

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. RAYHAN AL-KESINDO MAKASSAR**

**UMI INDAH KUMALAYANTI
105720412713**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.
RAYHAN AL-KESINDO MAKASSAR**

**UMI INDAH KUMALAYANTI
105720412713**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Jurusan Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2017**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jl. Sultan Alauddin No.259 Fax. (0411) 860 132 Makassar 90221

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rayhan Al-Kesindo Makassar**

Nama Mahasiswa : **Umi Indah Kumalayanti**

NIM : 105720412713

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

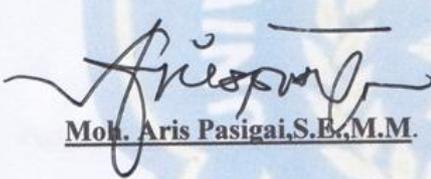
Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diajukan didepan Panitia Penguji Strata Satu (S1) pada hari Jum'at, tanggal 13 Oktober 2017 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 13 Oktober 2017

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M.

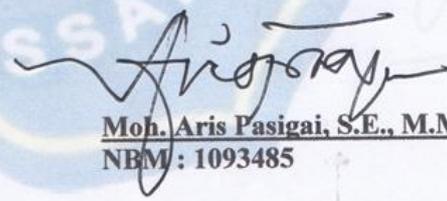

Muh. Nur Rasvid, SE., MM

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Prodi Manajemen


Ismail Rasulong, S.E., M.M
NBM : 903078


Moh. Aris Pasigai, S.E., M.M
NBM : 1093485

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

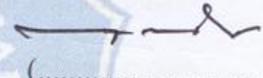
Skripsi ini telah di sahkan oleh Panitia ujian skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar dengan Surat Keputusan Universitas Muhammadiyah Makassar dengan No. 0012/SK-Y/61201/091004//2017 Tahun 1439 H/2017 M yang di pertahankan di depan Tim Penguji pada hari Jumat, 13 Oktober 2017 M/23 Muharram 1439 H sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

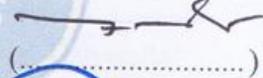
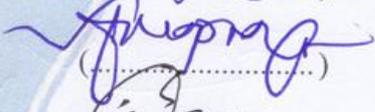
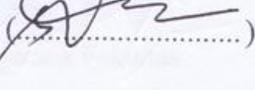
Makassar, 13 Oktober 2017

Panitia Ujian :

Pengawasan Umum : Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE, MM
(Rektor Unismuh Makassar) 

Ketua : Ismail Rasulong, SE, MM.
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Sekretaris : Drs. H. Sultan Sarda, MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) 

Penguji : 1. Drs. H. Sultan Sarda, MM. 
2. Ismail Rasulong, SE, MM. 
3. Moh. Aris Pasigai, SE, MM. 
4. Muh. Nur R, SE, MM. 

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, salawat dan salam tercurahkan kepada nabi segala zaman yang menjadi rahmat petunjuk bagi umat manusia dan seluruh sahabat dan keluarganya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RAYHAN AL-KESINDO MAKASSAR.**

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari dengan segala kekurangannya sehingga tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak skripsi ini takkan terselesaikan. Dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan terimah kasih tak ternilai kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan selama proses studi, di antaranya:

1. Bapak Dr. H. Abd Rahman Rahim SE., MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong SE., MM Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Moh. Aris Pasigai, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

4. Pembimbing I Moh. Aris Pasigai,SE., MM dan pembimbing II Muh. Nur Rasyid,SE., MM yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan arahan kepada penulis sejak penulisan proposal hingga skripsi
5. Sugianto selaku Kepala Pimpinan dan seluruh karyawan PT.Rayhan Al-kesindo Makassar yang telah memberian masukkan dalam penulisan skripsi ini.
6. Kedua Orang Tuaku Ayahanda H.Wachidin Indar dan Ibunda HJ.Ruhani Wahid serta saudara-saudaraku Ratna Wachidin Indar, Ibrahim Wachidin Indar, Nirwana Wachidin Indar dan Wawan Wachidin Indar yang senangtiasa mengalirkan kesejukan kasih melalui upaya dan do'a serta sebagai motivasi utamaku.
7. Buat sahabat-sahabatku Rohayu Bin Asmur dan Ayu Juniandani yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
8. Buat Andriyanto Amar ,Suardi dan Eva Musdalifah yang telah memberikan masukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Teman-teman angkatan 2013 jurusan Manajemen khususnya kelas MAN 1 -13 yang tidak dapat disebutkan satu-satu.

Terima kasih atas kerjasamanya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi pembaca pada umumnya. Dan semoga segala bentuk bantuan dan do'a mereka dicatat sebagai amal ibadah oleh Allah SWT seta mendapat balasan yang berlipat ganda. Amin ya robbil alamin.

Makassar, Mei 2017
Penulis,

Umi Indah Kumalayanti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, 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 factor manusia manusia merupakan factor yang penting pula.

Sumber daya manusia memegang paran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja lebih banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi factor 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 disektor public maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensioanl. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan

program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, 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 dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Seorang karyawan yang memenuhi persyaratan 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 baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua factor 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 karyawan, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah “Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rayhan Al-Kesindo Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka masalah pokok yang dihadapi oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rayhan Al-Kesindo Makassar
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rayhan Al-Kesindo Makassar
3. Faktor manakah yang dominan pengaruhnya terhadap terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Rayhan Al-Kesindo Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan permasalahan, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT.Rayhan Al-kesindo Makassar
- b. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan PT.Rayhan Al-kesindo Makassar

- c. Untuk mengetahui faktor yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT.Rayhan Al-kesindo Makassar

D. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan kegiatan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi pihak manajemen dalam rangka penyusunan program-program mengenai pengembangan kinerja SDM yang unggul.
2. Sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengenai masalah pengembangan SDM dan kinerja SDM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manusia secara kodrat dan lahiriah mempunyai harkat, martabat dan nilai-nilai kepribadian yang semuanya merupakan anugerah Tuhan yang mutlak dan tidak dapat diganggu gugat. Oleh karena itu, manusia sebagai salah satu sumber daya yang utama dan terpenting dalam suatu organisasi. Dalam mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas yang optimal dalam mengkombinasikan sumber-sumber daya dimana sumber daya manusia merupakan faktor determinan utama dari keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi.

Sumber Daya Manusia menurut Hadari Nawawi, dalam bukunya “Perencanaan Sumber Daya Manusia” (2001 : 37), manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dan lain-lain.

Selanjutnya menurut Faustino Cardoso Gomes, dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2003 : 1), sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum sumber daya yang terdapat dalam perusahaan atau organisasi dapat dikelompokkan atas dua macam yaitu: sumber daya manusia dan sumber daya non manusia.

B. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap organisasi dan bagi pengembangan dirinya. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan-tantangan yang semakin besar dalam pengolahan dan profesionalisme di bidang manajemen sumber daya manusia.

Menurut Malayu Hasibuan, dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2002 : 10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Alex S. Nitisemito , dalam bukunya “ Manajemen Personalialia” (1998:10), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain planning, organizing, controlling, sehingga efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan.

Selanjutnya Manulang, dalam bukunya “ Manajemen Personalialia “ (2002 : 14), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah seni atau ilmu memperoleh, memajukan dan memanfaatkan tenaga kerja sehingga tujuan data direalisir secara daya guna sekaligus adanya kegairahan dari para pekerja.

C. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Hadari Nawawi, dalam bukunya “ Manajemen Sumber Daya Manusia “ (2005 : 351), mengemukakan kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan / kegiatan yang berlangsung secara sadar.

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 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, mendorong, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasannya.

2. Teori Proses (Process Theory)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarah, 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

- untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama
 - kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif
 - pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan
 - 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), pujian (praise) dan pekerjaan itu sendiri (job it self).

d. Indikator Motivasi

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

1. Motivasi internal

- Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- Memiliki rasa senang dalam bekerja
- Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2. Motivasi Eksternal

- Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya
- Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
- Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan

D. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena experience is the best teacher, pengalaman adalah guru yang terbaik. Maksud dari gal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang 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 berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah bekerja 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 ketampilan seorang. 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 urianya diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Trijoko, dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (1980:82), menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Untuk lebih mengetahui tentang pengalaman kerja, perlu diketahui pengukuran pengalaman kerja, factor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja dan indicator pengalaman kerja .

1. Pengukuran pengalaman kerja

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

a. Gerakan mantap dan lancar

Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.

b. Gerakannya berirama

Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari

- c. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda

Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

- d. Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya

Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya

- e. Bekerja dengan tenang

Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar (Asri.1986:131)

2. Factor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan

Beberapa factor ini mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua factor yang cari dalam diri karyawan potensial. Beberapa factor tersebut adalah :

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang

- c. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang
- d. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulasi untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan
- e. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan
(Handoko.1984:241)

3. Indikator pengalaman kerja

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

- a. Lama waktu /masa kerja

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

- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep,prinsip,prosedur,kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan . Pengetahuan juga mencakup kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

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

E. Pengertian Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian filosofis, definisi kerja dan teknik operasional. Secara filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan yang pada dasarnya mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Menurut Mochdarsyah Sinungan, dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (1998 : 20), menyatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara totalitas masukan (input) selama periode tersebut.

Definisi yang dikemukakan oleh Mochdarsyah tersebut memasukan semua pemakaian faktor-faktor produktivitas selama proses produksi hingga selesainya. Faktor-faktor produksi yang dimaksudkan itu terdiri dari tanah, bangunan, peralatan dan tenaga kerja.

Selanjutnya menurut J. Rafianto, dalam bukunya “Produktivitas dan Pengukurannya” (1998 : 16), menyatakan bahwa : Produktivitas adalah keluaran fisik perunit dari usaha produktif.

1. Produktivitas adalah tingkat keefektifan dari manajemen industri di dalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi.
2. Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya digunakan bersama didalam organisasi untuk menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil.
3. Produktivitas adalah mencapai tingkat (level 0 tertinggi dari unjuk laku performance) dengan pemakaian dari sumber daya yang minim.

Dalam penjelasan tentang produktivitas, muncul berbagai situasi yang melandasi munculnya definisi-definisi tersebut sehingga belum ditemukan kesepakatan dari para ahli.

1. 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 :

a. 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 pengawasan dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi . dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas. Faktor tenaga kerja meliputi :

- Pendidikan

Pada umumnya orang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan

arti pentingnya produktivitas dapat mendorong karyawan yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif. Pendidikan, baik formal maupun informal, akan mendorong karyawan bertindak produktif.

- **Disiplin**

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

- **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 mendapatkan produktivitas kerja.

- **Keterampilan dan Pengalaman**

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

b. Seni serta Ilmu Manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumber daya 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.

c. Modal

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

2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas merupakan suatu alat manajemen yang penting disemua 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 :

- Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang tingkatnya.
- Perbandingan pelaksanaan antara satu unit dengan lainnya, pengukuran seperti itu menunjukkan pencapaian relative.

- Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran/tujuan.

3. Manfaat Penilaian Produktivitas Kerja

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

- Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan
- Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian, misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
- Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya promosi, transfer dan demosi
- Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan
- Untuk perencanaan dan pengembangan karier
- Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses staffing
- Untuk mengetahui ketidaktepatan informal
- Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil

4. 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 indikator0indikator dibawah ini :

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

F. Pengertian Karyawan

Karyawan dapat diartikan sebagai orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja,yang mana dari jasa tersebut,karyawan dapat mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Selain pengertian diatas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli,seperti beberapa contoh adalah sebagai berikut :

A. Subri (2002)

Menurut Subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk kedalam usia kerja (berusia direntang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

B. Hasibuan (2002)

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu sebagai berikut :

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu

oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal ini kepastian lapangan pekerjaan)

G. Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Karena dengan adanya penelitian sebelumnya maka penulis saat ini dapat terbantu dalam penulisan penelitian yang akan dihadapi. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tinjauan Penelitian Terdahulu

NO	NAMA/TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	Tri Wahyuni (2013)	Pengaruh Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	Efektivitas Komunikasi Antar Pribadi (X1), Motivasi Kerja (X2), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan uji analisis yang dilakukan terhadap hasil data ditemukan bahwa efektivitas komunikasi antar pribadi dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan

				terhadap produktivitas kerja. Variabel yang dimiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja adalah variabel motivasi kerja
	Vellina Tambunan (2012)	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	Pendidikan (X1), Upah (X2), Insentif (X3), Jaminan sosial (X4), Pengalaman Kerja (X5), Produktivitas Tenaga Kerja (Y).	Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa dari lima variabel independen hanya tiga variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yakni upah, insentif dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel pendidikan dan jaminan sosial tidak

				memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
	Kunti Aprilia Lisanti (2012)	Analisis Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	Motivasi Kerja (X1), Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian disebutkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

H. Kerangka Pikir

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

Penelitian ini terdiri dari tiga (3) variable yaitu motivasi (X1), pengalaman kerja (X2) dan produktivitas kerja (Y).

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

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

Kebutuhan bawahan merupakan hal yang harus diperhatikan,kebutuhan karyawan seperti keselamatan,pengakuan atas pekerjaa, dan gaji haruslah disesuaikan dengan pengeluaran dari karyawan, kerna jika pengeluaran dari karyawan tidak terpenuhi maka motivasi kerja dari karyawan akan manurun sehingga produktivitas kerja akan menurun

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

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja ditunjang oleh lamanya masa kerja seseorang . keterampilan dan kemampuan untuk menguasai peralatan kerja. Semakin berpengalaman seorang karyawan maka kemampuann untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin cepat terselesaikan dengan baik.

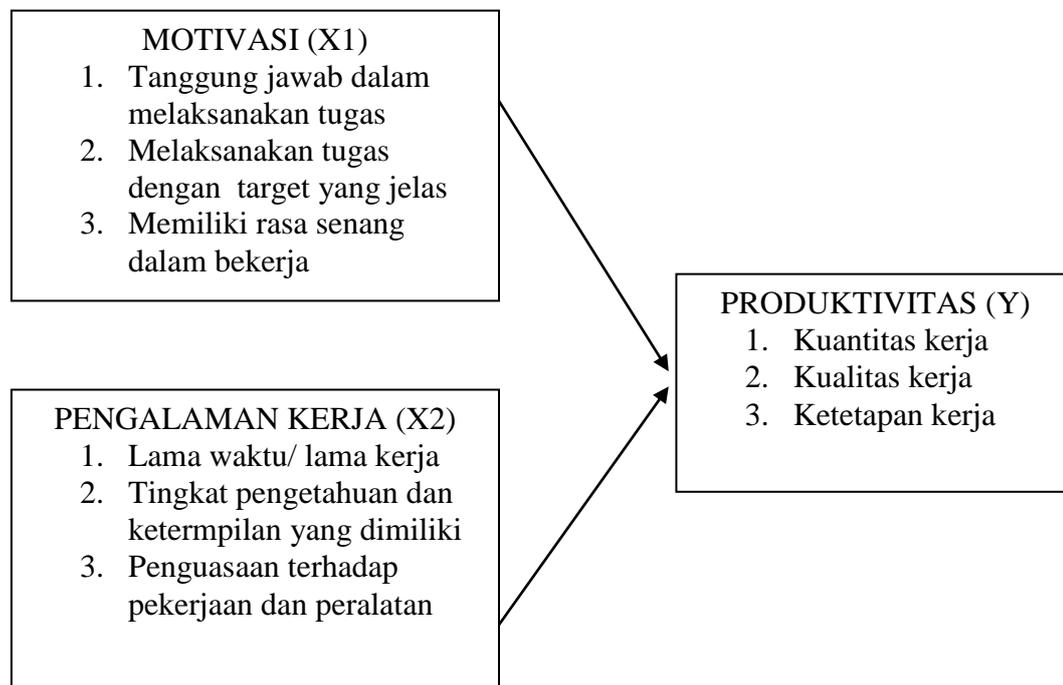
Pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Hal yang akan berkebalikan jika karyawan pengalaman kerjanya kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja optimal akan sulit.

3. Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Telah diuraikan bahwa secara sendiri-sendiri variable motivasi kerja dan pengalaman kerja diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja dengan demikian jika variabel-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.

Adapun kerangka pikir, skema dalam penelitian ini yaitu motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X1 : Motivasi

X2 : Pengalaman Kerja

Y : Produktivitas Kerja Karyawan

—→ : Pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y

I. Hipotesis

Sehubungan dengan masalah penelitian, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut :

1. Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.
2. Diduga pula bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan
3. Diduga ada variabel yang dominan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT.Rayhan Al-kesindo Makassar yang beralamatkan di Jl. Syekh Yusuf Perumahan Griya Mutiara Timur 1,Mutiara IV No.4.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Maret sampai 27 Mei 2017

B. Populasi dan sample

Populasi dalam penelitian ini merupakan sekelompok objek yang dapat dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang dijadikan sumber penelitian yang berbentuk benda-benda, manusia ataupun peristiwa yang terjadi sebagai objek atau sarana penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2004 : 55), bahwa “populasi merupakan wilayah generalitas yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari,kemudian ditarik kesimpulannya.”

Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan anggota populasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkaitan dengan variable penelitian adalah karyawan PT.Rayhan Al-Kesindo Makassar yang berjumlah 20 oarang.

Sample. Husein (2000:35) berpendapat bahwa sample adalah merupakan bagian kecil dari suatu populasi. Dalam penelitian ini sampel yang diambil diharapkan dapat menggambarkan hasil yang sesungguhnya dari populasi tersebut. Dan jumlah sample yang diambil sebanyak 20 karyawan yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling.

C. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, maka digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (Library Research) adalah penelitian yang dilakukan dengan mempelajari buku-buku literatur yang erat hubungannya dengan masalah yang di teliti.
2. Penelitian Lapangan (Field Research) adalah penelitian secara langsung penulis lakukan pada PT.Rayhan Al-Kesindo Makassar guna mendapatkan data yang lengkap sesuai dengan kebutuhan penulisan.

Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik diantaranya :

a. Wawancara

Teknik wawancara yaitu metode untuk mendapatkan data secara langsung dengan cara melakukan wawancara langsung dengan Karyawan tetap PT.Rayhan Al-kesindo Makassar Serta pihak yang dianggap dapat memberikan input sebagai bahan yang relevan dengan penelitian.

b. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dianggap perlu. Data dokumen yang dimaksud bukanlah data dokumen kerahasiaan Perusahaan.

c. Kuesioner

Teknik kuesioner adalah metode untuk mendapatkan data dengan mengajukan serangkaian pertanyaan yang dibuat dalam daftar pertanyaan penelitian konsep yang ada. Dalam penelitian konsep harus di hubungkan dengan realita dan untuk itu harus dilakukan dengan cara memberikan angka pada objek atau kejadian yang sedang diamati menurut aturan tertentu. Jadi dapat dikatakan bahwa pengukuran bertujuan untuk mendapatkan deskripsi yang tepat dari konsep-konsep yang telah di berikan.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Data diolah dengan menggunakan skala likert dengan jawaban atas pertanyaan yaitu skala nilai 1-5. Nilai yang dimaksud adalah skor atas

jawaban responden, dimana nilai yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|----------------|
| 1. (STS) = Sangat tidak setuju | skor jawaban 1 |
| 2. (TS) = Tidak setuju | skor jawaban 2 |
| 3. (RG) = Ragu-Ragu | skor jawaban 3 |
| 4. (S) = Setuju | skor jawaban 4 |
| 5. (SS) = Sangat setuju | skor jawaban 5 |

Ciri khas dari skala Likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh peneliti.

D. Jenis dan Sumber Data.

a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan daalam penentian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaaa berupa informasi baik berupa tulisan maupun lisan
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa data penjualan dan biaya promosi dalam 5 tahun terdahulu.

b. Sumber Data

Adapun sumber data dalam pennenetian ini adalah sebagai berikut :

- Data primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap obyek yang diteliti yaitu karyawan PT.Rayhan Al-kesindo Makassar
- Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari berbagai sumber-sumber dokumen-dokumen atau laporan tertulis lainnya yang ada pada PT.Rayhan Al-kesindo Makassar.

E. Defenisi Operasional Variabel

Variable adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Adapun dalam penelitian ini sebagai variable terikat adalah produktivitas kerja karyawan (Y), sedangkan variable bebas adalah motivasi kerja (X1) dan pengalaman kerja (X2).

1. Produktivitas Kerja

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

2. Morivasi 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. Misalnya internal adalah tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melakukan 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 pada yang dikerjakan 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.

F. Metode Analisis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu pengukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen.

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambar tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Teknik analisis data product moment dengan angka kasar digunakan untuk menemukan Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Rayhan Al-Kesindo Makassar Valid tidaknya suatu item instrument dapat diketahui dengan membandingkan indeks *Korelasi Product Moment* atau r hitung dengan nilai kritisnya dan rumus *Product Moment* yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{(n(\sum X^2) - (\sum X)^2)(n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Taraf signifikansi ditentukan 5%. Jika diperoleh hasil korelasi yang lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 berarti butir pertanyaan tersebut valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu sebagai berikut:

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

r_{11} = realibilitas instrument σt^2 = varians total

k = banyaknya pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = jumlah varians butir

3. Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja tenaga kerja maka kami menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear yang lebih dari dua variabel, yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Y = Produktivitas

a = konstanta

b = koefisien regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Pengalaman Kerja

ε = error term

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan sebagai ukuran ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap sekelompok data, dan hasil observasi. Makin besar nilai R^2 maka semakin bagus garis regresi yang terbentuk. Sebaliknya, makin kecil nilai R^2 makin tidak tepat garis regresi tersebut dalam mewakili data hasil observasi. Koefisien juga digunakan untuk mengukur besar proporsi (persentase) dari jumlah ragam Y yang diterangkan oleh model regresi atau untuk mengukur besar sumbangan variabel penjelas X terhadap ragam variabel respon Y .

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri atas :

a. Uji-F (Uji Serentak)

Uji-F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji-F digunakan untuk melihat secara bersama-sama (serentak) variabel independen yaitu Motivasi (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y).

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$ artinya, secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh

yang positif dan signifikan dari variabel-variabel independen yaitu X_1, X_2 , terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$ artinya, secara bersama-sama (serentak) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel-variabel independen yaitu X_1, X_2 , terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas (Y)

b. Uji-t (Uji Parsial)

Untuk menguji hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji t. Uji t merupakan uji signifikansi koefisien korelasi sederhana yang digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi).

Adapun langkah-langkah pengujian hipotesis sebagai berikut:

H_o : Tidak ada hubungan secara signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja

H_a : Ada hubungan secara signifikan antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kualitas tenaga kerja

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Perusahaan

PT.Rayhan Alkesindo Makassar dibentuk sesuai dengan akta notaris No.32 Tanggal 25 Februari 2000 berawal dari suatu kondisi krisis ekonomi yang melanda Indonesia.

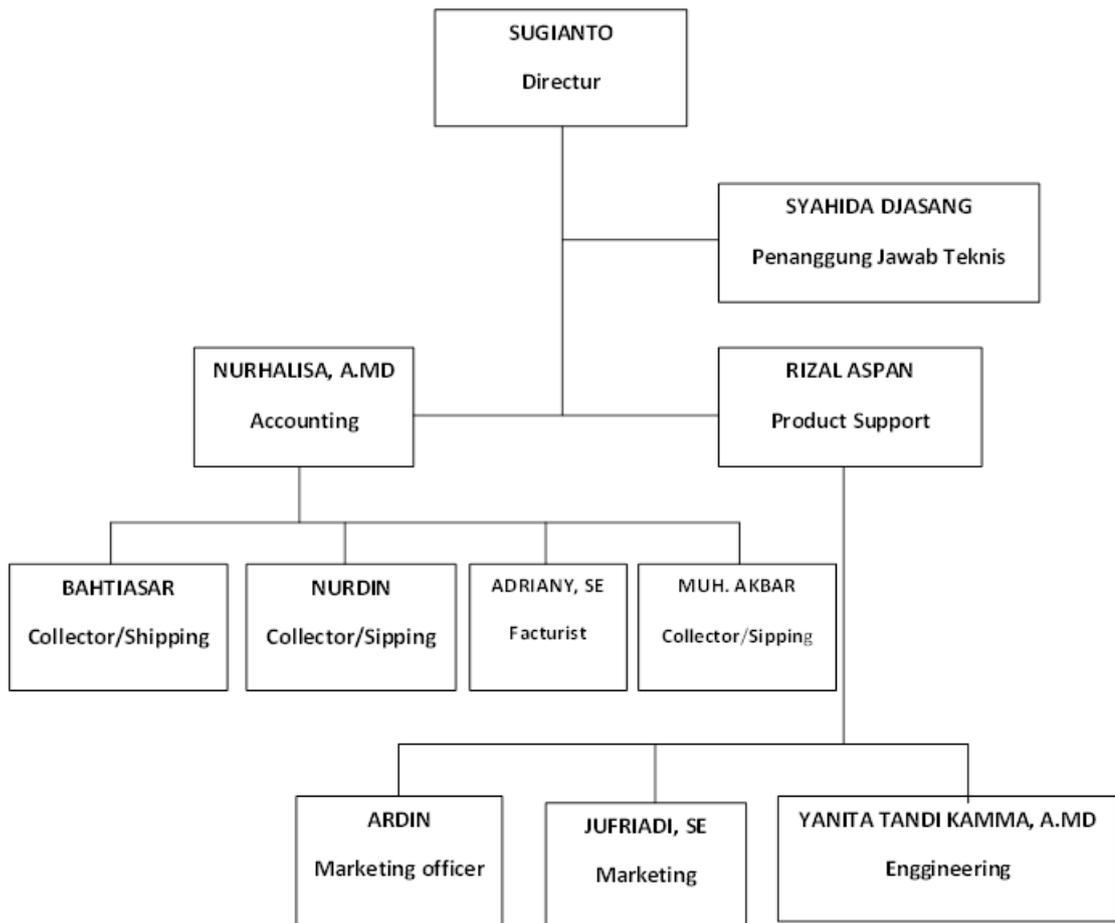
Salah satu pemegang saham PT.Rayhan Alkesindo Makassar adalah Sugianto yang saat itu menjabat sebagai Country Manager Bayer Diagnostic di Indonesia. Namun beliau mengalami dilemma sehubungan dengan adanya akuisisi (pengambil lahan) terhadap distributor sehingga berakibat tidak adanya pemasokan produk dari pabrik Bayer Diagnostic selama masa transisi.

Sementara menhghadapi kendala pasokan produk,terbukalah gagasan menjabatani pengadaan barang Bayer Diagnostic dari Singapore. Untuk memenuhi kebutuhan pelanggan diIndonesia, maka dibentuklah PT. Rayhan Alkesindo Makassar.

Selang berjalan melaksanakan fungsi sebagai jembatan pemasok, Sugianto mendapat kontak dengan HUMAN Diagnostic GMBH Germany yang saat itu sedang mencari kandidat untuk menggantikan distributor yang sudah 15 tahun sudah aktif di Indonesia. Salah satu alasan pencarian kandidat ini bahwa HUMAN GMBH ingin mengembangkan fungsi perwakilan pabrik (principle) yang aktif melakukan kegiatan pemasaran seperti layaknya

perwakilan-perwakilan pabrik lainnya yang di Indonesia, dan tidak hanya sekedar melakukan kegiatan distribusi atau penjualan saja.

B. Struktur Organisasi



Job Description

- a. Direktur :
sebagai pemimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- b. Penanggung jawab teknis :
Menyusun rencana kerja dan kebijakan teknis serta bertanggung jawab terhadap mutu lab.
- c. Accounting :
melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan
- d. Product support :
Bertugas mencari jaringan/instansi untuk menyalurkan barang yang di jual
- e. Collector/Shipping :
Bertugas sebagai penagih hutang sekaligus mengurus dokumen-dokumen terkait mengenai pengiriman barang export inport
- f. Facturist :
Bertugas memberikan factur terhadap barang yang keluar
- g. Marketing officer :
Bertugas membantu marketing untuk mengingatkan target penjualan.
- h. Marketing
Bertugas untuk memasarkan product
- i. Engineering :menyiapkan konstruksi sfesifikasi teknis proyek

C. Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi

PT.Rayhan Alkesindo Makassar berwacana atau bercita-cita ingin menjadi wadah bagi para profesional bernuansa kekeluargaan dalam memberikan pelayanan kesehatan khususnya dibidang laboratorium kesehatan dengan menyediakan produk-produk berkualitas dan handal untuk kebutuhan pra-analitik, analitik dan paska analitik.

2. Misi

PT.Rayhan Alkesindo Makassar tidak hanya sekedar menjual produk,namun senangtiasa mampu memberikan pelayanan puma jual berupa aplikasi dan penanganan masalah teknis pemeriksaan laboratorium klinik.

BAB V

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variable yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu memperlihatkan sebagai informasi tambahan untuk memenuhi hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT.Rayhan Al-kesindo Makassar yang berpartisipasi dalam penelitian ini selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin,usia, pendidikan akhir, lama bekerja.

a. Responden Menurut Jenis Kelamin

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.1 Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	presentase
Pria	14	70%
Wanita	6	30%
JUMLAH	20	100%

Sumber : Data Prime diolah 2017

Pada table diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner lebih banyak pria yaitu sebanyak 14 orang dengan presentase sebanyak 70%, sedangkan sisanya sebanyak 6 oarang dengan presentase sebesar 30% adalah responden wanita. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin pria. Sehingga dapat dikatakan bahwa pria lebih dominan dalam menjalankan tugasnya .

b. Responden Menurut Usia

Hasil distribusi frekuensi responden menurut jenis usia dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 5.2 Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	presentase
21-30 tahun	6	30%
31-40 tahun	5	25%
41-50 tahun	5	25%
51-60 tahun	4	20%
JUMLAH	20	100%

Sumber : Data Prime diolah 2017

Berdasarkan table diatas menunjjukan bahwa responden dengan usia 21-30 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase sebanyak 30% dan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 oarang dengan presentase sebesar 25%, dan responden yang berusia antara 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 25%, terakhir usia 51-60 tahun sebanyak 4 orang dengan presentase 20%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari

responden memiliki usia berkisar antara 21-30 tahun. Karena lebih mengerti/memahami dalam pekerjaannya masing-masing.

c. Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Hasil distribusi frekuensi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada table berikut ini :

Table 5.3 Responden berdasarkan Tingkat pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase %
SMA/SLTA	3	15%
Diploma 3 (D3)	4	20%
Sarjana (S1,S2,S3)	13	65%
JUMLAH	20	100%

Sumber : Data Prime diolah 2017

Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir pada table 5.3 menunjukkan bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA/SLTA sebanyak 3 orang dengan presentase sebesar 15%. Kemudian Diploma 3 (D3) berjumlah 4 orang dengan presentase sebesar 20%. Sedangkan untuk Sarjana (S1,S2,S3) berjumlah 13 orang dengan presentase sebesar 65%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam menyeleksi karyawannya dilihat dari tingkat pendidikannya sehingga dapat memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

d. Responden menurut lama bekerja

Hasil distribusi frekuensi responden menurut lama bekerja dapat dilihat pada table berikut ini

Table 5.4 Responden berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase %
0-5 tahun	8	40%
6-10 tahun	5	25%
11 -15 tahun	7	35%
JUMLAH	20	100%

Sumber : Data Prime diolah 2017

Berdasarkan masa kerja pada table 5.4 menunjukkan bahwa masa kerja responden 0 – 5 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase 40%, sedangkan responden 6 - 10 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebanyak 25%, dan untuk responden 11 – 15 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebanyak 35%.

B. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebarkan. Hasil angket tersebut meliputi variabel motivasi (X1) dan pengalaman kerja (X2), dan variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y).

a. Variabel Motivasi Kerja (X1)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 7 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 5.5 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	5	25	15	75	0	0	0	0	65
X1.2	0	0	3	15	17	85	0	0	0	0	63
X1.3	0	0	4	20	16	80	0	0	0	0	64
X1.4	0	0	4	20	16	80	0	0	0	0	64
X1.5	0	0	8	40	12	60	0	0	0	0	68
X1.6	0	0	2	10	18	90	0	0	0	0	62
X1.7	0	0	5	25	15	75	0	0	0	0	65
Rata-rata											64.43

Sumber : Data Prime diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.5 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pemberian motivasi kerja pada PT. Rayhan Al-kesindo Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 64,43 yang berada pada range skor **puas**.

b. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 7 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 5.6 Deskripsi Variabel Pengalaman Kerja

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	11	55	3	15	4	20	2	10	63
X2.2	2	10	6	30	7	35	3	15	2	10	63
X2.3	0	0	11	55	4	20	5	25	0	0	68
X2.4	1	5	11	55	3	15	4	20	1	5	67
X2.5	5	25	9	45	3	15	3	15	0	0	76
X2.6	2	10	13	65	5	25	0	0	0	0	72
X2.7	3	15	9	45	4	20	4	20	0	0	71
Rata-rata											68,57

Sumber : Data Prime diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.6 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai pengalaman kerja pada PT. Rayhan Al-kesindo Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 68,57 yang berada pada range skor **puas**.

c. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator-indikator dari variabel ini terbagi atas 7 pertanyaan. Hasilnya dapat kita lihat sebagai berikut :

Tabel 5.7 Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Tanggapan	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Skor
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1	0	0	5	25	15	75	0	0	0	0	65

Y2	0	0	3	15	17	85	0	0	0	0	63
Y3	0	0	4	20	15	75	1	5	0	0	63
Y4	0	0	4	20	16	80	0	0	0	0	64
Y5	0	0	8	40	12	60	0	0	0	0	68
Y6	0	0	2	10	18	90	0	0	0	0	70
Y7	0	0	5	25	15	75	0	0	0	0	65
Y8	0	0	3	15	17	85	0	0	0	0	63
Y9	0	0	4	20	16	80	0	0	0	0	64
Y10	0	0	5	25	15	75	0	0	0	0	65
Rata-rata											65

Sumber : Data Prime diolah 2017

Dari data yang telah diolah pada tabel 5.7 diatas, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden mengenai Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Rayhan Al-kesindo Makassar bersifat positif dengan melihat pada rata-rata dari total skor pada pertanyaan variabel ini sebesar 65 yang berada pada range skor **puas**.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SPSS 24,00 dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* (korelasi *product moment*) dengan nilai R_{tabel} dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df1\ 3-1 = 2$ (jumlah variabel bebas dan terikat dikurangkan 1), dan $df2\ (n-k-1)$ atau $20 - 2 - 1 = 17$ (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel bebas), hasil diperoleh untuk R_{tabel} sebesar 0,455. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.9 Uji Validitas

Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
X _{1.1}	0,775	0,455	Valid
X _{1.2}	0,661	0,455	Valid
X _{1.3}	0,807	0,455	Valid
X _{1.4}	0,745	0,455	Valid
X _{1.5}	0,710	0,455	Valid
X _{1.6}	0,414	0,455	Valid
X _{1.7}	0,660	0,455	Valid
X _{2.1}	0,875	0,455	Valid
X _{2.2}	0,838	0,455	Valid
X _{2.3}	0,785	0,455	Valid
X _{2.4}	0,755	0,455	Valid
X _{2.5}	0,724	0,455	Valid
X _{2.6}	0,521	0,455	Valid
X _{2.7}	0,489	0,455	Valid
Item	<i>Pearson Correlation</i>	R _{Tabel}	Keterangan
Y.1	0,622	0,455	Valid
Y.2	0,683	0,455	Valid
Y.3	0,478	0,455	Valid
Y.4	0,836	0,455	Valid
Y.5	0,881	0,455	Valid
Y.6	0,918	0,455	Valid
Y.7	0,617	0,455	Valid
Y.8	0,758	0,455	Valid
Y.9	0,750	0,455	Valid
Y.10	0,486	0,455	Valid

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai R_{tabel} .

2. Uji Reliabilitas

Teknik yang digunakan untuk mengukur tingkat reliabilitas adalah *Cronbach Alpha* dengan cara membandingkan nilai *Alpha* dengan standarnya, dengan ketentuan jika:

1. Nilai *Cronbach Alpha* 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach Alpha* 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach Alpha* 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach Alpha* 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai *Cronbach Alpha* 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan alat bantu SPSS 24.00.

Tabel 5.10 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	24

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, dua puluh empat item variabel (pertanyaan) memiliki koefisien *alpha* lebih besar dari 0,8. Berdasarkan ketentuan di atas maka variabel-variabel dalam penelitian ini sangat reliabel.

D. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5.11 Ringkasan Hasil Regresi

Variabel Penelitian	Koefisien	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	R	R ²	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig
	regresi								
(constant)	5.903	3.685	2.109	0.002	0,980	0,961	209.984	3,592	0.000
Motivasi	1.257	19.954		0.000					
Pengalaman Kerja	0.087	3.253		0.005					

Sumber hasil pengolahan data kuesioner dengan menggunakan SPSS 24.00 dan nilai $\alpha = 5\%$ (0,05), 2017

Dari tabel diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,903 + 1,275 X_1 + -0,087 X_2$$

$a = 5,903$; artinya apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) = - 0, 087 maka nilai dari variabel produktivitas Kerja karyawan (Y) = 5,903.

$b_1 = 1,275$; artinya apabila kenaikan variabel Pengalaman Kerja (X_2) konstan, maka kenaikan variabel Motivasi Kerja (X_1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 1,275.

$b_2 = -0,087$; artinya apabila kenaikan variabel Motivasi (X_1) konstan, maka kenaikan variabel Pengalaman Kerja (X_2) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar $-0,087$.

b. Analisis dan Pembahasan Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam ringkasan hasil regresi yang ditunjukkan pada Tabel 5.11 diatas, nilai $R = 0,980$ artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan mempunyai korelasi sebesar 98%, sisanya sebesar 2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari hasil tersebut nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,961 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 96,1% terhadap variabel terikat (Y) yakni produktivitas kerja karyawan. Sisanya sebesar 3,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c. Uji F (Serempak)

Uji serempak atau uji F merupakan uji secara bersama-sama untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Berdasarkan ringkasan hasil regresi berganda dari tabel 5.11 ditunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 209,984, sedangkan hasil F_{tabel} pada tabel distribusi dengan tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 3,592. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ (209,984

$>3,592$). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y). Maka penulis menyimpulkan hipotesis pertama pada penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja (X_1) dan pengalaman kerja (X_2) secara bersama-sama dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) terbukti dan **dapat diterima**.

d. Uji T (Parsial)

Pengujian ini untuk melihat sejauh mana pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) berdasarkan hasil regresi yang ada pada tabel 5.11 uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat kesalahan 5% yakni sebesar 2.109. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat disimpulkan variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan.

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 19,954. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,109. Maka t_{hitung} (19,954) $>$ t_{tabel} (2,109). Hal ini berarti variabel motivasi kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,000 < 0,005$) artinya variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel pengalaman Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} untuk variabel ini sebesar 3.253. Sementara itu nilai pada tabel distribusi 5% sebesar 2,109. Maka $t_{hitung} (3.253) < t_{tabel} (2,109)$. Hal ini berarti variabel pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif. Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi ($0,005 < 0,050$) artinya variabel pengalaman kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel motivasi kerja (X_1) dengan nilai t_{hitung} yang paling besar (19,954), dengan signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai tingkat kesalahan 0,005. Dengan demikian hipotesis kedua pada penelitian yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan terbukti dan **dapat diterima**.

E. Pembahasan

Dari hasil regresi diatas kita dapat melihat beberapa hubungan antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) :

a. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. Variabel motivasi kerja ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan

produktivitas kerja karyawan di dalam PT. Rayhan Al-kesindo Makassar dikarenakan pemberian motivasi kerja yang dirasakan oleh para responden atau karyawan lebih mewakili terjadinya peningkatan produktivitas tersebut.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki tingkat signifikan tertinggi. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji nilai t_{hitung} 19,954 sedangkan nilai t_{tabel} 2,109 menunjukkan angka 0,0030 yang berada jauh dibawah 0,005 atau 5%.

Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian motivasi kerja kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan produktivitas kerja para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

b. Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja (X_2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi. Variabel pengalaman kerja ini merupakan variabel yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan di dalam PT. Rayhan Al-kesindo dikarenakan pengalaman kerja yang dirasakan oleh para responden atau karyawan. 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.

Berdasarkan penelitian dapat disimpulkan bahwa Variabel Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan Memiliki tingkat signifikan. Hal ini ditunjukkan dari hasil Uji nilai t_{hitung} 3,253 sedangkan nilai t_{tabel} 2,109 menunjukkan angka 0,005 yang sama dengan 0,005 atau 5%.

Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($209,984 > 3,592$) yang berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini telah **terbukti dan dapat diterima**.
2. Dari dua variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan, variabel yang dominan adalah Motivasi Kerja (X_1). Yang telah dibuktikan melalui uji T, dimana hasil uji T variabel motivasi memperlihatkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dibanding nilai t_{tabel} yaitu ($19,954 > 2,109$) dari variabel Motivasi Kerja (X_1) ini lebih besar dibandingkan nilai t_{hitung} dari variabel pengalaman kerja (X_2) yaitu t_{hitung} ($3,253$) $<$ t_{tabel} ($2,109$) . Kemudian nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yang berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini telah **terbukti dan dapat diterima**.

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. Rayhan Al-kesindo Makassar maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Produktivitas Kerja Karyawan PT. Rayhan Al-kesindo Makassar
 - 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.
2. Motivasi Kerja Karyawan PT. Rayhan Al-kesindo Makassar
 - 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. Rayhan AI-kesindo Makassar
 - 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 Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Henry Simamora (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta : STIE YKPN.
- Kadarisman, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Gomes, Cardoso, Faustino, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi, Yogyakarta.
- Hasimbuan, Malayu S.P, 2002, *MSDM*, edisi revisi, Bumi Aksara Jakarta.
- Heidjarachman dan Suad Husnan, 1998. *Manajemen Personalialia*, Edisi 4, Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Manulang,M, 2002, *Manajemen Personalialia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2002, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kelima, Bina Aksara, Bandung.
- Nawawi, Hadari, 2001, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesatu, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Malayu S.P . Hasibun . (2005). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muchdarsyah Sinungan, (2005). *Produktivitas : Apa dan Bagaimana* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ravianto. J, 1998, *Produktivitas dan Pengukurannya*, Seri Produktivitas VIII, PT. Binama Teknika, Jakarta.
- Sudarmono, Gito, 1998, *Manajemen Personalialia*, Cetakan Ketujuh, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sarwono , J. 2007 . *Panduan Cepat dan Mudah SPSS 14*. Yogyakarta : CV. Andi Offset

**L
A
M
P
I
R
A
N**

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. RAYHAN AL-KESINDO MAKASSAR

Data Responden

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Umur :Tahun

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian :

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu.
3. Berikan tanda centang () pada pertanyaan di bawah ini yang menurut pendapat bapak/ibu paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

A. Kuesioner Motivasi (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya bertanggung jawab penuh atas pekerjaan saya					
2	Dalam bekerja saya selalu mencapai target					
3	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
4	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi					
5	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang					
6	Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, saya bersedia mengerjakan tugas tambahan					
7	Saya menganggap rekan-rekan kerja sebagai keluarga					

B. Kuesioner Pengalaman Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Pengalaman kerja yang saya miliki membantu saya dalam bekerja					
2	Dengan keterampilan yang saya miliki, saya memiliki inisiatif dalam bekerja					
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku					
4	Keterampilan yang saya miliki masih dibawah rata-rata dari karyawan lain					
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Hasil pekerjaan saya memuaskan pimpinan					
7	Saya dapat menguasai peralatan kerja yang disediakan oleh perusahaan.					

C. Kuesioner Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

No	Pertanyaan	SS	S	RG	TS	STS
1	Saya selalu berusaha berkerja sesuai dengan standar mutu yang telah di tetapkan.					
2	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas denagn penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
3	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan.					
4	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat berkerja.					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif menunggu perintah dari atasan.					
6	Karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang baik.					
7	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
8	Keterlambatan mempengaruhi kualitas kerja saya					
9	Saya selalu berusaha untuk terus memperdalam pengetahuan mengenai pekerjaan saya					
10	Saya selalu berusaha penuh inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan saya					

DATA TABULASI KUESIONER

❖ Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Jumlah	Rata-Rata
1	3	3	3	4	4	3	3	23	3.285714
2	3	3	3	3	3	3	3	21	3
3	3	3	3	3	3	3	3	21	3
4	3	3	3	3	3	3	3	21	3
5	4	4	3	3	4	3	3	24	3.428571
6	4	4	4	4	4	4	4	28	4
7	3	4	4	4	4	3	3	25	3.571429
8	3	3	3	3	4	3	3	22	3.142857
9	3	3	3	3	4	3	3	22	3.142857
10	3	3	2	3	3	3	3	20	2.857143
11	3	3	3	3	3	3	3	21	3
12	3	3	3	3	3	3	3	21	3
13	3	3	3	3	3	3	3	21	3
14	3	3	3	3	3	3	3	21	3
15	3	3	3	3	3	3	4	22	3.142857
16	3	3	3	3	3	4	3	22	3.142857
17	4	3	4	3	3	3	4	24	3.428571
18	4	3	4	4	4	3	4	26	3.714286
19	4	3	3	3	4	3	4	24	3.428571
20	3	3	3	3	3	3	3	21	3
JUMLAH	65	63	63	64	68	62	65	429	61.28571
RATA	3.25	3.15	3.15	3.2	3.4	3.1	3.25	22.5	3.214286

❖ Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Jumlah	Rata-Rata
1	2	3	2	2	2	4	5	20	2.857143
2	4	5	4	4	4	4	2	27	3.857143
3	1	1	3	3	3	3	2	16	2.285714
4	2	2	2	2	2	4	4	18	2.571429
5	3	3	3	4	4	4	4	25	3.571429
6	2	3	4	4	4	3	3	23	3.285714
7	3	3	3	1	3	3	3	19	2.714286
8	4	3	4	4	5	4	5	29	4.142857
9	3	3	2	4	3	3	2	20	2.857143
10	4	4	4	3	5	4	4	28	4
11	4	2	4	3	2	4	4	23	3.285714
12	4	4	4	4	5	5	5	31	4.428571
13	4	4	4	4	4	5	4	29	4.142857
14	4	4	3	4	4	4	4	27	3.857143
15	4	4	4	4	5	4	4	29	4.142857
16	4	4	4	4	4	3	3	26	3.714286
17	4	5	4	5	5	4	4	31	4.428571
18	4	3	4	4	4	4	3	26	3.714286
19	2	2	2	2	4	4	4	20	2.857143
20	1	1	2	2	4	4	2	16	2.285714
JUMLAH	63	63	66	67	76	77	71	467	66.71429
RATA	3.15	3.15	3.3	3.35	3.8	3.85	3.55	24.15	3.45

❖ **Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	y9	y10	Jumlah	Rata - Rata
1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33	3.3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31	3.1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	34	3.4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
7	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	36	3.6
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3.1
9	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	3.1
10	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	2.9
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	3.1
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
15	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	3.1
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3.1
17	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33	3.3
18	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	35	3.5
19	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	35	3.5
20	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3.1
Jumlah	65	63	63	64	68	62	65	63	64	65	642	64.2
Rata-rata	3.25	3.15	3.15	3.2	3.4	3.1	3.25	3.15	3.2	3.25	32.1	3.21

Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.404	.545*	.289	.471*	.192	.733**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.077	.013	.217	.036	.416	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	.404	1	.455*	.490*	.514*	.327	.081	.661**
	Sig. (2-tailed)	.077		.044	.028	.020	.160	.735	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.545*	.455*	1	.629**	.385	.245	.545*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.013	.044		.003	.094	.299	.013	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.289	.490*	.629**	1	.612**	.250	.289	.745**
	Sig. (2-tailed)	.217	.028	.003		.004	.288	.217	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.471*	.514*	.385	.612**	1	.068	.236	.710**
	Sig. (2-tailed)	.036	.020	.094	.004		.776	.317	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.192	.327	.245	.250	.068	1	.192	.414
	Sig. (2-tailed)	.416	.160	.299	.288	.776		.416	.070
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.7	Pearson Correlation	.733**	.081	.545*	.289	.236	.192	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.735	.013	.217	.317	.416		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.775**	.661**	.807**	.745**	.710**	.414	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	.070	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.788**	.732**	.602**	.461*	.366	.356	.875**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.041	.112	.124	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.788**	1	.595**	.621**	.534*	.272	.248	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.003	.015	.246	.292	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.732**	.595**	1	.638**	.557*	.197	.165	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006		.002	.011	.405	.488	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.602**	.621**	.638**	1	.574**	.177	.058	.755**
	Sig. (2-tailed)	.005	.003	.002		.008	.456	.807	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.461*	.534*	.557*	.574**	1	.303	.168	.724**
	Sig. (2-tailed)	.041	.015	.011	.008		.194	.480	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.366	.272	.197	.177	.303	1	.597**	.521*
	Sig. (2-tailed)	.112	.246	.405	.456	.194		.005	.018
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.7	Pearson Correlation	.356	.248	.165	.058	.168	.597**	1	.489*
	Sig. (2-tailed)	.124	.292	.488	.807	.480	.005		.029
	N	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.875**	.838**	.785**	.755**	.724**	.521*	.489*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.018	.029	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Y9	Pearson	.524 [*]	.491 [*]	.171	.350	.599 ^{**}	.712 ^{**}	.373	.689 ^{**}	1	.356	.750 ^{**}
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.018	.028	.471	.130	.005	.000	.105	.001		.123	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10	Pearson	.134	.357	.480 [*]	.281	.280	.381	.123	.038	.356	1	.486 [*]
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.574	.122	.032	.230	.231	.098	.605	.874	.123		.030
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
SKOR	Pearson	.622 ^{**}	.683 ^{**}	.478 [*]	.836 ^{**}	.881 ^{**}	.918 ^{**}	.617 ^{**}	.758 ^{**}	.750 ^{**}	.486 [*]	1
	Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.033	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.030
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Hasil Regresi Liner Berganda

Variables Entered/Removed^a

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

a. Dependent Variable: PRODUKVITAS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.957	.566

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134.361	2	67.181	209.984	.000 ^b
	Residual	5.439	17	.320		
	Total	139.800	19			

a. Dependent Variable: PRODUKVITAS

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.903	1.602		3.685	.002
	Motivasi	1.257	.063	.957	19.954	.000
	Pengalaman Kerja	.087	.027	.156	3.253	.005

a. Dependent Variable: PRODUKVITAS

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

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	0,317
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	10	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	12	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	15	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	17	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	20	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	30	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	40	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	50	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	60	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			

NILAI – NILAI DALAM DISTRIBUSI t

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002	
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884	
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712	
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453	
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318	
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343	
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763	
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529	
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079	
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681	
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370	
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470	
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963	
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198	
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739	
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283	
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615	
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577	
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048	
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940	
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181	
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715	
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499	
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496	
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678	
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019	
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500	
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103	
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816	
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624	
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518	
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490	
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531	
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634	
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793	
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005	
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262	
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563	
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903	
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279	
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688	

RIWAYAT HIDUP



UMI INDAH KUMALAYANTI, lahir di Timampu pada tanggal 19 Desember 1995. Anak kelima dari 5 bersaudara, anak dari pasangan H.Wachidin Indar dan HJ.Ruhani Wahid . penulis menempuh pendidikan Taman Kanak-Kanak (TK) Pada tahun 2000 di Aisyiyah Bustanul Athfal Timampu Kec.Towuti Kab.Luwu Timur dan melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar (SD) Pada tahun 2001 di Negeri 265 Timampu Kec-Towuti Kab. Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan, dan pada tahun 2007 penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di MTSN Negeri Towuti, Kec. Towuti, Kab. Luwu Timur dan tamat pada tahun 2010, kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MA Darunnajah Timampu, Kec. Towuti, Keb.Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan, dan tamat pada tahun 2013. Dan tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan pada Program Strata (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar melalui jalur penerimaan mahasiswa baru.

“PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.RAYHAN AL-KESINDO MAKASSAR”