>Pengalaman Kerja</b>  Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Foster (2001)	1. Lama waktu. 2. Tingkat pengetahuan. 3. Penguasaan dalam pekerjaan dan peralatan.  Foster (2001)	1. Mampu bekerja dalam waktu lama. 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. 3. Memiliki pengalaman kerja yang cukup. 4. Karyawan memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan. 5. Karyawan memiliki pengetahuan mengenai peralatan yang digunakan. 6. Karyawan mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan. 7. Yakin dapat menguasai peralatan yang diberikan. Foster (2001)
<b>Produktivitas Kerja Karyawan</b>  Produktivitas kerja karyawan adalah seseorang yang bekerja dengan menghasilkan kuantitas, kualitas produksi yang semakin baik secara tepat waktu. Simamora (2004)	1. Kuantitas. 2. Kualitas. 3. Ketepatan waktu.  Simamora (2004)	1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan. 2. Karyawan yakin dapat bekerja dengan baik setiap hari. 3. Karyawan mampu meningkatkan kualitas kerja dengan baik. 4. Kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan. 5. Perusahaan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. 6. Karyawan mampu datang tepat waktu. Simamora (2004)

## Metode Analisis Data

### Uji Validitas

Pada penelitian ini untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan menggunakan uji validitas. Validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pengukuran. Dalam melakukan uji validitas, peneliti akan menggunakan metode SPSS 21 dengan teknik pengujian *bivariate correlations* Priyanto (2010). Pengujian ini dinyatakan valid jika  $r\text{-hitung} \geq r\text{-tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil dan memberikan hasil yang sama meskipun digunakan berkali-kali oleh peneliti berbeda Umar (2003). Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas akan menggunakan program

SPSS 21. Untuk pengujian ini penelitian menggunakan batasan nilai *Cronbach's Alpha* 0,6. Jika nilai pada hasil reliabilitas kurang dari 0.6 maka hasil tersebut dikatakan tidak baik.

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variable bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), maka peneliti menggunakan analisis regresi untuk membandingkan dua variabel atau lebih yang berbeda. Apabila data regresi sudah melewati empat masalah dalam uji asumsi klasik maka data dapat dikatakan lulus uji asumsi. Ada tiga uji pengujian dalam asumsi klasik, yaitu:

- a. Uji Normalitas adalah agar mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan penelitian. Metode yang digunakan dalam uji normalitas adalah metode *kolmogrovsmirnov*.
- b. Uji Multikolinieritas dimaksudkan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.
- c. Uji Heterokedastisitas yaitu ditujukan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan yang lain
- d. Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Model yang digunakan untuk menganalisa pengaruh dari berbagai variabel independen, variabel intervening terhadap variabel dependen Umar (2003), yaitu motivasi (X1), pengakaman kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y).

### **Uji Hipotesis atau Signifikansi**

- a. Uji T atau Uji Parsial

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Yaitu pengaruh dari masing-masing independen yang terdiri atas motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependennya. Bila signifikan bnerarti secara statistic hal ini menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen

b. Uji F atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen dari suatu persamaan regresi dengan menggunakan hipotesis statistik.

c. Koefisien Determinasi

Pada model ini berganda dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ). Jika determinasi totalnya ( $R^2$ ) makin mendekati 0 maka semakin lemah pengaruh terhadap variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat Sudjana (2009).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Data yang digunakan merupakan data primer hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian yaitu berjumlah 80 karyawan di Karoseri Agustus Magelang.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam peneliti ini meliputi identitas diri: jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, masa kerja, tempat tinggal, dan status kepegawaian.

**Tabel 3. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	74	92,5
Perempuan	6	7,5
Total	80	100
<b>Usia</b>		
15-20	1	1,3
21-30	32	40
31-40	32	40
41-50	15	18,8
Total	80	100
<b>Status Perkawinan</b>		
Belum Kawin	40	50
Kawin	40	50
Total	80	100

<b>Pendidikan Terakhir</b>		
SD	1	1,3
SMP	16	20
SMA	14	17,5
SMK	44	55
D3	2	2,5
S1	3	3,8
Total	80	100
<b>Lama Bekerja</b>		
≤ 5 tahun	32	40
6-10 tahun	48	60
Total	80	100
<b>Tempat Tinggal</b>		
Dalam Kota	80	100
Total	80	100
<b>Status Kepegawaian</b>		
Honorer	30	37,5
Pegawai tetap	50	62,5
<b>Total</b>	80	100

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3. menunjukkan bahwa terdapat 80 responden, yang mana sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 92,5% dan perempuan dengan persentase 7,5% dengan rentan usia terbesar 21 hingga 40 tahun dengan persentase 80% kemudian usia 41 hingga 50 tahun dengan persentase 18,8%, dan persentase paling sedikit dengan persentase 1,3% pada usia 15 hingga 20 tahun. Pada usia responden yang sebagian besar pada usia 21-40 telah memiliki status kawin dengan persentase 50%, sedangkan yang berstatus belum kawin sebesar 50%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir yaitu SMK dengan persentase sebesar 55%, kemudian persentase kedua diikuti SMP dengan persentase 20%, kemudian persentase SMA sebesar 17,5%, kemudian persentase S1 dengan persentase 3,8%, kemudian persentase D3 dengan persentase 2,5%, dan yang terakhir pendidikan SD sebesar 1,3%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan SMK.

Masa kerja responden terbanyak berada pada rentan 6-10 tahun dengan persentase 60%, dan yang terakhir < 5 tahun dengan persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja 6-10 tahun adalah yang paling banyak bekerja di Karoseri

Agustus. Pada masa kerja karyawan di karoseri juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah menjadi pegawai tetap dengan persentase 62,5%, dan dengan persentase 37,5% memiliki status kepegawaian honorer.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Kuesioner penelitian telah disebar peneliti di Karoseri Agustus dengan jumlah 80 responden. Kuesioner berisi 3 variabel yaitu variabel motivasi (X1) dengan jumlah 11 pernyataan, variabel pengalaman kerja (X2) dengan jumlah 7 pernyataan, dan produktivitas kerja karyawan (Y) dengan jumlah 6 pertanyaan. Peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Uji 80 data		Alpha Cronbach	Keterangan
		R Tabel	R Hitung		
MOTIVASI	X1	0,2199	0,468	0,765	Valid & Reliabel
	X2		0,493		Valid & Reliabel
	X3		0,344		Valid & Reliabel
	X4		0,334		Valid & Reliabel
	X5		0,388		Valid & Reliabel
	X6		0,507		Valid & Reliabel
	X7		0,464		Valid & Reliabel
	X8		0,294		Valid & Reliabel
	X9		0,351		Valid & Reliabel
	X10		0,562		Valid & Reliabel
	X11		0,598		Valid & Reliabel
PENGALAMAN KERJA	XX1	0,2199	0,457	0,772	Valid & Reliabel
	XX2		0,469		Valid & Reliabel
	XX3		0,585		Valid & Reliabel
	XX4		0,647		Valid & Reliabel
	XX5		0,394		Valid & Reliabel
	XX6		0,454		Valid & Reliabel
	XX7		0,540		Valid & Reliabel
PRODUKTIVITAS KERJA	Y1	0,2199	0,400	0,794	Valid & Reliabel
	Y2		0,443		Valid & Reliabel
	Y3		0,460		Valid & Reliabel
	Y4		0,488		Valid & Reliabel
	Y5		0,425		Valid & Reliabel
	Y6		0,606		Valid & Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tingkat validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Df pada penelitian ini dapat dihitung  $80-2$  atau  $df = 78$  dengan alpha 0,05 didapat r tabel 0,2199. Dari tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung > dari r tabel (0,2199) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pertanyaan tersebut valid.

Dari keterangan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel motivasi, pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan dikatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan analisis normalitas *kolmogorov-smirnov* dengan SPSS. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual	
N		80	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.80376080	
	Most Extreme Differences	Absolute	.050
		Positive	.046
		Negative	-.050
Test Statistic		.050	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan keputusan uji normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) Uji linearitas dapat dilihat melalui tabel ANOVA pada bagian nilai signifikansi *Deviation from Linearity*. Hasil uji linearitas menggunakan alat bantu SPSS dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

**Tabel 6. Hasil Uji Linearitas**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	201.344	20	10.067	1.095	.379
		Linearity	16.757	1	16.757	1.822	.182
		Deviation from Linearity	184.587	19	9.715	1.056	.417
	Within Groups		542.644	59	9.197		
Total			743.988	79			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS * PENGALAMAN_KERJA	Between Groups	(Combined)	283.507	16	17.719	2.424	.007
		Linearity	121.625	1	121.625	16.640	.000
		Deviation from Linearity	161.881	15	10.792	1.477	.142
	Within Groups		460.481	63	7.309		
Total			743.987	79			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh nilai *Deviation from Linearity* pada tabel motivasi dengan produktivitas kerja adalah sebesar 0,417, variabel pengalaman kerja sebesar 0,142. Dengan demikian nilai signifikansi (0,417 dan 0,142 > 0,05. Sehingga terdapat hubungan linear antara variabel dependen dan independen.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model penelitian. Model yang baik adalah model yang tidak terdapat korelasi antara variabel bebas. Jika nilai toleransi > 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dengan alat bantu SPSS.

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.109	3.224		4.066	.000		
	MOTIVASI	.029	.070	.044	.407	.685	.927	1.079
	PENGALAMAN_KERJA	.340	.094	.392	3.629	.001	.927	1.079

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian di atas diketahui nilai VIF variabel motivasi (1,079), dan VIF variabel pengalaman kerja (1,079). Karena nilai VIF untuk semua variabel tersebut < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan multikolinearitas atau dengan kata lain model regresi ini terbebas dari gejala multikolinearitas.

### Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heterokedastisitas dapat dilihat melalui tabel *Coefficients* pada nilai signifikansi masing-masing variabel. Apabila nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas menggunakan alat bantu SPSS ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.736	1.941		.894	.374
	MOTIVASI	.027	.042	.076	.644	.522
	PENGALAMAN_KERJA	-.024	.056	-.050	-.421	.675

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi sebesar 0,522 > 0,05 dan variabel pengalaman kerja sebesar 0,675 > 0,05. Dari output di atas, maka tampak bahwa ketiga variabel bebas dari heterokedastisitas karena nilai sig > 0,05.

## Koefisien Regresi Linier Berganda

**Tabel 9. Regresi Linier Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	13,109		
X1	0,29	0,407	0,685
X2	0,34	3,629	0,001
F hitung = 7,623			0,001
R square = 0,165			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Hasil olahan SPSS nilai koefisien regresi berganda yang dihasilkan dengan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ Sugiyono (2010)}$$

$$Y = 13,109 + 0,29X_1 + 0,34X_2$$

Persamaan regresi berganda diatas mengenai pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karoseri Agustus.

- Nilai konstanta a adalah sebesar 13,109 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi dan pengalaman kerja tidak mengalami perubahan atau nol, maka nilai dari variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 13,109.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi adalah sebesar 0,29 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi meningkat sebesar satu satuan maka nilai dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,29.
- Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,34 hal ini menunjukkan apabila variabel pengalaman kerja meningkat sebesar satu satuan maka nilai dari variabel produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,34.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Uji T bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji T dikatakan berpengaruh apabila nilai sig. kurang dari probabilitas 0,05 antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan t tabel = angka 0,025;77 maka ditemukan nilai t tabel sebesar 1,99125.

**Tabel 10. Hasil Uji T**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.
Konstanta	13,109		
X1	0,29	0,407	0,685
X2	0,34	3,629	0,001
F hitung = 7,623			0,001
R square = 0,165			

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 10 di atas nilai signifikansi variabel motivasi adalah sebesar 0,685 > probabilitas 0,05 atau t hitung 0,407 < 1,99125 maka dapat dikatakan hipotesis pertama ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada variabel pengalaman kerja dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,001 < probabilitas 0,05 atau t hitung 3,629 > 1,99125 maka dapat dikatakan hipotesis kedua diterima, artinya ada pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dilihat pada tabel ANOVA dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05

**Tabel 11. Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.963	2	61.481	7.623	.001 <sup>b</sup>
	Residual	621.025	77	8.065		
	Total	743.988	79			

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), PENGALAMAN\_KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2019

Pada tabel di atas diketahui nilai F sebesar 7,623 > 3,96 atau nilai sig sebesar 0,001 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( R Square ) bertujuan untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

1. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi**

Motivasi					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.150 <sup>a</sup>	.023	.010		3.053

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,023 yang artinya bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengalaman Kerja**

Pengalaman Kerja					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.404 <sup>a</sup>	.163	.153		2.825

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN\_KERJA

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,163 yang artinya bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

**Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

**Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.407 <sup>a</sup>	.165	.144		2.840

a. Predictors: (Constant), PENGALAMAN\_KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,165 yang artinya bahwa variabel motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

### Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Variabel Penelitian

Pada analisis ini menunjukkan rekapitulasi data jawaban terhadap pernyataan dari motivasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

#### 1.1. Variabel Motivasi

Motivasi dalam penelitian ini merupakan dorongan dari dalam diri sendiri atau dari orang lain untuk melakukan pekerjaan sehingga timbul dalam dirinya melakukan tindakan dalam pencapaian pekerjaan.

Variabel motivasi diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 11 item pertanyaan. Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

**Tabel 15. Jawaban Responden Mengenai Motivasi**

P	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	MEAN	KET
	F	F	F	F	F	F		
X1	1	4	22	49	4	80	3,64	TINGGI
X2		12	36	19	13	80	3,41	TINGGI
GAJI							3,53	TINGGI
X3	4	14	19	20	23	80	3,55	TINGGI
RASA AMAN							3,55	TINGGI
X4	8	10	13	26	23	80	3,58	TINGGI
PENGHARGAAN							3,58	TINGGI
X5	5	18	21	17	19	80	3,34	SEDANG
PENGEMBANGAN POTENSI							3,34	SEDANG
X6	2	17	16	29	16	80	3,50	TINGGI
X7	3	5	22	27	23	80	3,78	TINGGI
KEBUTUHAN SOSIAL							3,64	TINGGI
X8	2	6	21	30	21	80	3,78	TINGGI
X9	2	2	17	28	31	80	4,05	TINGGI
PEMBERIAN FASILITAS							3,92	TINGGI
X10		2	17	45	16	80	3,94	TINGGI
X11	2	1	18	45	14	80	3,85	TINGGI
KEPEMIMPINAN							3,90	TINGGI
RATA RATA							3,67	TINGGI

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas terlihat jawaban-jawaban dari para responden dalam mengisi kuesioner variabel motivasi. Dapat diketahui bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel motivasi berada pada 3,67 yang berarti tinggi sebab berada pada interval (3,40 s/d 4,19). Pada pertanyaan Tabel 13 variabel yang memberikan persepsi tertinggi ditujukan pada X10 dengan mean 3,94, sedangkan untuk X5 berada pada persepsi terendah sebesar 3,34. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan karyawan di Karoseri Agustus telah memiliki motivasi yang sangat tinggi. Dengan memiliki motivasi diri yang tinggi dalam bekerja akan berdampak baik pada kinerjanya dalam menyelesaikan tugas.

## 1.2. Variabel Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja dalam penelitian ini merupakan tingkat pengendalian diri mengenai kemampuan atau potensi yang dimiliki seorang karyawan, sehingga mereka sendiri yang menentukan karirnya sebagai karyawan.

Variabel pengalaman kerja diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 7 item pertanyaan. Jumlah butir pertanyaan untuk variabel pengalaman kerja masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5

**Tabel 16. Jawaban Responden Mengenai Pengalaman Kerja**

P	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	MEAN	KET
	F	F	F	F	F	F		
XX1		16	25	32	4	80	3,23	SEDANG
XX2	3	4	23	36	17	80	3,83	TINGGI
LAMA WAKTU							3,53	TINGGI
XX3	2	6	18	38	16	80	3,75	TINGGI
XX4	3	16	16	23	22	80	3,56	TINGGI
XX5	3	6	16	31	24	80	3,84	TINGGI
TINGKAT PENGETAHUAN							3,72	TINGGI
XX6	3	5	20	30	22	80	3,79	TINGGI
XX7	2	3	12	38	25	80	4,01	TINGGI
PENGUASAAN PERALATAN KERJA							3,90	TINGGI
RATA RATA							3,72	TINGGI

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat dinyatakan memiliki pengalaman kerja dengan skor rata-rata sebesar 3,72 yang berarti tinggi sebab berada pada interval (3,40 s/d 4,19). Persepsi yang tertinggi dengan rata-rata 4,01 berada pada XX7, sedangkan untuk persepsi terendah pada XX1 dengan rata-rata 3,23. Hal ini menunjukkan bahwa secara

keseluruhan karyawan karoseri Agustus memiliki pengalaman kerja yang tinggi, namun sebagian kecil dari karyawan masih merasa pengalaman kerja yang belum cukup banyak, hal ini dapat dilihat pada Tabel 14 semua variabel pengalaman kerja memiliki persepsi terbanyak adalah setuju.

### 1.3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini merupakan hasil kerja yang telah dilakukan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan aturan yang berlaku dalam karoseri tersebut.

Variabel produktivitas kerja karyawan diukur menggunakan kuesioner yang terdiri dari 6 item pertanyaan. Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja perawat masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4 dan 5.

**Tabel 17. Jawaban Responden Mengenai Produktivitas Kerja Karyawan**

P	STS	TS	N	S	SS	TOTAL	MEAN	KET
	F	F	F	F	F	F		
Y1	1	4	24	29	22	80	3,84	TINGGI
Y2	3	5	13	32	27	80	3,94	TINGGI
KUANTITAS							3,89	TINGGI
Y3	4	7	18	26	25	80	3,76	TINGGI
Y4	2	5	20	28	25	80	3,86	TINGGI
KUALITAS							3,81	TINGGI
Y5	3	3	15	33	26	80	3,95	TINGGI
Y6	7	9	9	26	29	80	3,76	TINGGI
KETEPATAN WAKTU							3,86	TINGGI
RATA RATA							3,85	TINGGI

Sumber: Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel di atas dapat dinyatakan bahwa karyawan memiliki produktivitas kerja dengan skor rata-rata 3,85 yang berada dalam interval (3,40 s/d 4,19) atau dalam kategori tinggi. Pada tabel 4.12 pada Y5 memberikan persepsi tertinggi ditujukan dengan nilai rata-rata 3,95 sedangkan untuk item Y3 dan Y6 memberikan persepsi terendah sebesar 3,76. Hal ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan karyawan di karoseri memiliki produktivitas kerja tinggi.



## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap produktivitas kerja. Sesuai dengan penelitian Romadon (2015), menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja diduga karena mereka dalam melakukan pekerjaannya tanpa memperhatikan motivasi yang mereka dapat. Karyawan merasa mereka dapat melakukan produktivitas kerja yang mereka lakukan adalah kewajiban yang mereka lakukan tanpa motivasi yang ada dalam diri. Pada penelitian ini faktor yang membuat motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas adalah penerapan indikator pengembangan potensi yang dilakukan perusahaan diberikan kepada karyawan kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari perolehan nilai yang masuk dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan potensi yang diberikan belum cukup baik.

### **Pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Anwar (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja, penelitian juga mendukung penelitian Muliani et al (2015), Nugroho S. D (2012) dan Ismanto (2005). Dengan demikian, hipotesis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja diterima.

Dalam pencapaian produktivitas kerja dibutuhkan pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan memunculkan kemampuan kerja yang lebih baik daripada orang yang baru memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang terjadi. Dengan adanya pengalaman kerja seseorang akan lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengalaman kerja juga mempengaruhi produksi, besar kecilnya dan efisiensi yang dapat dilihat pada produktivitas kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang dilakukan pekerja akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### **Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja**

Tabel ANOVA pada nilai F hitung adalah sebesar 7,623 sedangkan F tabel 3,96 hal ini berarti F hitung > F tabel berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa secara bersama-sama variabel motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Karoseri Agustus Magelang. Dengan demikian motivasi yang baik diberikan karyawan maka akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi dilakukan agar dapat mengarahkan karyawan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengalaman kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Pengalaman kerja diperlukan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Pengalaman kerja berasal dari berbagai keadaan dalam pekerjaan seiring berjalannya waktu.

Motivasi dan pengalaman kerja di penelitian ini memiliki nilai R Square yang kecil sehingga bisa dikatakan bahwa ada variabel lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa tidak hanya variabel motivasi dan pengalaman kerja saja yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Nasron & Astuti (2011) menemukan hasil bahwa sikap kerja, tingkat keterampilan, dan manajemen produktivitas juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Abubakar (2018) juga menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian Risnawan (2018) menemukan hasil bahwa variabel budaya organisasi juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai Tabel Uji T sebesar 0,685 yang artinya  $H_0$  diterima. Berdasarkan penelitian ini terlihat bahwa motivasi pengembangan potensi dirasa masih kurang cukup sehingga karyawan tidak terlalu peduli terhadap potensi yang dimiliki, karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah tanggung jawab yang harus mereka lakukan walupun adanya motivasi yang didapat.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai Tabel Uji T sebesar 0,001 yang artinya  $H_0$  ditolak. Yang artinya semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan maka akan semakin baik juga produktivitas kerja yang dihasilkan. Tingkat produktivitas kerja

yang dihasilkan karyawan tergantung pada pengalaman kerja yang dimiliki. Karyawan yang berpengalaman memiliki mutu kerja yang baik.

### 3. Motivasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai Tabel Uji Regresi Linier Berganda sebesar 13,109 yang artinya  $H_0$  ditolak. Jika karyawan mempunyai motivasi yang baik, pengalaman kerja yang bagus maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan.

#### **Implikasi Teoritis**

Penelitian ini mendukung penelitian dari Safri (2015) dan Haedar et al (2014) yang mengatakan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, penelitian ini juga diulang oleh Muhibbang (2014)

#### **Implikasi Terapan**

Berdasarkan kesimpulan diatas, implikasi terapan yang dapat disampaikan oleh peneliti adalah kepala HRD perlu memperhatikan faktor pengalaman kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Cara yang dapat dilakukan adalah mengadakan pelatihan mengenai tingkat pengetahuan mengenai peralatan kerja. Sehingga lama waktu seseorang menempuh masa kerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan tepat waktu.

#### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Sampel yang digunakan adalah perusahaan karoseri yang hanya mengizinkan 80 karyawan dari 130 karyawan untuk di teliti.
2. Perusahaan meminta supaya kuesioner ditinggalkan sehingga peneliti tidak bisa mengendalikan responden yang mengisi kuesioner.
3. Jawaban responden belum tentu mencerminkan keadaan yang sebenarnya. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

**Saran**

1. Untuk penelitian mendatang ada variabel lain yang dapat disarankan untuk dimasukkan penelitian selanjutnya adalah sikap kerja, tingkat keterampilan, kompetensi karyawan, budaya organisasi dan manajemen produktivitas.
2. Perusahaan perlu memperhatikan faktor motivasi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Putra Bintan Borneo Timur Di Samarinda. *Adbisnis* , Vol 3 Hal. 795-805.
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT Misajsa Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-13.
- Fauzi, I. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dikantor Pengadilan Tata Usaha Negara Di Kendari*. Kendari: [http://sitedi.uho.ac.id/uploads\\_sitedi/B1B213019\\_sitedi\\_IMRON%20FAUZI%20\(B1B2%2013%20019\).pdf](http://sitedi.uho.ac.id/uploads_sitedi/B1B213019_sitedi_IMRON%20FAUZI%20(B1B2%2013%20019).pdf).
- Feriyanto, A., & Triana, E. S. (2015). *Pengantar Manajemen*. Kebumen: Mediaterra.
- Foster, B. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Habibullah, M. I., & Relawan, I. N. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT. Datalink Solution Jakarta). *e-Proceeding of Management*, Vol.4 No.2 Hal 2990-3000.
- Haedar, & Syamsudding, S. P. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Suzuki Diana Motor Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen*, Vol 01 No 02 Halaman 9-15.
- Hasibuan , M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismanto, N. (2005). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speaker Aktif Arofah Elektronik di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus*. Semarang : <https://lib.unnes.ac.id/322/1/1043.pdf>.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yougyakarta: ANDI.
- Muhibbang. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bosowa Berlian Motor Makasar*. Makasar: <https://docplayer.info/38632095-Skripsi-pengaruh-motivasi-dan-pengalaman-kerja-terhadap-produktivitas-kerja-karyawan-pada-pt-bosowa-berlian-motor-makassar-muhibbang.html>.
- Muliani, N. S., & Suresmiathi, A. A. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pengerajin Untuk Menjunjang Pendapatan Pengerajin Ukiran Kayu. *ISSN'2303-0178*, Vol.5 No.5 Hal. 614-630.
- Mulyana. (2010). *Rahasia Menjadi Guru Hebat*. Jakarta: Grasindo.
- Neuman. (2003). *Sosial Research Method, Quantitative, Qualitative*. Boston: Pearson Education.

- Nugroho, A. (2007). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Karyawan Fill & Pack PT Sari Husada TBK Unit II. Klaten Jawa Tengah*. Yogyakarta: [http://repository.usd.ac.id/21127/2/021324013\\_Full.pdf](http://repository.usd.ac.id/21127/2/021324013_Full.pdf).
- Nugroho, S. D. (2012). *Pengaruh Pengalaman Kerja dan Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT DAN LIRIS ( BAGIAN DIVISI GARMENT KONVEKSI IV ) Di Sukoharjo*. Surakarta: [http://eprints.ums.ac.id/19955/17/NASKAH\\_PUBLIKASI\\_ILMIAH.pdf](http://eprints.ums.ac.id/19955/17/NASKAH_PUBLIKASI_ILMIAH.pdf).
- Priyanto, D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rahmantika, A. (2011). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Kompetensi, dan Integritas Terhadap Kualitas Audit ( Studi Pada Kantor Akuntan Publik Di Kepulauan Riau, Sumatra Barat, dan Riau ). *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 1-18.
- Rimbano, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Master Group dan Credit Kota Lubuklinggau. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi ( JENIUS )*, Vol 4 no 1 Halaman 59-74.
- Rivianto, J. (1986). *Produktivitas Dan Seni Usaha Cetakan Pertama Seri Produktivitas UUI*. Jakarta: SIUP.
- Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Romadon. (2015). Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PDAM Tirta Agung Kayu Agung. *Jurnal Ekonomi* , 1-12.
- Safri, H. (2015). Analisis Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai di Kantor PT Pegadaian Cabang Labuhan Batu. *Jurnal Ilmiah "INTEGRITAS"*, Vol.1 No.2 Hal1-7.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeroso, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Sudjana. (2009). *Metode Statistika*. Bandung: PT Tarsito.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaiman, A. (2014). Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Trikonomika*, Vol. 13 No. 1.
- Susetyorini, & Masnah, F. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT White Oil Nusantara Manyar Gresik. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Vol. 6 Hal. 51-56.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarif, A. A., Sinulingga, S., & Nazaruddin. (2014). Penentuan Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Di PT Intan Suakartika dan Rancangan Strategi Perbaikan. *Teknovasi*, Vol. 1 No. 2 Hal. 8-14.

Trijoko. (2008). *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Umar, H. (2003). *Metode Riset Bisnis Panduan Mahasiswa Untuk Melakukan Riset Dilengkapi Contoh Proposal dan Hasil riset Bidang Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wicaksono, D. A. (2011). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pada PT Dana Trans Service Logistics Semarang. *jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1-14.

Wursanto. (1990). *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

### Surat Keterangan Perusahaan



INDUSTRI KAROSERI  
**AGUSTUS**  
(PT. PUTRA AGUNG SETIA)



Jl. Letnan Tukiyat No. 69 Blondo Magelang Telp. (0293) 782600, Fax. (0293) 782600  
email : karoseriagustus@yahoo.com website : www.agustus-karoseri.com  
Blog : karoseriagustus.blogspot.com

#### SURAT KETERANGAN No. 030./HRD\_PAS / IX / 2019

Dengan ini menerangkan tersebut dibawah ini :

Nama : DAVID SUSANTO  
No Mahasiswa : 212015081  
Program Studi : MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

Bahwa nama mahasiswa tersebut diatas telah melakukan penelitian untuk penyusunan Tugas Akhir mengenai Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT PUTRA AGUNG SETIA ( Karoseri AGUSTUS Magelang ).

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk menjadi perhatian dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Magelang , 30 September 2019

  
INDUSTRI KAROSERI  
AGUSTUS  
(PT. PUTRA AGUNG SETIA)  
Jl. Letnan Tukiyat No. 69 Blondo - Magelang  
Telp. (0293) 782600 Fax. (0293) 782600  
**INGRID ELIZA**  
Human Resources Head



## Lampiran 2

Kuesioner penelitian

### Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

#### IDENTITAS RESPONDEN

Nomor:.....(diisi peneliti)

Ruangan:

Jenis Kelamin:

Laki-laki

Perempuan

Umur:.....Tahun

Status Perkawinan:

Belum kawin

Kawin

Pendidikan terakhir:

SMP

SMA

SMK

Lainnya:.....

Tempat Tinggal:

Dalam kota

Luar kota

Lama saudara bekerja di Perusahaan ini?

<5 tahun

6-10 tahun

>10 tahun

Status kepegawaian saudara saat ini?

Honorer

Pegawai tetap

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan.					
2.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.					
3.	Saya merasa aman bekerja di perusahaan ini karena fasilitasnya yang lengkap					
4.	Saya akan mendapat bonus jika menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan melakukan training untuk meningkatkan potensi karyawan dalam bekerja.					
6.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan karyawan di perusahaan ini.					
7.	Saya mendapat semangat dari sesama rekan kerja.					
8.	Perusahaan memberikan fasilitas yang cukup (Kamar mandi, kantin, tempat ibadah, dll)					
9.	Saya mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan.					
10.	Pemimpin perusahaan selalu memberi semangat kepada karyawan.					
11.	Pemimpin perusahaan memiliki hubungan yang dekat dengan karyawan.					
12.	Saya sudah bekerja pada perusahaan dalam waktu yang lama.					
13.	Saya memiliki pengalaman kerja yang cukup.					
14.	Saya memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan yang saya lakukan.					
15.	Saya memiliki pengetahuan mengenai peralatan yang akan saya gunakan.					
16.	Saya bisa menguasai pekerjaan yang diberi oleh perusahaan.					
17.	Saya menguasai peralatan yang ada.					
18.	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang sudah ditetapkan perusahaan.					
19.	Saya yakin dapat bekerja dengan baik setiap hari.					
20.	Saya selalu bekerja dengan baik agar bisa meningkatkan kualitas kerja.					

21.	Saya yakin dapat memproduksi barang sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan perusahaan.					
22.	Saya yakin pekerjaan yang saya kerjakan menghasilkan kualitas yang baik.					
23.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan target waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
24.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					
25.	Pengalaman kerja membantu dalam pekerjaan.					

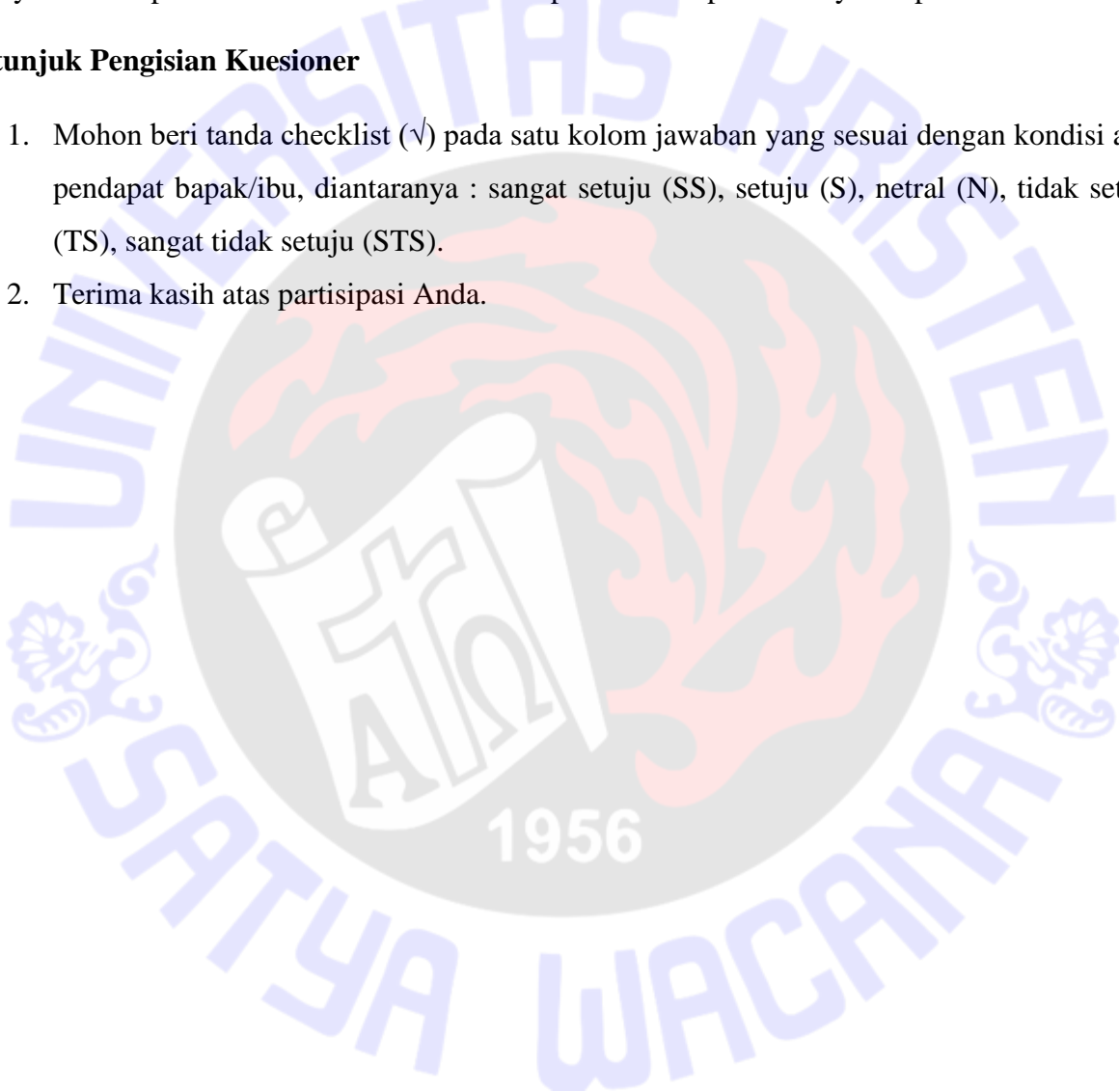


## **Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

### **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon beri tanda checklist (√) pada satu kolom jawaban yang sesuai dengan kondisi atau pendapat bapak/ibu, diantaranya : sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS).
2. Terima kasih atas partisipasi Anda.



### Lampiran 3

#### Data Motivasi

Responden	Gaji		Rasa aman	Penghargaan	Peng. Potensi	Keb. Sosial		Pem. Fasilitas		Kepemimpinan	
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11
1	1	4	3	5	3	4	4	5	3	4	4
2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	5
3	5	5	5	3	2	2	3	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	1	1	4	3	4	5
5	4	5	3	2	5	4	4	4	3	5	5
6	2	1	3	1	4	2	2	5	5	4	4
7	3	4	5	3	3	5	4	4	4	3	5
8	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3
9	2	4	4	4	4	2	2	5	4	3	2
10	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	5
11	3	2	2	1	2	2	4	4	3	3	4
12	2	2	4	3	2	4	3	5	4	4	3
13	3	5	5	5	3	1	4	5	2	4	1
14	3	3	2	5	5	4	4	2	5	2	1
15	1	2	5	2	3	3	3	5	2	4	4
16	5	5	2	5	4	4	2	5	5	5	5
17	2	2	5	1	3	4	5	3	1	3	3
18	4	2	5	4	4	3	4	5	2	3	4
19	3	3	4	3	3	4	2	4	2	2	4
20	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	3
21	4	5	4	3	2	4	4	3	3	2	2
22	4	5	3	2	2	2	5	3	2	3	4
23	3	5	1	5	5	4	4	3	2	3	4
24	3	2	1	4	2	1	1	3	2	4	5
25	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3
26	5	3	3	4	2	4	4	5	3	3	4
27	3	5	4	3	5	4	2	3	5	2	3
28	3	4	5	5	4	5	5	5	2	4	5
29	3	3	2	5	2	4	4	3	2	5	4
30	4	5	5	3	5	2	4	4	3	2	3
31	3	5	4	4	2	4	2	5	5	3	5
32	3	3	1	2	4	2	4	5	4	4	4
33	2	4	4	1	4	3	3	5	4	4	5
34	4	3	4	3	2	5	5	3	3	4	3
35	5	3	5	1	5	4	5	3	2	4	3
36	3	5	2	4	2	4	3	2	3	2	5
37	3	2	3	5	2	1	4	5	3	3	2
38	5	2	5	1	3	3	5	1	5	4	3
39	3	5	3	2	5	4	5	5	3	5	4

40	4	5	2	5	2	3	5	3	2	4	5
41	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5
42	4	5	5	2	3	4	4	3	2	4	5
43	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4
44	3	5	2	1	4	4	4	4	3	5	4
45	4	4	5	4	3	4	2	5	1	4	3
46	4	5	2	5	4	4	5	4	4	4	5
47	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4	2
48	5	4	4	5	2	2	4	5	4	4	4
49	4	3	4	3	3	5	4	3	3	5	5
50	1	4	5	2	5	4	4	5	4	4	5
51	1	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3
52	5	5	4	3	4	5	4	5	3	5	5
53	2	4	3	4	2	1	3	5	3	1	4
54	4	3	1	1	2	3	2	3	5	4	1
55	4	4	2	3	3	3	5	3	5	5	3
56	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
57	2	3	2	5	2	5	5	5	3	4	5
58	4	5	3	5	2	4	4	3	4	5	2
59	3	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5
60	2	5	1	1	5	2	5	3	5	4	4
61	3	3	4	4	3	4	3	5	3	5	5
62	4	5	5	5	2	4	4	5	3	4	1
63	3	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4
64	4	5	2	4	2	5	3	3	5	4	5
65	4	5	4	3	4	3	4	5	4	5	5
66	4	5	5	1	5	4	4	3	5	4	2
67	5	1	3	3	5	5	4	5	2	4	4
68	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5
69	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	3
70	5	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5
71	4	2	3	5	3	5	3	4	3	5	1
72	5	4	3	2	4	4	4	4	3	5	3
73	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
74	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
75	4	3	4	4	3	5	5	5	1	2	5
76	2	4	1	3	5	5	5	4	3	5	5
77	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4	2
78	4	3	2	4	5	5	4	5	5	2	4
79	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5
80	4	3	5	4	3	4	4	5	3	4	3

Data Pengalaman Kerja

Responden	Lama waktu		Tingkat Pengetahuan			Penguasaan Kerja, Peeralatan	
	xx1	xx2	xx3	xx4	xx5	xx6	xx7
1	5	4	4	2	2	4	4
2	4	3	4	3	4	4	4
3	3	2	4	4	3	4	5
4	2	2	3	5	3	5	3
5	4	4	3	1	3	5	5
6	5	5	4	3	2	4	1
7	5	4	2	4	4	5	5
8	4	3	4	3	3	4	2
9	3	5	4	5	4	3	5
10	4	4	4	5	3	4	3
11	5	4	4	4	4	5	5
12	1	3	3	3	5	4	4
13	3	4	4	1	5	4	4
14	5	3	2	4	3	3	2
15	1	2	4	4	5	5	4
16	5	4	3	2	4	3	2
17	2	3	4	5	5	1	3
18	4	5	4	3	4	3	5
19	2	5	3	4	4	3	4
20	3	3	3	4	3	2	3
21	3	4	5	2	5	4	5
22	5	4	3	3	3	4	3
23	2	3	5	5	3	3	1
24	2	3	4	3	4	3	2
25	3	4	3	1	3	3	5
26	3	3	4	3	1	4	3
27	2	5	5	3	3	4	5
28	3	5	4	4	4	4	4
29	4	3	3	3	3	4	3
30	3	5	2	1	4	3	1
31	2	3	5	4	4	5	5
32	1	5	3	3	3	5	5
33	2	1	5	2	4	4	4
34	2	3	5	4	3	2	4
35	3	4	4	5	3	4	5
36	2	4	4	3	2	4	2
37	3	3	5	2	5	4	4

38	3	4	1	3	5	4	5
39	5	4	4	4	3	1	1
40	3	3	5	5	4	4	4
41	4	5	4	4	3	4	5
42	5	3	5	3	4	4	2
43	4	4	5	4	2	3	4
44	5	4	5	3	1	5	4
45	4	5	2	5	5	5	5
46	4	3	4	5	4	4	4
47	4	5	5	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	5
49	4	5	5	5	5	3	1
50	4	4	5	5	4	4	1
51	3	5	5	4	4	1	4
52	3	3	1	4	5	5	2
53	4	3	4	5	4	1	3
54	4	2	4	5	5	4	5
55	1	4	4	3	2	5	5
56	4	4	5	4	5	5	2
57	3	4	4	5	5	3	5
58	3	5	4	4	3	4	3
59	4	4	5	5	5	3	4
60	3	2	4	5	3	4	5
61	4	3	4	2	4	4	4
62	4	3	5	5	4	3	4
63	3	4	2	4	4	5	4
64	3	4	3	5	3	4	3
65	5	5	3	5	4	5	1
66	3	3	4	1	4	3	4
67	5	5	5	5	5	5	3
68	3	3	4	4	4	4	4
69	4	5	5	1	2	2	5
70	5	4	4	5	2	4	4
71	4	5	3	5	5	4	5
72	4	5	3	4	5	5	5
73	4	4	5	2	5	5	3
74	5	2	4	1	4	4	4
75	4	5	5	5	2	3	1
76	4	5	4	5	4	4	4
77	4	5	5	5	5	5	5
78	3	4	4	4	4	5	4
79	4	5	5	5	5	5	2
80	4	5	4	5	3	5	5



Data Produktivitas Kerja

Responden	Kuantitas		Kualitas		Waktu	
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	4	4	2	4	5	4
2	4	4	5	5	4	4
3	3	5	4	4	3	5
4	4	4	4	4	1	3
5	4	4	2	5	2	4
6	2	5	4	2	4	2
7	4	4	3	3	2	4
8	4	2	3	5	4	5
9	4	4	4	4	1	2
10	4	4	3	3	4	4
11	3	4	4	5	3	3
12	5	4	3	3	4	5
13	4	4	2	4	4	4
14	2	2	4	1	3	2
15	4	4	5	5	4	4
16	4	4	2	4	4	5
17	2	4	5	4	4	5
18	4	5	2	1	5	5
19	3	4	1	5	3	3
20	1	3	2	4	3	4
21	3	4	4	4	4	5
22	1	4	2	4	4	4
23	3	3	5	5	3	3
24	2	4	5	5	3	4
25	4	5	3	4	4	5
26	4	4	4	2	4	4
27	4	4	5	4	4	4
28	5	4	2	4	4	2
29	4	4	1	1	4	4
30	4	4	1	1	4	4
31	5	4	4	4	3	3
32	2	5	1	2	5	5
33	3	5	4	3	5	3
34	4	4	2	4	5	4
35	1	3	5	4	4	5
36	3	3	4	3	4	5
37	3	4	4	5	3	3
38	2	4	4	4	5	4

39	3	3	1	5	4	3
40	3	3	4	5	4	3
41	4	4	5	4	1	4
42	4	5	4	4	4	4
43	5	4	5	4	1	5
44	4	3	4	5	4	4
45	5	5	5	5	5	5
46	1	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	5	5
48	1	2	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5
50	4	4	2	4	5	4
51	3	3	5	3	4	3
52	2	5	4	5	3	5
53	4	4	3	4	3	4
54	4	4	1	4	4	5
55	5	4	2	5	2	4
56	5	3	4	4	4	4
57	4	4	4	2	3	4
58	3	4	5	4	4	1
59	1	4	2	4	4	3
60	3	3	4	5	3	5
61	4	5	1	5	5	3
62	3	4	4	3	5	4
63	1	2	4	5	3	4
64	3	4	4	4	5	4
65	5	5	2	5	5	5
66	5	2	4	5	3	4
67	4	3	2	1	3	4
68	3	4	5	3	4	5
69	4	1	5	3	5	5
70	4	4	4	2	4	4
71	5	2	3	5	4	5
72	5	5	3	1	5	5
73	4	2	5	5	5	5
74	4	2	5	4	4	3
75	2	5	5	5	5	5
76	4	4	1	4	5	4
77	5	5	5	5	5	5
78	5	4	4	4	1	4
79	2	5	2	3	5	1
80	5	4	3	5	4	5

## Lampiran 4

### Data Responden

Responden	Jenis Kelamin	Umur	Status Perkawinan	Pendidikan Terakhir	Tempat Tinggal	Lama Bekerja	Status Kepegawaian
1	P	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
2	P	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
3	P	31-40	KAWIN	D3	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
4	P	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	PEGAWAI TETAP
5	P	21-30	KAWIN	S1	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	PEGAWAI TETAP
6	P	31-40	KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
7	L	31-40	KAWIN	D3	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
8	L	41-50	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
9	L	31-40	KAWIN	S1	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
10	L	31-40	BELUM KAWIN	S1	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
11	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
12	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
13	L	31-40	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
14	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
15	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
16	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
17	L	15-20	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
18	L	21-30	BELUM KAWIN	SMP	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
19	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
20	L	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER

21	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
22	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
23	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
24	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
25	L	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
26	L	31-40	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
27	L	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
28	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
29	L	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
30	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
31	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
32	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
33	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
34	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
35	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
36	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
37	L	21-30	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
38	L	21-30	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
39	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
40	L	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	< 5 TAHUN	HONORER
41	L	41-50	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
42	L	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
43	L	31-40	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP

44	L	21-30	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
45	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
46	L	31-40	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
47	L	31-40	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
48	L	41-50	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
49	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
50	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
51	L	31-40	KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
52	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
53	L	31-40	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
54	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
55	L	41-50	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
56	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
57	L	41-50	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
58	L	31-40	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
59	L	41-50	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
60	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
61	L	41-50	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
62	L	41-50	KAWIN	SD	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
63	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
64	L	41-50	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
65	L	31-40	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
66	L	31-40	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP

67	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
68	L	31-40	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
69	L	31-40	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
70	L	31-40	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
71	L	41-50	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
72	L	31-40	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
73	L	41-50	BELUM KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
74	L	41-50	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
75	L	31-40	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
76	L	41-50	KAWIN	SMP	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
77	L	31-40	BELUM KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
78	L	41-50	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
79	L	41-50	KAWIN	SMK	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP
80	L	21-30	BELUM KAWIN	SMA	DALAM KOTA	6-10 TAHUN	PEGAWAI TETAP

### Lampiran 5

Uji Validitas Motivasi

#### Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	MOTIVASI
x1 Pearson Correlation	1	.452*	-.131	.036	.025	.183	.209	-.027	.045	.497*	.427*	.468**
Sig. (2-tailed)		.000	.247	.749	.823	.105	.063	.813	.693	.000	.000	.000
N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

x2	Pearson Correlation	.452*	1	-.013	.011	.249*	.139	.108	-.075	.061	.340*	.315*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.000		.911	.925	.026	.217	.341	.509	.592	.002	.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x3	Pearson Correlation	-.131	-.013	1	-.042	.293*	.205	.146	-.022	-.099	-.119	.020	.344**
	Sig. (2-tailed)	.247	.911		.710	.008	.068	.195	.849	.384	.292	.857	.002
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x4	Pearson Correlation	.036	.011	-.042	1	-.200	.087	.105	.100	.198	.053	-.001	.334**
	Sig. (2-tailed)	.749	.925	.710		.075	.441	.355	.377	.078	.643	.992	.002
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x5	Pearson Correlation	.025	.249*	.293*	-.200	1	.014	.107	-.040	.091	-.004	.076	.388**
	Sig. (2-tailed)	.823	.026	.008	.075		.904	.345	.726	.421	.969	.504	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x6	Pearson Correlation	.183	.139	.205	.087	.014	1	.172	.113	.059	.182	.182	.507**
	Sig. (2-tailed)	.105	.217	.068	.441	.904		.126	.318	.604	.106	.107	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x7	Pearson Correlation	.209	.108	.146	.105	.107	.172	1	-.013	-.101	.199	.255*	.464**
	Sig. (2-tailed)	.063	.341	.195	.355	.345	.126		.912	.375	.078	.022	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x8	Pearson Correlation	-.027	-.075	-.022	.100	-.040	.113	-.013	1	.155	.085	.113	.294**
	Sig. (2-tailed)	.813	.509	.849	.377	.726	.318	.912		.170	.451	.318	.008
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x9	Pearson Correlation	.045	.061	-.099	.198	.091	.059	-.101	.155	1	.187	.122	.351**
	Sig. (2-tailed)	.693	.592	.384	.078	.421	.604	.375	.170		.097	.279	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x10	Pearson Correlation	.497*	.340*	-.119	.053	-.004	.182	.199	.085	.187	1	.808*	.562**

	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.292	.643	.969	.106	.078	.451	.097		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
x11	Pearson Correlation	.427*	.315*	.020	-.001	.076	.182	.255*	.113	.122	.808*	1	.598**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.857	.992	.504	.107	.022	.318	.279	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
MOT IVAS I	Pearson Correlation	.468*	.493*	.344*	.334*	.388*	.507*	.464*	.294*	.351*	.562*	.598*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.002	.000	.000	.000	.008	.001	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

#### Uji Validitas Pengalaman Kerja

#### Correlations

		XX1	XX2	XX3	XX4	XX5	XX6	XX7	PENGALAMAN_KERJA
XX1	Pearson Correlation	1	.325**	.063	.209	.024	-.117	.198	.457**
	Sig. (2-tailed)		.003	.579	.063	.832	.301	.078	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
XX2	Pearson Correlation	.325**	1	-.073	.114	.083	.074	.320**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.003		.520	.315	.464	.512	.004	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
XX3	Pearson Correlation	.063	-.073	1	.348**	.098	.382**	.221*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.579	.520		.002	.389	.000	.049	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
XX4	Pearson Correlation	.209	.114	.348**	1	.172	.158	.131	.647**
	Sig. (2-tailed)	.063	.315	.002		.127	.162	.247	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80



XX5	Pearson Correlation	.024	.083	.098	.172	1	-.066	.015	.394**
	Sig. (2- tailed)	.832	.464	.389	.127		.560	.894	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
XX6	Pearson Correlation	-.117	.074	.382**	.158	-.066	1	.148	.454**
	Sig. (2- tailed)	.301	.512	.000	.162	.560		.189	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
XX7	Pearson Correlation	.198	.320**	.221*	.131	.015	.148	1	.540**
	Sig. (2- tailed)	.078	.004	.049	.247	.894	.189		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
PENGALAM AN_KERJA	Pearson Correlation	.457**	.469**	.585**	.647**	.394**	.454**	.540**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

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

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

#### Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	PRODUKT IVITAS
Y1	Pearson Correlation	1	.028	.047	.003	.140	.051	.400**
	Sig. (2-tailed)		.803	.682	.980	.217	.651	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y2	Pearson Correlation	.028	1	.115	.039	-.039	.120	.443**
	Sig. (2-tailed)	.803		.311	.729	.731	.291	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80

Y3	Pearson Correlation	.047	.115	1	.168	-.066	.004	.460**
	Sig. (2-tailed)	.682	.311		.135	.562	.971	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y4	Pearson Correlation	.003	.039	.168	1	.018	.177	.488**
	Sig. (2-tailed)	.980	.729	.135		.874	.116	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y5	Pearson Correlation	.140	-.039	-.066	.018	1	.205	.425**
	Sig. (2-tailed)	.217	.731	.562	.874		.069	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
Y6	Pearson Correlation	.051	.120	.004	.177	.205	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	.651	.291	.971	.116	.069		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80
PRODUKTIVITAS	Pearson Correlation	.400**	.443**	.460**	.488**	.425**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80

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

#### Uji Reliabilitas Motivasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	12

#### Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	8

#### Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	7