

**PENGARUH PENGALAMAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN  
DI PT.BPR BANK DAERAH GUNUNG KIDUL**

**SKRIPSI**

Diajukan guna untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan  
Nasional “Veteran” Yogyakarta



**ZELSA YORINDA KURNIAWATI**

**NIM. 141180250**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”  
YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Skripsi berjudul**

**PENGARUH PENGALAMAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT.BPR BANK  
DAERAH GUNUNG KIDUL**

Disusun Oleh:

**ZELSA YORINDA KURNIAWATI**

**NIM. 141180250**

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji pada tanggal 1 Juli 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Susunan Dewan Penguji**

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS  
NIP. 19570718 198503 1 001

Dr. C. Ambar Pujiharjanto, ME  
NIP. 19611121 198703 1 001

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

Dr. Yuni Siswanti, SE., M.Si  
NIP. 2 7206 970172 1

Dr. Sri Dwi Ari Ambarwati, SE., M.Si  
NIP. 2 7301 960130 1

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta

Dr. R. Heru Kristanto HC, S.E., M.Si  
NIP. 2 6901 960132 1

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini saya menyatakan, bahwa skripsi dengan judul:

### **PENGARUH PENGALAMAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT.BPR BANK DAERAH GUNUNG KIDUL**

Dan dimajukan untuk uji pada hari ini, 1 Juli 2022 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau symbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagaian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulis aslinya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik sengaja ataupun tidak sengaja dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan Universitas **batal saya terima.**

Yogyakarta, 1 Juli 2022  
Yang memberi pernyataan

**ZELSA YORINDA KURNIAWATI**  
**NIM.141180250**

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **“Bapak dan Ibu”**

Sebagai salah satu bentuk tanggung jawab terhadap jalan yang sudah saya pilih, saya persembahkan sebuah karya tulis sederhana dari hasil kerja keras dan doa yang tiada henti kalian panjatkan untukku, sehingga berhasil menghantarkan sampai ada di titik ini, selalu doakan dan ridhoi setiap Langkah saya, semoga sayabisa selalu menjadi kebahagiaan.

## **MOTTO**

Bangun kesuksesan dari kegagalan. Keputusan dan kegagalan adalah dua batu loncatan yang paling baik menuju kesuksesan. Gagal berasal dari rasa takut yang tidak dilawan, dan di setiap kesulitan pasti ada kemudahan.

(Zelsa Yorinda Kurniawati)

**PENGARUH PENGALAMAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN DI PT.BPR BANK  
DAERAH GUNUNG KIDUL**

ZELSA YORINDA KURNIAWATI  
NIM. 141180250

[zelsayorinda@gmail.com](mailto:zelsayorinda@gmail.com)

Mahasiswa Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta

**ABSTRAK**

Jenis penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman, lingkungan dan disiplin terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. Sampel yang digunakan adalah karyawan bisnis PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul sebanyak 77 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan non probability dengan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pengalaman dan disiplin berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. lingkungan tidak berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja. Pengalaman berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi. lingkungan dan disiplin berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi.

**Kata Kunci:** pengalaman, lingkungan, disiplin, motivasi, produktivitas kerja

## KATA PENGHANTAR

*Bismillahirrohmanirrohim*

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkah dari rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengalaman, Lingkungan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memperoleh banyak bimbingan, arahan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya pada :

1. Bapak Dr. Drs. Sujatmika, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta.
2. Bapak Dr. R. Heru Kristanto HC, SE, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen UPN “Veteran” Yogyakarta.
3. Dr. Purbudi Wahyu, M. M. selaku Koordinator Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
4. Bapak Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Bapak Dr. C. Ambar Pujiharjanto, ME selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktunya untuk membimbing serta mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Ibu Dr. Yuni Siswanti, MSi selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyempurna skripsi ini.
7. Ibu Dr. Sri Dwi Ari Ambarwati, S.E., M.S Penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk penyempurna skripsi ini.
8. Ibu Suci Sulistyawati, S.H selaku Direktur Bisnis dan Ibu Yustika Ari Sukapti, S.E selaku Direktur Kepatuhan dan Umum PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul yang telah meluangkan waktunya untuk memberi informasi terkait kebutuhan penelitian.
9. Bapak Panji selaku bagian Sumber Daya Manusia PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul yang telah meluangkan waktunya untuk memberi informasi terkait kebutuhan penelitian.
10. Kedua orang tua saya, Bapak Yanuarius Sriyono S.E., M.M dan Ibu Dra. Rini Widiyanti, yang telah mendoakan, mendukung, serta memberi semangat selama proses penyelesaian skripsi.
11. Kakak saya Alvian Rommy Kurniawan dan istrinya Claudia Maharyani yang sudah menjadi sumber semangat serta memberi motivasi selama proses penyelesaian skripsi.
12. Sahabat SMP, SMA dan Kuliah yang tidak dapat disebut satu persatu, Paijo dan Abdul, terimakasih banyak atas dukungannya selama proses penyelesaian skripsi.



Penulis menyadari bahwa segala kebaikan yang penulis terima tidak dapat dibalas semua, maka dari itu semoga segala kebaikan yang telah kita lakukan mendapat imbalan yang lebih baik dari Allah SWT, Aamiin .

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGHANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian .....	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	16
A. Landasan Teori .....	16
1. Produktivitas Kerja.....	16
a. Pengertian Produktivitas Kerja .....	16
b. Indikator Produktivitas Kerja.....	17
2. Motivasi .....	19
b. Pengertian Motivasi .....	19
c. Indikator motivasi .....	22
3. Pengalaman.....	23
a. Pengertian Pengalaman.....	23
d. Indikator Pengalaman .....	24
4. Lingkungan kerja.....	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	25
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	27
5. Disiplin.....	30

a.	Pengertian Disiplin .....	30
d.	Indikator Disiplin .....	31
B.	Kajian Penelitian Terdahulu .....	34
C.	Hubungan Antar Variabel.....	38
1.	Pengaruh Pengalaman (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) .....	38
2.	Pengaruh Lingkungan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) .....	40
3.	Pengaruh Disiplin (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y).....	40
4.	Pengaruh Pengalaman (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi.....	41
5.	Pengaruh Lingkungan (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi.....	42
6.	Pengaruh Disiplin (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi.....	43
D.	Kerangka Pemikiran.....	43
E.	Hipotesis Penelitian.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....		46
A.	Rancangan Penelitian .....	46
B.	Objek Penelitian dan Waktu Penelitian .....	47
1.	Objek Penelitian.....	47
2.	Waktu Penelitian.....	47
C.	Populasi.....	47
D.	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data .....	48
1.	Jenis Data .....	48
a.	Data Primer .....	48
b.	Data Sekunder.....	49
2.	Metode Pengumpulan Data.....	49
a.	Wawancara.....	49
b.	Kuesioner .....	49
E.	Klasifikasi Variabel Penelitian .....	50
1.	Variabel Bebas atau <i>Independent Variabel</i> (X) .....	50
2.	Variabel Terikat atau <i>Dependent Variabel</i> (Y).....	50
3.	Variabel Antara atau <i>Mediating Variable</i> (Z).....	50

F.	Definisi dan Operasionalisasi Variabel.....	51
1.	Pengalaman (X1) .....	51
2.	Lingkungan (X2).....	51
3.	Disiplin (X3) .....	52
4.	Motivasi (Z).....	53
5.	Produktivitas kerja (Y) .....	54
G.	Skala Pengukuran Variabel .....	55
H.	Model Analisis.....	56
1.	Analisis Deskriptif .....	56
2.	Analisis Kuantitatif.....	57
a.	Uji Instrumen .....	57
3.	Uji Hipotesis.....	60
a.	Analisis Jalur ( Path Analysis ).....	60
b.	Uji Sobel .....	65
c.	Uji t Parsial .....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....		67
A.	Analisis Deskriptif .....	67
1.	Analisis Deskriptif Responden.....	67
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	68
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	69
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja .....	70
2.	Analisis Deskriptif Variabel.....	71
a.	Variabel Pengalaman.....	71
b.	Variabel Lingkungan.....	74
c.	Variabel Disiplin .....	76
d.	Variabel Motivasi .....	78
e.	Variabel Produktivitas Kerja .....	80
B.	Analisis Kuantitatif .....	82
C.	Hasil Pengujian Hipotesis .....	88
1.	Hipotesis 1: Pengaruh Langsung Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.....	88

2.	Hipotesis 2: Pengaruh Langsung Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.....	89
3.	Hipotesis 3: Pengaruh Langsung Disiplin terhadap Produktivitas Kerjapada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.....	90
4.	Hipotesis 4: Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.....	90
5.	Hipotesis 5: Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.....	93
6.	Hipotesis 6: Pengaruh Tidak Langsung Disiplin terhadap ProduktivitasKerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.....	95
D.	Pembahasan .....	97
1.	Pengaruh Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung kidul .....	97
2.	Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul .....	99
3.	Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul .....	100
4.	Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi .....	102
5.	Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul .....	103
6.	Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul .....	106
BAB V PENUTUP.....		108
A.	Kesimpulan.....	108
B.	Saran .....	109

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pencapaian target dengan realisasi PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.....	10
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian.....	47
Tabel 3. 2 Divisi Karyawan .....	47
Tabel 3. 1 Hasil Uji Validasi Instrumen Pengalaman X1 .....	57
Tabel 3. 2 Hasil Uji Validasi Instrumen Lingkungan (X2).....	58
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validasi Instrumen Disiplin (X3) .....	58
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validasi Instrumen Motivasi (Z).....	59
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Instrumen Produktivitas Kerja (Y) .....	59
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4. 1 Hasil Deskriptif Jenis kelamin .....	68
Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Usia .....	68
Tabel 4. 3 Hasil Deskriptif Tingkat Pendidikan .....	69
Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Masa Kerja.....	70
Tabel 4. 5 Penilaian Responden Variabel Pengalaman .....	72
Tabel 4. 6 Penilaian Responden Variabel Lingkungan .....	74
Tabel 4. 7 Penilaian Responden Variabel Disiplin.....	76
Tabel 4. 8 Penilaian Responden Variabel Motivasi .....	79
Tabel 4. 9 Penilaian Responden Variabel Produktivitas Kerja.....	80
Tabel 4. 10 Hasil Path Analysis Pengalaman Terhadap Motivasi.....	83
Tabel 4. 11 Hasil Path Analysis Lingkungan Terhadap Motivasi.....	83
Tabel 4. 12 Hasil Path Analysis Disiplin Terhadap Motivasi.....	84
Tabel 4. 13 Hasil Path Analysis Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi .....	85
Tabel 4. 14 Hasil Path Analysis Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi .....	86

Tabel 4. 15 Hasil Path Analysis Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi.....	87
Tabel 4. 16 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi.....	91
Tabel 4. 17 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi.....	93
Tabel 4. 18 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi.....	95

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Grafik Perkembangan Kredit BPR Di Indonesia Oktober 2021 .....	7
Gambar 1. 2 Grafik Perkembangan DPK BPR Di Indonesia Oktober 2021 .....	8
Gambar 1. 3 Dana Pihak Ketiga .....	9
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran .....	44
Gambar 4 1 Diagram Analisis Jalur .....	88



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kurun waktu dua tahun terakhir dilanda pandemi covid-19 yang membuat dampak bagi masyarakat. Salah satunya ekonomi masyarakat yang melemah, kondisi pandemi COVID-19 tidak kunjung membaik, sehingga masyarakat melakukan pembatasan aktivitas dalam sehari-hari untuk menekan penyebaran wabah Covid-19. Pembatasan aktivitas dilakukan termasuk dalam kegiatan bekerja sehari-hari dengan menggunakan sistem bekerja dari rumah atau *work form home*. Silain (2020) menyatakan bahwa *work from home* (WFH) adalah penyelenggaraan aktivitas kantor atau perusahaan yang dilakukan dari rumah, baik kegiatan rapat maupun penyelesaian tugas-tugas. Sistem berkerja dari rumah memiliki dampak negative terutama pada tenaga kerja karena kurang nya pengawasan dan motivasi, oleh karena itu penting bagi manajemen sumber daya untuk mengambil kebijakan atas dampak yang di timbulkan *work from home* (WFH).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk membina manusia (SDM), sehingga manusia (SDM) dapat dimanfaatkan secara efektifitas dan efisien dalam mencapai mencapai tujuan organisasi. Membina manusia (SDM) menuju kearah tercapainya tujuan perusahaan bereferensi kepada “prinsip-prinsip manajemen umum”. Sedangkan manajemen sumber daya manusia dalam kiprahnya menekankan diri pada “pendekatan peranan

atau hakikat manusia” dalam mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan secara optimal (Purwanto, 2005). Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, hal ini karena sumber daya manusia yang berkualitas memiliki tingkat produktivitas yang tinggi

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang akan dicapai dengan peran pada tenaga kerja yang persatuan waktu. Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas tenaga kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja (Sutrisno, 2016). Sehingga produktivitas tenaga kerja salah satu konsep dimana akan terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan. Maka dengan tingginya produktivitas tenaga kerja maka akan berpengaruh pada perusahaan untuk bisa mewujudkan visi dan misi perusahaan, dengan adanya hal tersebut perusahaan sangat berkembang dengan pesat karena dapat menguntungkan bagi perusahaan tersebut terutama kesejahteraan bagi karyawan dan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja maka di butuhkan adanya pengalaman kerja.

Seorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut (Sedamaryanti, 2016). Pengalaman kerja dapat membentuk

pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta ketrampilan seseorang dalam pekerjaan yang diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman menjadi salah satu faktor yang sangat dibutuhkan untuk bisa meningkatkan prestasi karyawan baik dari segi mutu maupun kualitas. Maka dalam bekerja dibutuhkan adanya pengalaman kerja karena sebagai modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu, sehingga dalam melakukan pekerjaannya akan cepat terselesaikan. Pengalaman pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul belum mampu menguasai pekerjaan yang sudah ditugaskan kepada karyawan berdasarkan dengan pengetahuan kerja yang telah dimiliki, sehingga karyawan masih kurang dalam pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana terdapat suatu kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas penunjang untuk bisa mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2016). Lingkungan kerja salah satu dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari, sehingga Ketika lingkungan kondusif maka memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan maka mereka akan merasa nyaman untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat melakukan visi dan misi.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua fisik dan *nonfisik*. Menurut (Sedarmayanti 2016) lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di

sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul ini masih kurang karena di dalam ruangan masih terdengar suara dari luar sehingga karyawan kurang merasa nyaman dan terganggu dengan suara dari luar kantor sehingga merasa terganggu dalam bekerja.

Yang kedua adalah Lingkungan *non* fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2016). Sehingga lingkungan harus dapat diperhatikan dalam produktivitas kerja karna dibutuhkan lingkungan yang nyaman. Dengan melihat kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan apa yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan di tempat kerja. Adanya beberapa pegawai yang juga harus mempunyai hubungan baik antar pegawai yang lain saling membantu dalam pekerjaan juga sangat mempengaruhi kenyamanan di lingkungan kerja begitu juga hubungan baik dengan atasan atau pimpinan sehingga bisa membawa kenyamanan dalam bekerja sehingga komunikasi baik yang sangat penting antar pegawai dan atasan atau pimpinan juga dibutuhkan agar dalam bekerja bisa nyaman di lingkungan pada tempat kerja. Perusahaan juga harus selayaknya memberikan fasilitas yang baik pada lingkungan kerja. Dalam lingkungan kerja juga harus memperhatikan kedisiplinan walaupun sudah mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman. Pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul ini sudah baik hubungan dengan karyawan dan

pimpinan ataupun sesama rekan kerja karena memiliki hubungan yang kekeluargaan dan harmonis saling membantu satu dengan yang lain, begitu juga dengan pimpinan yang selalu memberi motivasi kerja karyawan untuk menjadi lebih baik. Pimpinan juga tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lain. Dalam lingkungan kerja juga harus memperhatikan kedisiplinan walaupun sudah mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang baik juga mempengaruhi kedisiplinan seseorang karyawan.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Barnawai, 2012 dalam Subyantoro & Suwanto, 2020). Beberapa hal yang dilupakan oleh pegawai sehingga bisa melakukan seenaknya salah satunya tidak disiplin, banyak yang menyepelakan dengan disiplin karna sudah nyaman dengan lingkungan kerja. Hal ini yang membuat salah satu perusahaan tidak dapat berkembang, tingkah laku yang tidak baik dengan tidak menaati peraturan-peraturan yang sudah ada dalam kebijakan perusahaan. Banyak pegawai yang sudah merasa dekat dengan atasan atau pimpinan sehingga bebas melanggar aturan, tidak patuh dalam aturan, tidak menghargai pimpinan dan melanggar wewenang. Perkataan juga sangat mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja melainkan dengan lawan bicara bahkan pimpinan. Dengan indicator yang ada pimpinan juga harus tegas dalam pegawai untuk disiplin dalam bekerja, menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap peraturan yang sudah ada,

pimpinan juga harus bisa bersikap adil dalam pegawai untuk tegas dalam disiplin karena kedisiplinan dalam bekerja sangat berpengaruh dengan perusahaan. Kemudian disiplin dalam bekerja juga ada kesepakatan antar pegawai dan pimpinan sehingga pegawai sanggup dalam menjalankannya dan tidak menghindar dari masalah. Hal ini dapat menghindari pemanfaatan ketidaksiplin dalam melayani masyarakat dalam melakukan kredit. Pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul mengalami penurunan kedisiplinan, karyawan kurang disiplin karena tidak adanya pengawasan dari sehingga memanfaatkan untuk tidak melakukan absen ataupun ketepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan tidak bisa langsung membantu dalam permasalahan di kantor. Sehingga hal tersebut juga dibutuhkan dengan motivasi dari pimpinan untuk mau bekerja sama.

Menurut Robbins (2018) bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Prestasi kekuasaan dan afiliasi adalah motivasi yang kuat pada setiap individu Robbins(2018). Karena pada dasarnya kebutuhan pada seseorang untuk bisa mencapai tujuannya berkaitan dengan adanya pembentukan perilaku terhadap pengaruh prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup dan unjuk kerja. Motivasi adalah kegiatan yang menimbulkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Variabel motivasi merupakan salah satu mediasi yang penting bagi pimpinan, karena menurut pengertian pimpinan harus bekerja dengan

karyawan dan melalui orang lain. Sehingga motivasi pada karyawan di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul ini perlu ditingkatkan.

Penelitian ini akan dilakukan pada BPR, hal ini karena perkembangan usaha BPR yang terus menunjukkan kinerja positif. Sasaran Perkembangan usaha BPR Bank BPR atau Bank Perkreditan Rakyat merupakan salah satu Lembaga keuangan yang mampu bertahan selama masa pandemi COVID-19, hal ini dibuktikan dengan masih bisa memberikan kontribusi yang sangat positif terhadap perekonomian nasional terutama pada sektor di pelosok yang tidak dapat dijangkau atau belum terjangkau oleh bank umum. Hal ini dapat dilihat dari pertumbuhan kredit dan dana pihak ketiga (DPK), Seiring membaiknya kondisi perekonomian nasional dengan pertumbuhan BPR yang dibutuhkan oleh masyarakat pada saat pandemi COVID-19 sebagai berikut:



**Gambar 1. 1 Grafik Perkembangan Kredit BPR Di Indonesia Oktober 2021**



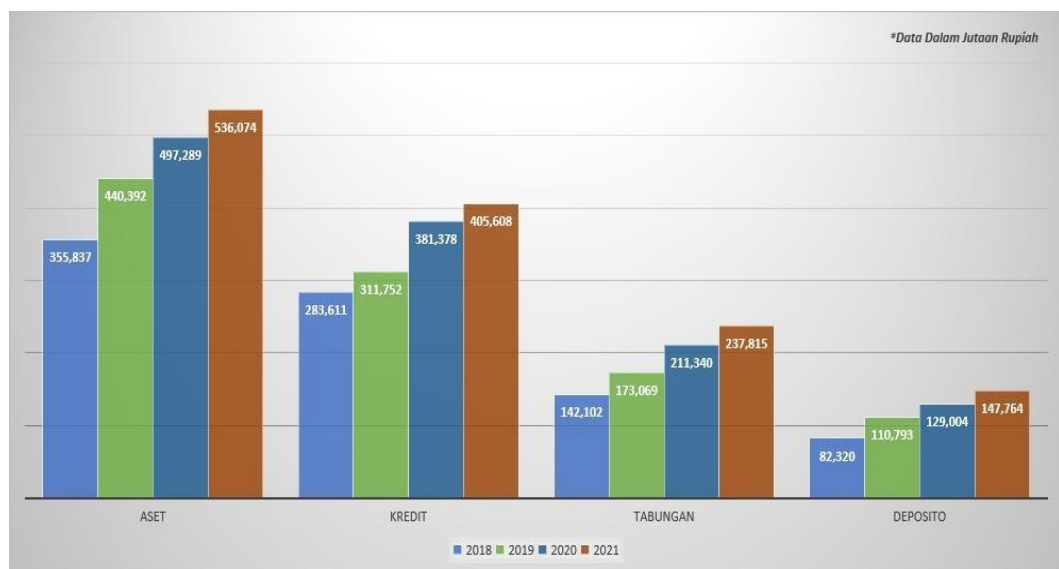
**Gambar 1. 2 Grafik Perkembangan DPK BPR Di Indonesia Oktober 2021**

Berdasarkan data pada grafik tabel 1.1 dan 2.1 tersebut, menunjukkan bahwa BPR sangat berkembang pesat pada pandemi COVID-19 sehingga Kepercayaan masyarakat terhadap BPR sangat meningkat karena pada saat pandemi ekonomi melemah namun dengan adanya BPR dengan adanya pinjaman kredit bisa memajukan perekonomian masyarakat di saat pandemi. Meski belum sepenuhnya membaik tetapi bisa menaruh uangnya ke BPR. Hal ini menjadikan alasan bahwa peneliti tertarik untuk meneliti sebuah Bank di daerah GunungKidul bernama PT.BPR Bank Daerah GunungKidul atau bisa di kenal dengan Bank Gunungkidul.

Bank Daerah Gunungkidul merupakan BUMD milik Pemerintah Kabupaten Gunungkidul salah satu bank perkreditan rakyat di wilayah Gunungkidul yang bertahan di masa pandemi COVID-19, dengan visi *“Terwujudnya BPR Terkemuka Tangguh dan terpercaya di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta”*. Bank Daerah Gunungkidul hadir sebagai



Lembaga keuangan yang memberikan pinjaman produksi maupun konsumtif yang mengutamakan pelayanan yang terbaik pada masyarakat terbukti dengan penyaluran dan penampungan dana pihak ketiga yang terdiri dari tabungan dan deposito selalu meningkat beberapa tahun terakhir (Bankgunungkidul.co.id):



**Gambar 1. 3 Perbandingan Aset, Kredit dan Dana Pihak Ketiga PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Atas pencapaian yang baik dengan dibuktikan dengan penyaluran dan penampungan dana pihak ketiga yang selalu mengalami peningkatan. Peningkatan penampungan dan penyaluran pihak ketiga dibuktikan dengan pemenuhan setiap target yang diberikan, hal ini terbukti berdasarkan data yang diperoleh berdasarkan salah satu indikator produktivitas kerja adalah meningkatkan hasil yang dicapai, berikut adalah hasil pencapaian target pada PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul:

**Tabel 1. 1 Pencapaian target dengan realisasi PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

	2020			2021		
	RENCANA	REALISASI	PENCAPAIAN %	RENCANA	REALISASI	PENCAPAIAN %
ASET	473,369,677	497,289,606	105.05%	515,599,629	536,074,818	103.97%
TABUNGAN	173,201,957	211,340,330	122.02%	212,210,801	237,815,807	112.07%
DEPOSITO	123,820,815	129,004,415	104.19%	130,815,000	147,764,826	112.96%
KREDIT	363,409,779	376,640,073	103.64%	405,418,902	405,608,376	100.05%
LABA	4,567,494	5,151,752	112.79%	6,079,946	6,087,567	100.13%

Sumber : PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul Tahun 2021

Berdasarkan tabel sebelumnya menunjukkan bahwa jumlah asset, tabungan, deposito, kredit, laba pada PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul mengalami kenaikan, hal ini dapat di lihat dari hasil realisasi pada tahun 2020 meningkat ke tahun 2021. Dengan naiknya rencana 2020 ke 2021 yang sudah ada pada asset, tabungan, deposito, kredit, dan laba maka BPR Bank Daerah Gunung Kidul mampu merealisasikan target rencana tersebut, dengan dibuktikan bahwa sudah lebih dari 100% hasil pencapaian target dengan realisasi pada tahun 2020 meningkat ke tahun 2021.

Berdasarkan pencapain yang dijelaskan membuat Bank Daerah Gunungkidul mendapat penghargaan TOP BUMD selama tiga tahun Berturut-turut dengan memborong dua penghargaan di ajang TOP BUMD Award 2021 dan Bank Daerah Gunungkidul dinobatkan sebagai TOP CEO BUMD yang diberikan kepada direktur utama dan TOP BUMD 2021 Stars 5.

Pencapaian kinerja yang baik pada Bank Daerah Gunungkidul, karena kepemimpinan dan manajemen yang dapat selaras dengan visi BUMD yang sudah berbasis teknologi ([gunungkidul.sorot.co](http://gunungkidul.sorot.co)), hal ini di perkuat oleh pernyataan

wawancara dengan Ibu Suci selaku Direktur Bisnis Bank BPR Gunung Kidul yang menyatakan:

“Pangalaman kerja karyawan di BPR Gunung Kidul cukup menguasai terhadap peralatan dalam pekerjaan karena sering diadakan pelatihan sesuai dengan bagian masing-masing, namun perlu ditingkatkan karena masih kurang dalam pengetahuan dan ketrampilan. Hal seperti ini juga di dukung karena lingkungan kerja dengan Gedung yang persentatif nyaman meskipun masih adanya kebisingan. Hubungan dengan antar pegawai harmonis dan kekeluargaan dan saling mendukung satu dengan yang lain termasuk saya sebagai pimpinan juga sangat harmonis karena sering diadakan pertemuan dengan memberi motivasi dorongan kepada karyawan untuk semangat dalam bekerja apapun keadaan yang terjadi agar tujuan tercapai. Dengan seperti ini juga di butuhkan disiplin, di BPR Gunung Kidul disiplin perlu adanya pengawasan dari pimpinan karena adanya pandemic Covid-19.”

**Tabel 1.2 Tingkat Kedisiplinan Absen Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

NO	BULAN	(% )	
		2020	2021
1	Januari	75.5	60.8
2	Februari	74.8	66
3	Maret	70.1	70
4	April	82.2	69.6
5	Mei	89.8	67
6	Juni	69.9	73.6
7	Juli	62	74
8	Agustus	73.4	77
9	September	69	79
10	Oktober	71.5	86
11	November	70	65.4
12	Desember	66	67.3
	Rata2	72,85	71,31

Sumber : PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa kedisiplinan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul belum maksimal, hal ini dapat dilihat hasil rata-rata pada kedisiplinan pada tahun 2020 ke 2021 mengalami penurunan. Hal ini tidak semata-mata mengurangi produktivitas kerja tetapi di dasari karena adanya pandemi Covid-19, yang mana hal tersebut melakukan WFH sehingga menghambat karyawan untuk melaksanakan peraturan yang berlaku. Dengan indikator yang ada pimpinan juga harus tegas dalam pegawai untuk disiplin dalam bekerja karena disiplin sangat berpengaruh pada perusahaan meskipun secara online.

Oleh karena itu Bank Daerah Gunungkidul salah satu perusahaan yang dapat bertahan dengan optimal ditengah krisis pandemi COVID-19. Penghargaan tersebut merupakan salah satu bukti bahwa baiknya produktivitas kerja terhadap karyawan dan pelayanan yang unggul sehingga dapat menjadikan motivasi untuk terus meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Mengacu dari uraian-uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Pengalaman, Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul”**

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah berkenan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (Ghozali,2018).

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki rumusan masalah yang antara lainnya adalah:

1. Apakah pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul?
2. Apakah lingkungan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul?
3. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul?
4. Apakah motivasi memediasi pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul?
5. Apakah motivasi memediasi pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul?
6. Apakah motivasi memediasi pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja PT.Bank Daerah Gunungkidul?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian menurut Ghazali (2018) antara lainnya adalah penemuan, pembuktian, dan pengembangan. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki tujuan yang antara lainnya adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif pengalaman terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif lingkungan terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif disiplin terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dalam memediasi pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidu;.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dalam memediasi pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi dalam memediasi pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian tersebut . maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki manfaat yang antara lainnya adalah:

1. Bagi peneliti.

Mengaplikasikan teori-teori yang khususnya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang antarlainnya adalah bagaimana keterkaitan dan pengaruhnya antara disiplin, lingkungan kerja, motivasi, dan produktivitas kerja.

2. Bagi PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul yang diharapkan dapat menghasilkan sebuah kesimpulan

dan saran yang berkaitan dan pemecahan permasalahan-permasalahan yang berdasarkan disiplin, lingkungan kerja *nonfisik*, dan motivasi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunungkidul.

### 3. Bagi Akademis

Diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengerahuan yang artinya dapat memperkuat teori-teori khususnya tentang disiplin, lingkungan kerja *nonfisik*, motivasi, dan produktivitas kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

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

Menurut Sedarmayanti (2016) secara umum produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata fisik ( barang- barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya. Maka hal tersebut tidak terlepas dengan efisiensi, dan efektifitas, sehingga dalam menentukan efisiensi suatu perusahaan dapat diukur dengan rasio output dan input. Maka perusahaan dalam produktivitas dapat melihat ukuranya yang dapat diperoleh dan apa saja yang akan diberikan, sehingga dapat di lihat seberapa jauh masukannya (input) sehingga dapat menghasilkan luaran (output) yang sudah sesuai apa yang akan dicapai.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan bahwa produktivitas adalah sebagai pengukuran atas kuantitas dan kualitas dari pekerja yang diselesaikan, dengan mempertimbangan biaya dari sumber daya yang akan digunakan dalam perusahaan.

Menurut Simanjuntak (2011) Produktivitas adalah salah satu tolak ukur dalam pencapaian hasil usaha dengan membandingkan nilai hasil yang akan dicapai dan nilai semua bahan dan upaya yang digunakan untuk bisa mencapai hasil tersebut.



Menurut Sutrisno (2016) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang akan dicapai dengan peran pada tenaga kerja yang satuan waktu. produktivitas kerja merupakan salah satu sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang akan telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan dalam pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini (Sutrisno 2016).

Menurut Sutrisno (2016) Produktivitas tenaga kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Sehingga produktivitas tenaga kerja salah satu suatu konsep dimana akan terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan.

#### **b. Indikator Produktivitas Kerja**

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa produktivitas kerja memiliki dimensi dan indicator yang antara lainnya adalah:

##### 1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk bisa menyelesaikan tugas yang akan di selesaikan. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan serta profesionalisme karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat memberikan daya kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan mereka dari perusahaan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Dalam meningkatkan hasil yang akan dicapai oleh perusahaan maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan hasil yang akan dicapai, sehingga hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh karyawan dalam mengerjakan tugas yang sudah diberikan perusahaan sehingga mereka dapat menikmati hasil pekerjaan yang sudah dikerjakan tersebut.

3) Semangat kerja

Dalam bekerja sangat dibutuhkan semangat kerja baik dari diri sendiri maupun orang lain karena semangat dalam bekerja sangat mempengaruhi dalam hasil bekerja juga. Ini salah satu upaya untuk lebih baik dari hari kemarin. Ini salah satu etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kedepan dibandingkan dengan hari sebelumnya sehingga semangat dalam bekerja sangat dibutuhkan.

4) Pengembangan diri

Dalam pengembangan diri ini juga penting untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dilakukan tergantung dengan kemampuan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi, sehingga dalam bekerja dibutuhkan pengembangan diri agar dapat menyesuaikan dalam pekerjaannya tersebut, sehingga semakin berat tantangan yang dihadapi maka pengembangan diri harus dilakukan. Sehingga harapan-harapan tersebut mempengaruhi untuk menjadi lebih baik pada pekerjaan yang dilakukan.

5) Mutu

Karyawan harus selalu bisa meningkatkan mutu lebih baik dari yang sebelumnya, karena hal ini salah satu dari hasil pekerjaan yang bisa menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi dalam meningkatkan mutu ini bertujuan untuk dapat memberikan hasil yang terbaik pada pekerjaan di perusahaan tersebut.

6) Efisiensi

Efisiensi tersebut adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Maka masuka dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## **2. Motivasi**

### **b. Pengertian Motivasi**

Menurut Robbins (2018) motivasi merupakan salah satu proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu kearah yang tepat dalam pencapaian sasaran. Sehingga motivasi juga salah satu dorongan dari seseorang yang mengakibatkan seorang anggota organisasi dan mengarahkan kemampuan dalam bentuk ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk dapat melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dalam perusahaan dan berbagai sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Sehingga motivasi dapat mendorong karyawan dalam melakukan pekerjaan yang optimal.

Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seseorang dalam melakukan salah satu aktivitas, maka motivasi dapat diartikan pula sebagai salah satu faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2013). Sehingga motivasi salah satu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk dapat mencapai tujuan bersama dalam perusahaan, maka motivasi juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Sutrisno (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan. Motivasi salah satu hasil dari kumpulan kekuatan faktor yang dapat menyebabkan pekerja dapat memilih jalan yang sesuai dan dapat menggunakan perilaku tertentu, sehingga perilaku ini dapat mencapainya tujuan dalam organisasi. Sehingga dalam bekerja sangat dibutuhkan motivasi baik dari pimpinan maupun lingkungan sekitar. Motivasi dapat mempengaruhi kedepannya yang lebih baik, sehingga ketika adanya motivasi maka selalu ada tindakan yang baik kedepannya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah Hasrat di dalam seseorang yang akan menyebabkan orang melakukan sesuatu Tindakan. Seseorang melakukan Tindakan karena adanya suatu hal mencapai tujuan, oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Motivasi adalah daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja pada seseorang agar karyawan dapat bekerja secara

efektif dan terorganisasi dengan segala daya upaya untuk dapat mencapai tujuan (Hasibuan,2010).

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif. Berhasil untuk mencapai dan mewujudkan prestasi kerja.

Menurut Robbins (2018) bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi yang kuat pada setiap individu adalah prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) (Robbins,2018). Seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup dan unjuk kerja. Beberapa individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil, mereka lebih berjuang untuk memperoleh pencapaian pribadi daripada memperoleh penghargaan. Dorongan tersebut salah satu merupakan kebutuhan pencapaian prestasi. Individu berprestasi tinggi tampil dengan sangat baik ketika mereka merasa kemungkinan berhasil adalah 0,5, yaitu ketika memperkirakan bahwa mereka memiliki kesempatan 50-50 untuk berhasil (Robbins, 2018).

Menurut McClelland dalam Robbins (2018) bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau

dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia.

**c. Indikator motivasi**

Robbins (2018) menyatakan bahwa motivasi memiliki indikator antara lainnya adalah :

1) *Kebutuhan akan prestasi (need of achievement)*

Kebutuhan prestasi akan mendorong seorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreatifitas pada seseorang. Kebutuhan prestasi dirumuskan dan menetapkan bahwa pencapaian perilaku yang terkait adalah hasil dari konflik antara harapan sukses dan takut gagal. Kecenderungan pendekatan dan penghindaran terdiri dari fungsi kebutuhan pencapaian, harapan dari keberhasilan dan kegagalan, dan nilai insentif dari keberhasilan dan kegagalan.

2) *Kebutuhan akan kekuasaan (need of power)*

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. McClelland merinci bahwa seseorang yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status social. Kekuasaan adalah kemampuan individu atau kelompok

untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan individu tersebut. Orang yang cenderung memiliki tingkat kebutuhan kekuasaan tinggi cenderung berperilaku lebih tegas.

3) Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)

Kebutuhan akan afiliasi adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan social yang baik. Kebutuhan ini ditandai kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalinnya sebuah persahabatan, lebih menyukai situasi kooperatif, dan menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan tingkat pengertian mutual yang tinggi. Kebutuhan afiliasi ini akan meningkatkan ataupun menurun sesuai dengan situasi. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan.

### **3. Pengalaman**

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

Pengalaman kerja adalah promosi yang didasarkan pada lamanya bekerja seorang karyawan (Hasibuan,2010). Pengalaman kerja yang sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Maka semakin lama tenaga kerja tersebut bekerja, maka makin banyak pengalaman yang dimilikinya, dan sebaliknya makin singkat masa kerja seseorang, maka makin sedikit pengalaman kerja yang akan diperoleh.

Menurut Johnson (2007) menyatakan bahwa pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap

seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Sehingga pengalaman kerja sangat dibutuhkan pada pekerjaan karena menjadi salah satu modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Menurut Sastrohadiwiryo (2005) menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Menurut Foster (2001) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas atau pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Sedarmayanti (2016) pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2016) seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut. Pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan tujuan yang baik. Tinggi rendahnya pengalaman seseorang tergantung pada lamanya orang tersebut menjalani pekerjaannya.

#### **d. Indikator Pengalaman**

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa pengalaman memiliki indikator antara lainnya adalah:



1) Lama waktu/masa kerja

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

2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki

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

3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek Teknik peralatan dan Teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

#### **4. Lingkungan kerja**

##### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan adalah Lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan di rumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins, 2018). Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Kondisi pada lingkungan kerja

dapat dikatakan baik apabila dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya pada jangka waktu Panjang. Lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Mangkunegara (2005) menyatakan lingkungan kerja yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2016).

Sedarmayanti (2016) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua yaitu

lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan, yang kedua adalah lingkungan sebagai perantara atau lingkungan umum dan bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia. Sedangkan lingkungan kerja *nonfisik* adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2016).

### **c. Indikator Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja fisik memiliki indikator antara lainnya:

1) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat disebut sebagai lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti :

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan mempunyai manfaat yang besar bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya atau penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

b) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut

akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c) Bising

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka Panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena dalam bekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produksi kerja meningkat.

d) Warna

Warna ruangan memiliki pengaruh terhadap gairah dalam kerja dan semangat kerja karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada karyawan karena warna memiliki pengaruh besar terhadap perasaan seseorang.

e) Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Ruang kerja hendaknya didesain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para karyawan. Dengan adanya tempat kerja

yang nyaman maka karyawan akan lebih meningkatkan kinerja pada suatu perusahaan.

f)Keamanan bekerja

Keamanan diciptakan suatu perusahaan akan mewujudkan pemeliharaan karyawan dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pemimpin perusahaan. Keamaan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk kemanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja *non* fisik memiliki indikator antara lainnya:

1) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

2) Hubungan sesama rekan kerja

hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling iri atau jahat sesama rekan kerja sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

## 5. Disiplin

### a. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). Siswanto (2012) menyatakan disiplin dapat diartikan suatu sikap yang menghormati, patuh, menghargai dan taat terhadap setiap peraturan yang ada, baik lisan maupun juga yang tertulis dan sanggup menjalankannya dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar wewenang dan tugas yang diberikan untuk karyawan. Sehingga bila peraturan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno,2011).

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Barnawai, 2012 dalam Subyantoro & Suwanto, 2020). Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergantung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang (Imron, 1995 dalam Subyantoro & Suwanto, 2020 ). Disiplin adalah simbol konsisten dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal (Asmani, 2009 dalam Subyantoro & Suwanto, 2020 ).

Rivai (2009) dalam Subyantoro & Suwanto (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kunci kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan.

Mondy (2008) dalam Subyantoro & Suwanto, (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah kondisi kendali diri pegawai atau karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2003 dalam Subyantoro & Suwanto, 2020).

#### **d. Indikator Disiplin**

Saydan dalam Subyantoro & Suwanto (2020) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja memiliki indikator antara lainnya:

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerik

payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Sehingga pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata perbuatan. Sehingga jika teladan pimpinan baik, maka kedisiplinan bawahan pun juga baik.

4) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai kondisi dan situasi.



5) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil Tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya Tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar, dan di carikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Adanya kebiasaan-kebiasaan yang positif dengan saling menghormati bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberitahu bila ingin

meninggalkan tempat kepada rekan kerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

## B. Kajian Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Penulis	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Rizal Bramasta, Prima Utama Wardoyo Putro, Dian Citaningtyas Ari Kadi (2020)	Pengaruh Beban kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui	Penelitian ini menggunakan variabel disiplin, motivasi, dan produktivitas kerja.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel beban kerja

			motivasi kerja karyawan.		
2.	Dita Tri Pamungkas, Ngatno (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja <i>Non</i> Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Penjualan PT. Mitrabuana Citra Abadi-Ford Mitra Semarang)	Lingkungan kerja <i>non</i> fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja <i>non</i> fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan stress kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh	Penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik, motivasi, dan produktivitas kerja.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel stress kerja

			positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.		
3	Imas Masriah (2020)	The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Productivity	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan variabel motivasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja.	
4.	Ardika Sulaeman (2014)	Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mebel	Penelitian ini menggunakan variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel upah.

			ukir di Kabupaten Subang.		
5.	Megawati Enggal Diaz Putri, Teguh Purwanto (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dinas Perhubungan Kota Surabaya.	Kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.	Penelitian ini menggunakan variabel pengalaman dan motivasi.	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan situasional dan tingkat pendidikan
6.	Ni Putu Cind yana Claudia Santoni, I Wayan Suana (2018)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung	Berdasarkan hasil analisis penelitian maka simpulan yang dapat diambil adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan disiplin, motivasi dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel kompensasi

7.	Yosefina Pinggus, Nurhasanah Suwardi, Muhammad Idris (2020)	Peran Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau	Etos kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, Pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja, dan etos, pengalaman kerja, lingkungan kerja dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.	Penelitian ini menggunakan variabel pengalaman kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja	Penelitian ini tidak menggunakan variabel etos kerja dan keluasan kerja
----	---	--	---	--	---

### C. Hubungan Antar Variabel

#### 1. Pengaruh Pengalaman ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Pengalaman menjadikan salah satu kunci dalam bekerja untuk dapat menentukan lama kita dalam bekerja dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki sehingga dapat melihat penguasaan terhadap pekerjaan, hal ini dapat

mempengaruhi produktivitas kerja. Pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya (Sedarmayanti,2001). Hal ini dapat diartikan bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya sudah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu yang relatif lama. Karena pengalaman akan lebih masuk kedalam kehidupan seseorang sehingga mempunyai kesan yang dalam.

Berdasarkan Haddad *et al.* (2012) bahwa pekerjaan yang berpengalaman lebih cepat dan lebih baik dalam mengerjakan pekerjaannya daripada pekerja yang tidak berpengalaman. Semakin lama orang pekerja akan melakukan pekerjaannya, maka lebih terampil untuk kedepannya. Sehingga ketrampilan yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerjanya, setiap waktu yang dibutuhkan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya akan semakin cepat, sehingga kualitas hasil pekerjaannya juga akan semakin baik.

Berdasarkan penelitian Salju dan Lukman (2019) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rafika Faris, I Wayan Bagian (2016) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Dalam bekerja di suatu perusahaan dibutuhkan lingkungan yang nyaman. Dengan adanya lingkungan yang nyaman maka produktivitas kerja akan baik. Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Mardiana,2005). Menurut Ajala (2012) Lingkungan tempat kerja yang kondusif yang membantu kinerja kerja secara otomatis meningkatkan produktivitas.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Mitra Unggul Pusaka Segati Pelawanan Riau. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saleh & Utomo (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi i PT Inko Java Semarang. Hal ini dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan terhadap produktivitas kerja.

## **3. Pengaruh Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Disiplin dalam bekerja sangat berpengaruh dengan produktivitas kerja. Kedisiplinan dalam bekerja sangat memiliki hubungan dengan tinggi rendahnya produktivitas kerja. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2009). Sehingga semakin baik disiplin dalam bekerja maka akan semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang



sangat berpengaruh positif terhadap karyawan di perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan peneliti terdahulu oleh Bramasta *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Madiun dan hasil tersebut juga didukung penelitian Wardi (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan instalasi laboratorium rumah sakit pemerintah di Kota Bukit tinggi. hal ini menunjukkan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4. Pengaruh Pengalaman ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) dengan Motivasi ( $Z$ ) sebagai variabel mediasi**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan ketrampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para pegawai karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya (Manulang, 2005). Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi pertumbuhan dalam usaha. Sehingga ketika tinggi pengalaman dalam bekerja maka akan tinggi tingkat pertumbuhan usaha. motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan peneliti terdahulu oleh Handayani (2010) yang mengatakan bahwa pengalaman kerja memiliki peran secara nyata terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja mampu dapat termotivasi untuk memberikan hasil terbaik dalam bekerja. Pemimpin

seharusnya lebih mudah mendorong para karyawan yang berpengalaman dengan dukungan pengawasan yang tepat (Oetomo dan Darmawan, 2004). Penelitian yang dilakukan Sulaeman (2014) menunjukkan hasil bahwa pengalaman berpengaruh terhadap produktivitas, hal ini karena karyawan yang memiliki pengalaman lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih dan oleh karena itu dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman.

#### **5. Pengaruh Lingkungan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi**

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi dalam bekerja karena dibutuhkannya lingkungan yang sangat nyaman. Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok ( Sedarmayanti, 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Dita Tri Pamungkan dan Ngatno (2017) menyebutkan pengaruh lingkungan kerja non fisik ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y) telah terbukti signifikan dan pengaruh motivasi kerja ( $Y_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y_2$ ) telah terbukti signifikan, sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, hal ini dijelaskan oleh hasil peneliti Edy Sutrisno (2009), bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan gairah kerja atau motivasi kerja pegawai. Hal ini juga

dikuatkan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmad Saleh (2013), bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

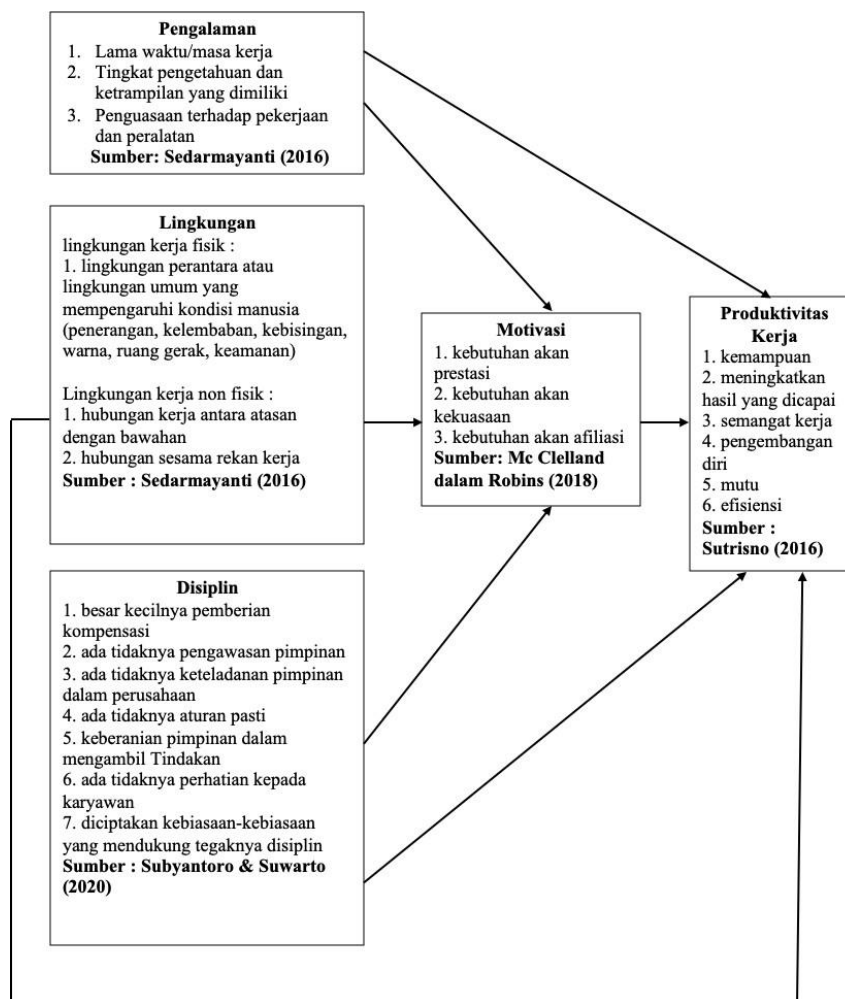
#### **6. Pengaruh Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y) dengan Motivasi (Z) sebagai variabel mediasi.**

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin disiplin karyawan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan peneliti terdahulu oleh Bramasta *et al.* (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi memediasi pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 2000 Madiun. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2018) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Sedangkan menurut Wardhana & Choerudin (2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan melalui variabel motivasi sebagai intervening.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Berikut ini dapat digambar kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian Pengaruh Pengalaman, Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja :



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel pengalaman ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), selain itu variabel pengalaman ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh langsung tidak langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang dimediasi oleh motivasi ( $Z$ ). Variabel lingkungan ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ), selain itu variabel lingkungan ( $X_2$ ) juga mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) yang dimediasi oleh motivasi ( $Z$ ). Variabel disiplin ( $X_3$ )

mempunyai pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja (Y), selain itu variabel disiplin ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh langsung tidak langsung terhadap produktivitas kerja (Y) yang dimediasi oleh motivasi (Z).

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Merumuskan pernyataan yang dapat diuji disebut hipotesis (Sekaran, 2014). Berdasarkan kerangka penelitian, maka hipotesis dari Pengaruh Pengalaman, Lingkungan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul adalah sebagai berikut :

1.  $H_1$  : Pengalaman berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul
2.  $H_2$  : Lingkungan berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul
3.  $H_3$  : Disiplin berpengaruh langsung positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul
4.  $H_4$  : Pengalaman berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul yang dimediasi oleh motivasi
5.  $H_5$  : lingkungan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul yang dimediasi oleh motivasi
6.  $H_6$  : Disiplin berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul yang dimediasi oleh motivasi

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan rencana untuk pengumpulan, pengukuran dan analisis data berdasarkan pernyataan penelitian dari studi (Sakaran dan Bougie, 2017). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, Menurut Sakaran dan Bougie (2017) penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah dimana data berupa angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematis atau statistik. Pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel satu dengan variabel yang lainnya dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunung Kidul.

Berdasarkan permasalahannya, rancangan penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pengalaman, lingkungan dan disiplin terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT. BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), varian, maksimum, minimum, sum, *average*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2018). Hasil perolehan data diolah menggunakan program SPSS.

## B. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

### 1. Objek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso Nomor 49, Purbosari, Wonosari, Kec. Wonosari, Kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### 2. Waktu Penelitian

**Tabel 3. 1 Waktu Penelitian**

Kegiatan	Febuari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	1	2	3	4	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Judul & Jurnal	■	■																						
Observasi Objek		■	■																					
Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■								
kuesioner													■	■	■	■								
Penyusunan Bab 4 & 5																	■	■	■	■				
Pendadaran																					■			

## C. Populasi

Menurut Sakaran dan Bougie (2017) populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal yang menarik untuk diteliti oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunung Kidul yang berjumlah 77 orang yang terlibat divisi bisnis.

**Tabel 3. 2 Divisi Karyawan**

NO	DEVISI	JUMLAH PEGAWAI
1	Bisnis	77
2	Non bisnis	32
TOTAL		109

Sumber : PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul 2022

Penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu Teknik *Non Probability* dengan Sampling Jenuh karena mengambil seluruh anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi kecil. Menurut Arikunto (2013) yang menyatakan bahwa “Untuk sekedar ancer-ancer maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.” Dalam penelitian ini sampel yang dapat diambil adalah seluruh jumlah dari populasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul berjumlah 77 orang yang terlibat pada divisi bisnis.

#### **D. Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data**

##### **1. Jenis Data**

###### **a. Data Primer**

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) data primer mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (tangan pertama) oleh peneliti mengenai variabel-variabel yang dipilih untuk tujuan penelitian tertentu. Maka dalam penelitian ini menggunakan pengumpulan data primer karena dapat dilakukan dengan melakukan survey secara langsung ke PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini data primer yang di gunakan adalah kuesioner yang mencakup tanggapan responden mengenai variabel pengalaman, lingkungan, disiplin, motivasi dan produktivitas kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.



**b. Data Sekunder**

Menurut Sakaran dan Bougie (2017) data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Dengan melihat sumber datanya, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data sekunder yang digunakan adalah pencapaian target dengan realisasi PT.BPR Bank Daerah GunungKidul.

**2. Metode Pengumpulan Data****a. Wawancara**

Menurut Sakaran dan Bougie (2017) wawancara dapat dilakukan secara tatap muka, melalui telepon, atau secara online. Wawancara bisa dilakukan secara terstruktur atau tidak terstruktur. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Direktur Utama PT.BPR Bank Daerah GunungKidul. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi permasalahan yang akan diteliti.

**b. Kuesioner**

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) kuesioner adalah Teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya dimana responden akan menjawab dengan alternatif jawaban yang didefinisikan dengan jelas. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis dengan tujuan mendapatkan informasi dari responden untuk mengetahui hubungan dari masing-masing variabel yang akan

diteliti. Kuisisioner ini akan diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunung Kidul dengan menyebarkan kuisisioner yang diberikan kepada responden.

#### **E. Klasifikasi Variabel Penelitian**

Klasifikasi variabel dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X)**

Menurut Sakaran dan Bougie (2017) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Pengalaman ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ).

##### **2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)**

Menurut Sakaran dan Bougie (2017) variabel terikat adalah variabel utama yang sesuai dalam investigasi. Variabel terikat merupakan variabel yang menjadi perhatian peneliti. Tujuan peneliti adalah untuk memahami dan mendeskripsikan variabel terikat, atau menjelaskan variabilitasnya, atau memprediksinya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y).

##### **3. Variabel Antara atau *Mediating Variable* (Z)**

Menurut Sakaran dan Bougie (2017) variabel perantara ( *mediating variable / intervening variable* ) adalah variabel yang muncul antara saat variabel bebas mulai mempengaruhi variabel terikat, dan saat pengaruh

variabel bebas teras pada variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel antara adalah Motivasi (Z).

## F. Definisi dan Operasionalisasi Variabel

### 1. Pengalaman ( $X_1$ )

Menurut Sedarmayanti (2010) pengalaman kerja adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang diperoleh dari masa kerjanya. Indikator dari pengalaman menurut Sedarmayanti (2016) sebagai berikut :

- a. Lama waktu/masa kerja ( $X_{1.1}$ )
- b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki ( $X_{1.2}$ )
- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan ( $X_{1.3}$ )

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_1 = \frac{(X_{1.1}) + (X_{1.2}) + (X_{1.3})}{3}$$

Keterangan :

$$(X_{1.1}) + (X_{1.2}) + (X_{1.3}) = \text{Skor Indikator}$$

$$X_1 = \text{Skor Pengalaman}$$

### 2. Lingkungan ( $X_2$ )

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Indikator dari lingkungan menurut Sedarmayanti (2009) sebagai berikut:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan
- 1) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan ( $X_{2.1}$ )
  - 2) Hubungan sesama rekan kerja ( $X_{2.2}$ )
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia
- 1) Penerangan ( $X_{2.3}$ )
  - 2) Kelembaban ( $X_{2.4}$ )
  - 3) Bising ( $X_{2.5}$ )
  - 4) Warna ( $X_{2.6}$ )
  - 5) Ruang gerak ( $X_{2.7}$ )
  - 6) Keamanan ( $X_{2.8}$ )

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_2 = \frac{(X_{2.1}) + (X_{2.2}) + (X_{2.3}) + (X_{2.4}) + (X_{2.5}) + (X_{2.6}) + (X_{2.7}) + (X_{2.8})}{8}$$

Keterangan :

$$(X_{2.1}) + (X_{2.2}) + (X_{2.3}) + (X_{2.4}) + (X_{2.5}) + (X_{2.6}) + (X_{2.7}) + (X_{2.8}) = \text{Skor}$$

*Indikator*

$X_2 = \text{Skor Lingkungan.}$

### 3. Disiplin ( $X_3$ )

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya Siagian (2003) dalam Subyantoro

& Suwanto (2020). Indikator dari disiplin menurut Sydan (1996) dalam buku Subyantoro & Suwanto (2020) :

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. (X<sub>3.1</sub>)
- b. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. (X<sub>3.2</sub>)
- c. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. (X<sub>3.3</sub>)
- d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. (X<sub>3.4</sub>)
- e. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan. (X<sub>3.5</sub>)
- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. (X<sub>3.6</sub>)
- g. Diciptkan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. (X<sub>3.7</sub>)

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$X_3 = \frac{(X_{3.1}) + (X_{3.2}) + (X_{3.3}) + (X_{3.4}) + (X_{3.5}) + (X_{3.6}) + (X_{3.7})}{(X_{3.1}) + (X_{3.2}) + (X_{3.3}) + (X_{3.4}) + (X_{3.5}) + (X_{3.6}) + (X_{3.7})}$$


---

7

Keterangan :

$$(X_{3.1}) + (X_{3.2}) + (X_{3.3}) + (X_{3.4}) + (X_{3.5}) + (X_{3.6}) + (X_{3.7}) = \text{Skor Indikator}$$

$$X_3 = \text{Skor Disiplin.}$$

#### 4. Motivasi (Z)

Menurut Robbins (2011) bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Motivasi yang kuat pada setiap individu adalah prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) (Robbins,2011). Indikator dari Motivasi menurut Mc Clelland dalam Robins (2011) sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan prestasi (  $Z_{1.1}$  )
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (  $Z_{1.2}$  )
- c. Kebutuhan akan afiliasi (  $Z_{1.3}$  )

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Z_1 = \frac{(Z_{1.1}) + (Z_{1.2}) + (Z_{1.3})}{(Z_{1.1}) + (Z_{1.2}) + (Z_{1.3})} = \frac{\quad}{3}$$

keterangan :

$$(Z_{1.1}) + (Z_{1.2}) + (Z_{1.3}) = \text{Skor Indikator}$$

$$Z_1 = \text{Skor Motivasi}$$

## 5. Produktivitas kerja (Y)

Menurut Sutrisno (2016) produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang akan dicapai dengan peran pada tenaga kerja yang satuan waktu. Indikator dari Produktivitas Kerja menurut Sutrisno (2016) sebagai berikut:

- a. Kemampuan (  $Y_{1.1}$  )
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai (  $Y_{1.2}$  )
- c. Semangat kerja (  $Y_{1.3}$  )
- d. Pengembangan diri (  $Y_{1.4}$  )
- e. Mutu (  $Y_{1.5}$  )
- f. Efisiensi (  $Y_{1.6}$  )

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y_1 = \frac{(Y_{1.1}) + (Y_{1.2}) + (Y_{1.3}) + (Y_{1.4}) + (Y_{1.5}) + (Y_{1.6})}{(Y_{1.1}) + (Y_{1.2}) + (Y_{1.3}) + (Y_{1.4}) + (Y_{1.5}) + (Y_{1.6})} \div 6$$

Keterangan :

$$(Y_{1.1}) + (Y_{1.2}) + (Y_{1.3}) + (Y_{1.4}) + (Y_{1.5}) + (Y_{1.6}) = \text{Skor Indikator}$$

$$Y_1 = \text{Skor Produktivitas Kerja}$$

### G. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sakaran dan Bougie (2017) *Skala Likert* yaitu skala interval yang secara khusus menggunakan lima pilihan, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Teknik pelaksanaan dalam hal ini responden nantinya akan diminta oleh peneliti untuk mengisi kuesioner yang telah disiapkan oleh peneliti yang berisi pertanyaan atau pernyataan sebagai titik tolak persetujuan. Skala *Likert* umumnya berisi lima bagian skala, sebagai berikut :

1. STS : Sangat tidak setuju (Skor 1)
2. TS : tidak setuju (Skor 2)
3. N : netral (Skor 3)
4. S : setuju (Skor 4)
5. SS : sangat setuju (Skor 5)

Berdasarkan lima bagian skala yang digunakan tersebut, maka perhitungan intervalnya sebagai berikut:

$$Interval = \frac{5 - 1}{\text{jumlah kelas}}$$

$$Interval = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\boxed{= 0,8} \quad | =$$

Dari perhitungan tersebut, maka skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut:

1. Nilai 1,00 – 1,79 = Pengalaman, Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja sangat rendah.
2. Nilai 1,80 – 2,59 = Pengalaman, Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja rendah.
3. Nilai 2,60 – 3,39 = Pengalaman, Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja cukup tinggi.
4. Nilai 3,40 – 4,19 = Pengalaman, Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja tinggi.
5. Nilai 4,20 – 5,00 = Pengalaman, Lingkungan, Disiplin, Motivasi, dan Produktivitas Kerja sangat tinggi

## H. Model Analisis

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), varian, maksimum, minimum, sum, *average*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2018). Analisis deskriptif ini merupakan uraian tentang masalah yang berhubungan dengan pengalaman, lingkungan, disiplin, motivasi, dan produktivitas kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.



## 2. Analisis Kuantitatif

### a. Uji Instrumen

Menurut Juliandi dan Irfan (2013) instrument angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki akurasi dan reabilitas yang tinggi.

#### 1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Menurut Ghozali (2018) kuesioner dikatakan valid jika signifikan kurang dari 5% atau (kurang dari 0,05), selain itu instrument dapat dikatakan valid jika memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Ghozali, 2016: 52).

**Tabel 3. 3 Hasil Uji Validasi Instrumen Pengalaman X1**

variabel	item	Rtabel	Rhitung	keterangan
Pengalaman	X1.1.1	0,1888	0,748	Valid
	X1.1.2	0,1888	0,739	Valid
	X1.2.1	0,1888	0,686	Valid
	X1.2.2	0,1888	0,760	Valid
	X1.3.1	0,1888	0,760	Valid
	X1.3.2	0,1888	0,681	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

**Tabel 3. 4 Hasil Uji Validasi Instrumen Lingkungan (X2)**

variabel	item	Rtabel	Rhitung	keterangan
Lingkungan	X2.1.1	0,1888	0,708	Valid
	X2.1.2	0,1888	0,759	Valid
	X2.2.1	0,1888	0,857	Valid
	X2.2.2	0,1888	0,761	Valid
	X2.3.1	0,1888	0,541	Valid
	X2.3.2	0,1888	0,696	Valid
	X2.4.1	0,1888	0,813	Valid
	X2.4.2	0,1888	0,787	Valid
	X2.5.1	0,1888	0,825	Valid
	X2.5.2	0,1888	0,833	Valid
	X2.6.1	0,1888	0,685	Valid
	X2.6.2	0,1888	0,793	Valid
	X2.7.1	0,1888	0,774	Valid
	X2.7.2	0,1888	0,548	Valid
	X2.8.1	0,1888	0,700	Valid
	X2.8.2	0,1888	0,651	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

**Tabel 3. 5 Hasil Uji Validasi Instrumen Disiplin (X3)**

variabel	item	Rtabel	Rhitung	keterangan
Disiplin	X3.1.1	0,1888	0,483	Valid
	X3.1.2	0,1888	0,739	Valid
	X3.2.1	0,1888	0,745	Valid
	X3.2.2	0,1888	0,792	Valid
	X3.3.1	0,1888	0,730	Valid
	X3.4.1	0,1888	0,736	Valid
	X3.4.2	0,1888	0,682	Valid
	X3.5.1	0,1888	0,114	Valid
	X3.5.2	0,1888	0,733	Valid
	X3.6.1	0,1888	0,692	Valid
	X3.7.1	0,1888	0,661	Valid
	X3.7.2	0,1888	0,739	Valid
	X3.8.1	0,1888	0,593	Valid
	X3.8.2	0,1888	0,678	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

**Tabel 3. 6 Hasil Uji Validasi Instrumen Motivasi (Z)**

Variabel	item	Rtabel	Rhitung	keterangan
Motivasi	Z1.1.1	0,1888	0,739	Valid
	Z1.1.2	0,1888	0,596	Valid
	Z1.2.1	0,1888	0,715	Valid
	Z1.2.2	0,1888	0,666	Valid
	Z1.3.1	0,1888	0,803	Valid
	Z1.3.2	0,1888	0,592	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

**Tabel 3. 7 Hasil Uji Validasi Instrumen Produktivitas Kerja (Y)**

Variabel	item	Rtabel	Rhitung	keterangan
Produktivitas Kerja	Y1.1.1	0,1888	0,539	Valid
	Y1.1.2	0,1888	0,794	Valid
	Y1.2.1	0,1888	0,574	Valid
	Y1.2.2	0,1888	0,664	Valid
	Y1.3.1	0,1888	0,687	Valid
	Y1.3.2	0,1888	0,635	Valid
	Y1.4.1	0,1888	0,697	Valid
	Y1.4.2	0,1888	0,532	Valid
	Y1.5.1	0,1888	0,710	Valid
	Y1.5.2	0,1888	0,679	Valid
	Y1.6.1	0,1888	0,573	Valid
	Y1.6.2	0,1888	0,647	Valid

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasar hasil uji validitas tabel 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7 dapat dilihat bahwa seluruh item pada pernyataan memiliki nilai yang signifikan kurang dari 0,05 dan hasil pada uji validitas dengan  $R_{hitung}$  lebih besar dari  $R_{tabel}$  yaitu 0,1888. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berhubungan dengan Pengalaman, Lingkungan, Disiplin, Motivasi dan Produktivitas Kerja karyawan dinyatakan valid.

## 2) Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi pada saat menggunakan alat ukur, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan maupun pernyataan dapat konsisten dalam waktu ke waktu.

**Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Pengalaman (X1)	0,820	>0,60	Reliabel
Lingkungan (X2)	0,942	>0,60	Reliabel
Disiplin (X3)	0,879	>0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,765	>0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,756	>0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.8 dapat dilihat bahwa item pada pernyataan pada kuesioner diperoleh nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pernyataan tersebut reliabel atau layak karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai minimum yaitu 0,60.

## 3. Uji Hipotesis

### a. Analisis Jalur ( Path Analysis )

Menurut Ghozali (2018) analisis jalur (*Path Analysis*) adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan antar variabel (*mode casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.

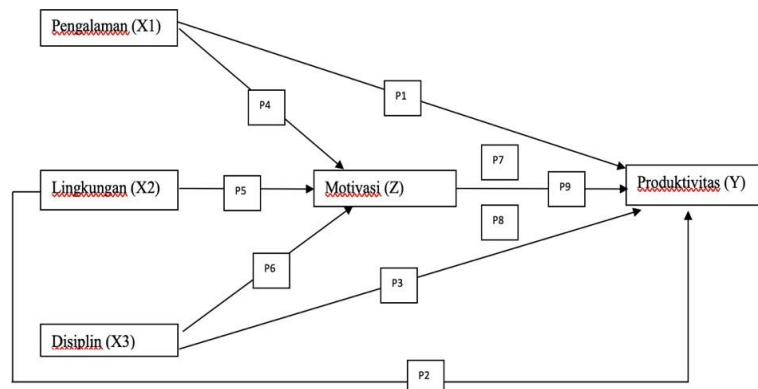
Analisis jalur (*Path Analysis*) adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda (Ghozali, 2018).

Menurut Ghozali (2018) *Path Analysis* adalah metode *multivariate* (lebih dari satu variabel dependen) yang dapat digunakan untuk memperkirakan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh total diantara beberapa variabel. Secara teori dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Variabel X1 berpengaruh langsung terhadap variabel Y
- 2) Variabel X2 berpengaruh langsung terhadap variabel Y
- 3) Variabel X3 berpengaruh langsung terhadap variabel Y
- 4) Variabel X1 berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Y melalui Z
- 5) Variabel X2 berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Y melalui Z
- 6) Variabel X3 berpengaruh tidak langsung terhadap variabel Y melalui Z

Gambar Diagram Jalur Pengaruh, Pengalaman, Lingkungan, dan Disiplin terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi sebagai berikut:

**Gambar 3. 1 Diagram Jalur Pengaruh Pengalaman, Lingkungan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai variabel mediasi**



Dalam penelitian ini koefisien jalur yang dihitung menghasilkan dua persamaan struktural, yaitu persamaan regresi yang akan menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini persamaan yang digunakan dalam analisis jalur adalah sebagai berikut :

Model Analisis Pertama :

1. Persamaan pengalaman→motivasi

$$Z = P4X1 + e \quad (1)$$

2. P Persamaan lingkungan→motivasi

$$Z = P5X2 + e \quad (1)$$

3. Persamaan disiplin→motivasi

$$Z = P6X3 + e \quad (1)$$

Model Analisis Kedua

1. Persamaan pengalaman→motivasi→Produktivitas Kerja

$$Y = P1X1 + P7Z + e \quad (2)$$

2. Persamaan Lingkungan→motivasi→Produktivitas Kerja

$$Y = P2X2 + P8Z + e \quad (2)$$

3. Persamaan Disiplin → motivasi → Produktivitas Kerja

$$Y = P3X3 + P9Z + e \quad (2)$$

Adapun ketentuannya apabila koefisien regresinya signifikan yang dilihat dari nilai signifikan menunjukkan nilai sig. < 0,05 maka dinyatakan berpengaruh atau signifikan, sebaliknya apabila nilai signifikan menunjukkan nilai sig. ≥ 0,05 maka dinyatakan tidak berpengaruh atau signifikan. Pengaruh tidak langsung variabel Pengalaman(X1), terhadap Produktivitas Kerja(Y) melalui variabel motivasi (Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = P4 \times P7$$

Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan(X2), terhadap Produktivitas Kerja(Y) melalui variabel motivasi (Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = P5 \times P8$$

Pengaruh tidak langsung variabel Disiplin(X3), terhadap Produktivitas Kerja(Y) melalui variabel motivasi (Z) mempunyai formula sebagai berikut :

$$X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y = P6 \times P9$$

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Pengalaman

X<sub>2</sub> : Lingkungan

X<sub>3</sub> : Disiplin

Z : Motivasi

E : *error*

P1 : Koefisien jalur X1 terhadap Y

P2 : Koefisien jalur X2 terhadap Y

P3 : Koefisien jalur X3 terhadap Y

P4 : Koefisien jalur X1 terhadap Z

P5 : Koefisien jalur X2 terhadap Z

P6 : Koefisien jalur X3 terhadap Z

P7 : Koefisien jalur Z terhadap Y ( $X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$ )

P8 : Koefisien jalur Z terhadap Y ( $X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$ )

P9 : Koefisien jalur Z terhadap Y ( $X_3 \rightarrow Z \rightarrow Y$ )

Berdasarkan gambar diagram jalur dapat dijelaskan bahwa :

a. Variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap variabel Y melalui Z yaitu :

- 1) Pengaruh langsung : P1
- 2) Pengaruh tidak langsung melalui Z :  $P4 \times P7$
- 3) Total pengaruh :  $P_1 + (P4 \times P7)$

b. Variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel Y melalui Z yaitu :

- 4) Pengaruh langsung : P2
- 5) Pengaruh tidak langsung melalui Z :  $P5 \times P8$
- 6) Total pengaruh :  $P_2 + (P5 \times P8)$

c. Variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap variabel Y melalui Z yaitu :

- 7) Pengaruh langsung : P3



- 8) Pengaruh tidak langsung melalui Z : P6 X P9
- 9) Total pengaruh : P3 + (P6 X P9)

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui perbandingan besar pengaruh langsung dengan pengaruh tidak langsung. Apabila pengaruh langsung < pengaruh tidak langsung maka variabel Z tidak dapat memediasi. Namun sebaliknya, jika pengaruh total > dari pengaruh langsung maka variabel Z dapat memediasi.

#### b. Uji Sobel

Suatu variabel dapat disebut variabel mediasi (Z) apabila pada persamaan X secara signifikan mempengaruhi variabel Y, variabel X secara signifikan mempengaruhi variabel Z, dan persamaan variabel X secara signifikan mempengaruhi Y dengan di kontrol oleh Z (Ghozali,2018). Uji hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan dalam Ghozali (2018) dan dapat dilakukan dengan menggunakan prosedur yang dikenal dengan Uji Sobel. Pengujian hipotesis dengan uji Sobel ini dapat dihitung dengan rumus Ghozali (2018):

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan:

$S_{ab}$ : besar standar eror pengaruh tidak langsung

$a$ : jalur variabel independen (X) terhadap variabel mediasi (M)

$b$ : jalur variabel mediasi ( $M$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ )

$S_a$ : standar eror koefisien  $a$

$S_b$ : standar eror koefisien  $b$

Untuk menguji pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai  $t$  dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel. Jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  tabel maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Untuk mengetahui pengambilan keputusan hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan nilai signifikan  $< \alpha$  (0,05) maka  $H_0$  ditolak.

### c. Uji $t$ Parsial

Uji  $t$  digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen. Kriteria ini ditetapkan berdasarkan oleh probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 %, dengan kata lain jika probabilitas  $H_a > 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas  $H_a < 0,05$  maka dinyatakan signifikan (Ghozali,2018).

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Analisis dalam penelitian menjelaskan tentang Pengaruh Pengalaman, Lingkungan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Populasi pdalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bisnis BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability* dengan sampling jenuh, sehingga berdasarkan sampel yang digunakan maka terpilih sebanyak 77 seluruh karyawan bisnis BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Peneliti menggunakan data primer yang merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber yang asli (tidak melalui perantara) melalui menyebar kuesioner pada responden sejumlah 77.

#### **A. Analisis Deskriptif**

##### **1. Analisis Deskriptif Responden**

Deskriptif responden dalam penelitian ini menggambarkan atau mendeskripsikan jenis kelamin, usia, tingkat Pendidikan, dan lama bekerja untuk mengetahui karakteristik responden. Deskriptif responden disajikan pada tabel 4.1, 4.2, 4.3, dan 4.4 dalam bentuk persentase sebagai berikut :

##### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Deskriptif jenis kelamin dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan jenis kelamin responden. Deskriptif jenis kelamin dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 1 Hasil Deskriptif Jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Laki – Laki	38	49,4
Perempuan	39	50,6
Total	77	100

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan pada tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden yang diperoleh dalam penelitian karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul bahwa jenis kelamin laki-laki berjumlah 38 orang dengan persentase 49,4%, jenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang dengan persentase 50,6%. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang cukup jauh antara responden laki-laki dan perempuan. Sehingga karyawan laki-laki dan perempuan memiliki tingkat ketelitian yang sama. Hal ini cenderung tidak memiliki resiko pekerjaan yang cukup tinggi.

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Deskriptif usia dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan usia responden. Deskriptif usia dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 2 Hasil Deskriptif Usia**

<b>Skala Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
22-32 Tahun	50	64,9 %
33-43 Tahun	23	29,9 %
44-54 Tahun	4	5,2 %
Total	77	100,0 %

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan sampel responden yang terdapat pada tabel 4.2 diperoleh hasil bahwa responden dengan skala usia antara 22-32 tahun terdapat frekuensi sebesar 50 dengan persentase sebesar 64,9 %. Responden dengan skala usia antara 33-43 tahun terdapat frekuensi sebesar 23 dengan persentase sebesar 29,9 %. Responden dengan skala usia antara 44-54 tahun terdapat frekuensi sebesar 4 dengan persentase sebesar 5,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT.Bank Daerah Gunung Kidul didominasi oleh angkatan kerja baru, karena dengan seiring berkembangnya zaman, karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dituntut untuk lebih kreatif serta ahli dalam menguasai ilmu pengetahuan teknologi yang modern.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Deskriptif tingkat Pendidikan dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tingkat Pendidikan responden. Deskriptif tingkat Pendidikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Hasil Deskriptif Tingkat Pendidikan**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
D1	3	3,9
D3	3	3,9
S1	64	83,1
S2	1	1,3
SMA	6	7,8
Total	77	100

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Jika dilihat berdasarkan tabel 4.3 karakteristik tingkat Pendidikan responden pada PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul, maka dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa karyawan dengan tingkat Pendidikan S1 lebih mendominasi, yaitu sebanyak 64 orang dengan persentase 83,1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul memiliki Pendidikan terakhir S1. Oleh karena itu dalam melakukan pekerjaan dibutuhkan skill dan keahlian dalam bekerja baik melakukan pelayanan terhadap nasabah ataupun operasional.

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**

Deskriptif masa kerja dalam penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tingkat Pendidikan responden. Deskriptif masa kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Hasil Deskriptif Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persetase</b>
1-10 Tahun	65	84,4 %
11-20 Tahun	11	14,3 %
21-30 Tahun	1	1,3 %
Total	77	100,0 %

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan sampel responden yang terdapat pada tabel 4.4 diperoleh hasil bahwa responden dengan masa kerja antara 1-10 tahun terdapat frekuensi sebesar 65 dengan persentase sebesar 84,4 %. Responden dengan masa kerja antara 11-20 tahun terdapat frekuensi sebesar 11 dengan persentase sebesar 14,3 %. Responden

dengan masa kerja antara 21-30 tahun terdapat frekuensi sebesar 1 dengan persentase sebesar 1,3 %.

Sampel responden pada tabel 4.4 penelitian karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul dengan karyawan masa kerja 1-10 tahun sebanyak 65 orang dengan persentase sebesar 84,4 %.Hal ini menunjukkan bahwa masa kerja baru lebih dominan karena diharapkan bahwa karyawan masa kerja baru dapat memiliki sumber daya manusia yang lebih unggul dan produktif dibandingkan dengan karyawan dengan masa kerja yang sudah lama meskipun karyawan yang sudah lama juga sudah lebih produktif. Dengan kondisi persaingan kerja yang semakin besar, pemberi kerja akan berperan aktif dalam menyeleksi kerja yang akan di pekerjakannya. Sehingga perusahaan tentu akan mencari tenaga kerja yang masug cenderung produktif.

## **2. Analisis Deskriptif Variabel**

Analisis deskriptif variabel bertujuan untuk mendeskripsikan indikator-indikator tiap variabel dalam penelitian ini yang meliputi : Pengalaman, Lingkunga, Disiplin, Motivasi dan Produktivitas Kerja. Pengukuran pada variabel-variabel tersebut diukur menggunakan skala likert. Jawaban dari setiap indikator dan item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai skala berdasarkan perhitungan tersebut.

### **a. Variabel Pengalaman**

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 77 responden terdapat 6 pernyataan item di dalam variabel pengalaman dan hasil dari analisis deskriptif variabel pengalaman ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut ini :

**Tabel 4. 5 Penilaian Responden Variabel Pengalaman**

No	Indikator	Pernyataan	Rata-rata	kategori
X1.1.1	Lama Waktu/Masa Kerja	Saya merasa sudah cukup lama bekerja disini	3,95	Tinggi
X1.1.2		Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	3,86	Tinggi
X1.2.1	Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki	3,79	Tinggi
X1.2.2		Saya tidak memiliki ketrampilan yang memadai untuk pekerjaan saat ini dikarenakan latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda	4,00	Tinggi
X1.3.1	Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Selama bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan	4,00	Tinggi
X1.3.2		Saya dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh perusahaan	4,06	Tinggi
Skor Rata-Rata Total Variabel Pengalaman			3,94	Tinggi

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)



Berdasarkan tabel 4.5 dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil, rata-rata memiliki nilai variabel pengalaman yang tinggi. Skor rata-rata nilai variabel pengalaman adalah 3,94 berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan penilaian yang sangat tinggi. Skor rata-rata penilaian pengalaman yaitu 3,94 (tinggi) hal ini disebabkan oleh karyawan yang sudah cukup lama bekerja di perusahaan, lama waktu bekerja memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan berdasarkan pengetahuan kerja yang sudah dimiliki, karyawan memiliki ketrampilan yang memadai untuk pekerjaan meskipun latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda, selama karyawan bekerja hampir tidak melakukan kesalahan karena sudah menguasai pekerjaan, dan karyawan mudah dalam menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul memiliki penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan ‘Saya dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh perusahaan’ dengan rata-rata sebesar 4,06 (tinggi), serta penilaian terendah pada item pernyataan ‘Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki’ dengan rata-rata sebesar 3,79 (tinggi).

## b. Variabel Lingkungan

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 77 responden terdapat 16 pernyataan item di dalam variabel lingkungan dan hasil dari analisis deskriptif variabel lingkungan ditunjukkan pada tabel 4.6 berikut ini :

**Tabel 4. 6 Penilaian Responden Variabel Lingkungan**

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	kategori
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>				
X2.1.1	Penerangan	Sistem pencahayaan listrik di tempat kerja cukup memadai	4,30	Sangat tinggi
X2.1.2		Semua karyawan bekerja dalam kondisi penerangan yang cukup	4,32	Sangat tinggi
X2.2.1	Kelembaban	Sistem pertukaran udara di tempat kerja cukup baik	4,15	Tinggi
X2.2.2		Perusahaan memperhatikan sistem pertukaran udara ditempat kerja	4,09	Tinggi
X2.3.1	Kebisingan	Ruangan ini dilengkapi peredam suara yang bagus	3,67	Tinggi
X2.3.2		Tidak pernah merasakan masalah akibat kebisingan suara di tempat kerja	3,75	Tinggi
X2.4.1	Warna	Pewarnaan di ruang kerja sudah serasi	4,05	Tinggi
X2.4.2		Instansi memberi perhatian pada masalah pewarnaan ruang tempat kerja	3,99	Tinggi
X2.5.1	Ruang Gerak	Penataan ruang kerja membuat	4,00	Tinggi

		betah berada di ruang kerja		
X2.5.2		Merasa puas akan perpaduan dan penataan meja dan peralatan di ruang kerja	3,97	Tinggi
X2.6.1	Keamanan	Perusahaan menempatkan petugas khusus untuk menjaga keamanan di tempat kerja	4,04	Tinggi
X2.6.2		Sistem keamanan ditempat kerja selama ini cukup bagus	4,04	Tinggi
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>				
X2.7.1	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan	Pimpinan tidak membedakan antar karyawan satu sama lain	4,06	Tinggi
X2.7.2		Mendapat penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja	4,01	Tinggi
X2.8.1	Hubungan sesama rekan kerja	Bekerja di perusahaan merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain	3,87	Tinggi
X2.8.2		Bekerja di perusahaan ini mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain	3,96	Tinggi
Skor Rata-Rata Total Variabel Lingkungan			4,02	Tinggi

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 tersebut dari 77 responden yang diambil, rata-rata memiliki nilai variabel lingkungan yang tinggi. Skor rata-rata

nilai variabel lingkungan adalah 4,02 berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian yang sangat tinggi, skor rata-rata penilaian lingkungan yaitu 4,32 (sangat tinggi) hal ini disebabkan oleh karyawan cukup pada penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan, hubungan kerja antara atasan dengan bawahan dan hubungan sesama rekan kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul memiliki penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan ‘Semua karyawan bekerja dalam kondisi penerangan yang cukup’ dengan rata-rata sebesar 4,32 (sangat tinggi), serta penilaian terendah pada item pernyataan ‘Ruangan ini dilengkapi peredam suara yang bagus’ dengan nilai rata-rata sebesar 3,67 (tinggi).

### c. Variabel Disiplin

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 77 responden terdapat 14 pernyataan item di dalam variabel Disiplin dan hasil dari analisis deskriptif variabel Disiplin ditunjukkan pada tabel 4.7 berikut ini.

**Tabel 4. 7 Penilaian Responden Variabel Disiplin**

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	kategori
X3.1.1	Besar kecilnya pemberian kompensasi	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan	3,54	Tinggi
X3.1.2		Saya merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.	3,80	Tinggi
X3.2.1	Ada tidaknya pengawasan pimpinan	Pengawasan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja	4,04	Tinggi
X3.2.2		Pimpinan selalu mengawasi	3,95	Tinggi

		pekerjaan bawahan ditempat saya bekerja.		
X3.3.1	Ada tidaknya keteladanan pimpinan	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	4,13	Tinggi
X3.3.2	dalam perusahaan	Pemimpin perusahaan tempat saya bekerja sangat disiplin.	4,12	Tinggi
X3.4.1	Ada tidaknya aturan pasti	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan	4,00	Tinggi
X3.4.2		Aturan yang dibuat perusahaan sangat memberatkan karyawan.	2,77	Cukup tinggi
X3.5.1	Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan	3,67	Tinggi
X3.5.2		Pimpinan di tempat saya bekerja selalu masukan terhadap permasalahan yang sedang dihadapi oleh bawahan	3,65	Tinggi
X3.6.1	Ada tidaknya perhatian kepada karyawan	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan Kerjasama yang baik	4,15	Tinggi
X3.6.2		Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan permasalahan yang di hadapi karyawan.	3,83	Tinggi
X3.7.1	Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik	4,25	Sangat tinggi
X3.7.2		Kedisiplinan merupakan bagian dari budaya organisasi perusahaan.	4,23	Sangat tinggi
Skor Rata-Rata Total Variabel Disiplin			3,87	Tinggi

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil, rata-rata memiliki nilai variabel disiplin yang tinggi. skor rata-rata nilai variabel disiplin adalah 3,87 berada pada interval

3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan penilaian yang tinggi, skor rata-rata penilaian disiplin yaitu 3,87 (tinggi) hal ini disebabkan oleh karyawan yang setuju dengan besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya pengawasan pimpinan, adanya keteladanan pimpinan di dalam perusahaan, setuju adanya aturan pasti, pimpinan berani dalam mengambil tindakan, adanya perhatian atasan terhadap karyawan, dan adanya kebiasaan-kebiasaan kedisiplinan yang mendukung. Sehingga dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul memiliki penilaian tertinggi terdapat pada item pernyataan ‘Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik’ dengan rata-rata sebesar 4,25 (sangat tinggi), serta penilaian terendah pada item pernyataan ‘Aturan yang dibuat perusahaan sangat memberatkan karyawan’ dengan rata-rata sebesar 2,77 (cukup tinggi).

#### **d. Variabel Motivasi**

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 77 responden terdapat 6 pernyataan item di dalam variabel Motivasi dan hasil dari analisis deskriptif variabel Motivasi ditunjukkan pada tabel 4.8 berikut ini :

**Tabel 4. 8 Penilaian Responden Variabel Motivasi**

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	kategori
Z1.1.1	Kebutuhan akan prestasi	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	4,19	Tinggi
Z1.1.2		Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi	4,26	Sangat tinggi
Z1.2.1	Kebutuhan akan kekuasaan	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan	4,22	Sangat tinggi
Z1.2.2		Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa di bertanggung jawabkan	3,95	Tinggi
Z1.3.1	Kebutuhan akan afiliasi	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam perusahaan	4,10	Tinggi
Z1.3.2		Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat	3,60	Tinggi
Skor Rata-Rata Total Variabel Motivasi			4,05	Tinggi

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa 77 responden yang diambil, rata-rata memiliki nilai variabel Motivasi yang tinggi. Skor rata-rata nilai variabel motivasi adalah 4,05 berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan penilaian yang tinggi. Skor rata-rata penilaian motivasi yaitu 4,05 (tinggi) hal ini disebabkan oleh karyawan yang kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Maka dari hasil

tersebut karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul memiliki penilaian tertinggi pada item pernyataan ‘Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi’ dengan rata-rata sebesar 4,26(sangat tinggi), serta penilaian terendah pada item pernyataan ‘Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat’ dengan nilai rata-rata sebesar 3,60 (tinggi).

**e. Variabel Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner oleh 77 responden terdapat 12 pernyataan item di dalam variabel Produktivitas Kerja dan hasil dari analisis deskriptif variabel Produktivitas Kerja ditunjukkan pada tabel 4.9 berikut ini :

**Tabel 4. 9 Penilaian Responden Variabel Produktivitas Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Rata-Rata	kategori
Y1.1.1	Kemampuan	Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya	3,90	Tinggi
Y1.1.2		Saya dengan kemampuan yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik	3,90	Tinggi
Y1.2.1	Meningkatkan hasil yang dicapai	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	3,62	Tinggi
Y1.2.2		Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya setiap waktu.	4,22	Sangat tinggi
Y1.3.1	Semangat kerja	Saya tidak pernah	3,88	Tinggi



		mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya		
Y1.3.2		Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.	4,08	Tinggi
Y1.4.1	Pengembangan diri	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan	4,25	Sangat tinggi
Y1.4.2		Perusahaan tempat saya bekerja membuat karyawan dapat membuat setiap karyawan mengembangkan diri menjadi lebih baik.	4,05	Tinggi
Y1.5.1	Mutu	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan	3,88	Tinggi
Y1.5.2		Pengalaman yang saya miliki membuat saya dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dari yang lain	3,79	Tinggi
Y1.6.1	Efisiensi	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	4,08	Tinggi
Y1.6.2		Saya selalu disiplin mengatur waktu agar pekerjaan selsai tepat pada waktunya.	4,10	Tinggi
Skor Rata-Rata Total Variabel Produktivitas Kerja			3,98	Tinggi

Sumber : Data primer, Diolah (2022)

Bedasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa dari 77 responden yang diambil, rata-rata memiliki nilai variabel Produktivitas Kerja yang tinggi. Skor rata-rata nilai variabel produktivitas kerja adalah 3,98 berada pada interval 3,40 – 4,19. Hal ini menunjukkan penilaian

yang tinggi. Skor rata-rata penilaian produktivitas kerja yaitu 3,98 (tinggi) hal ini disebabkan oleh karyan yang mempunyai kemampuan, dapat meningkatkan hasil yang dicapai, adanya semangat kerja, adanya pengembangan diri, memiliki mutu dan karyawan yang efisiensi. Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul memiliki penilaian tertinggi terdapat pada pernyataan ‘Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan’ dengan rata-rata sebesar 4,25 (sangat tinggi). dan penilaian terendah pada item pernyataan ‘Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan’ dengan rata-rata sebesar 3,62(tinggi).

## **B. Analisis Kuantitatif**

Pengujian hipotesis yang terdapat dalam analisis kuantitatif menggunakan *Path Analysis* Analisis Jalur yang mana hasil analisis diperoleh menggunakan komputer SPSS versi 22 adalah sebagai berikut :

Model analisis jalur pengaruh pengalaman X1 terhadap motivasi Z mempunyai formula sebagai berikut:

$$Z = P_4X_1 + e \quad (1)$$

Hasil analisis jalur (path analysis) persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 10 Hasil Path Analysis Pengalaman Terhadap Motivasi**

Variabel	Koef. Path	Std Error	T	Sig. t	Sig 5 %
Pengalaman	-0,013	0,102	-0,117	0,907	Tidak Signifikan
Variabel dependen : Motivasi					
<i>Adjusted R Square</i> : -0,013					

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar -0,013 atau sebesar -1,3% yang mana artinya kemampuan model *Adjusted R Square* mampu menjelaskan sebesar -1,3% motivasi dan sisanya 98,7 dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil *path analysis* (analisis jalur) persamaan regresi 1 pada Tabel diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = -0,013X_1 + e \quad (1)$$

Model analisis jalur pengaruh lingkungan  $X_1$  terhadap motivasi  $Z$  mempunyai formula sebagai berikut:

$$Z = P_5X_2 + e \quad (1)$$

Hasil analisis jalur (*path analysis*) persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 11 Hasil Path Analysis Lingkungan Terhadap Motivasi**

Variabel	Koef. Path	Std Error	T	Sig. t	Sig 5 %
Lingkungan	0,419	0,031	4,001	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Motivasi					
<i>Adjusted R Square</i> : 0,165					

Sumber : Data Primer, Diolah (2022).

Berdasarkan tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,165 atau sebesar 16,5% yang mana artinya kemampuan model *Adjusted R Square* mampu menjelaskan sebesar 16,5% motivasi dan sisanya 83,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil *path analysis* (analisis jalur) persamaan regresi pada Tabel diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,419X_2 + e \quad (1)$$

Model analisis jalur pengaruh lingkungan  $X_1$  terhadap motivasi  $Z$  mempunyai formula sebagai berikut:

$$Z = P_6X_3 + e \quad (1)$$

Hasil analisis jalur (*path analysis*) persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. 12 Hasil Path Analysis Disiplin Terhadap Motivasi**

Variabel	Koef. Path	Std Error	T	Sig. t	Sig 5 %
Disiplin	0,553	0,042	5,745	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Motivasi					
<i>Adjusted R Square</i> : 0,296					

Sumber : Data Primer, Diolah (2022).

Berdasarkan tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,296 atau sebesar 29,6% yang mana artinya kemampuan model *Adjusted R Square* mampu menjelaskan sebesar 29,6% motivasi dan sisanya 70,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil

*path analysis* (analisis jalur) persamaan regresi pada Tabel diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = 0,553X_3 + e \quad (1)$$

Model analisis jalur menjelaskan pengaruh Pengalaman ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = P_1 X_1 + P_7 Z + e \quad (2)$$

Hasil analisis jalur (*path analysis*) persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4. 13 Hasil Path Analysis Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi**

Variabel	Koef. Path	Std Error	T	Sig. t	Sig 5 %
Pengalaman	0,200	0,114	2,464	0,016	Signifikan
Motivasi	0,688	0,129	8,459	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Produktivitas kerja					
<i>Adjusted R Square</i> : 0,497					

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Bedasarkan Tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,497 atau sebesar 49,7% yang mana artinya kemampuan model *Adjusted R Square* pengalaman dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar 49,7% produktivitas kerja dan sisanya 50,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,200 X_2 + 0,688Z + e \quad (2)$$

Model analisis jalur menjelaskan pengaruh lingkungan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = P_2 X_2 + P_8 Z + e \quad (2)$$

Hasil analisis jalur (*path analysis*) persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4. 14 Hasil Path Analysis Lingkungan Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi**

Variabel	Koef. Path	Std Error	T	Sig. t	Sig 5 %
Lingkungan	0,173	0,042	1,906	0,061	Tidak Signifikan
Motivasi	0,613	0,145	6,732	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Produktivitas kerja					
Adjusted R Square : 0,481					

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Bedasarkan Tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,481 atau sebesar 48,1 % yang mana artinya kemampuan model *Adjusted R Square* lingkungan dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar 48,1% produktivitas kerja dan sisanya 51,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,173 X_2 + 0,613Z + e \quad (2)$$

Model analisis jalur menjelaskan pengaruh Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) melalui motivasi ( $Z$ ) mempunyai formula sebagai berikut:

$$Y = P_3 X_3 + P_9 Z + e \quad (2)$$

Hasil analisis jalur (*path analysis*) persamaan regresi dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel 4. 15 Hasil Path Analysis Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi**

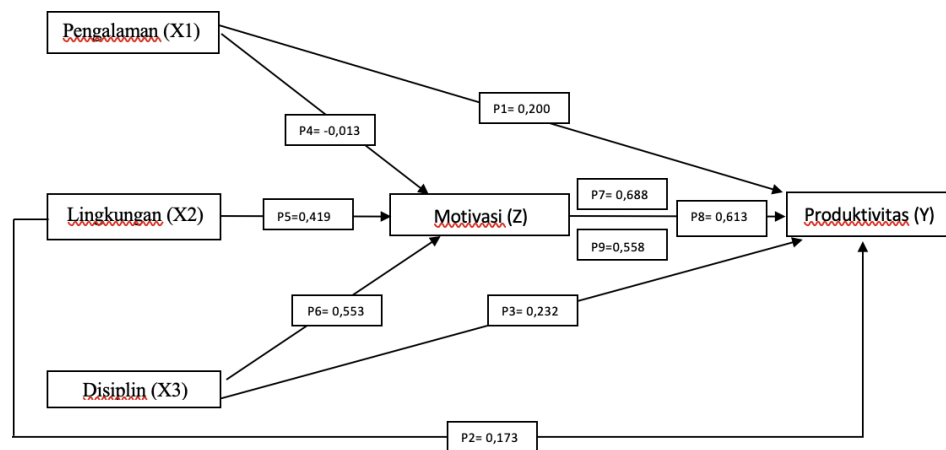
Variabel	Koef. Path	Std Error	T	Sig. t	Sig 5 %
Disiplin	0,232	0,068	2,365	0,021	Signifikan
Motivasi	0,558	0,156	5,693	0,000	Signifikan
Variabel dependen : Produktivitas kerja					
Adjusted R Square : 0,494					

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Bedasarkan Tabel diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,494 atau sebesar 49,4 % yang mana artinya kemampuan model *Adjusted R Square* lingkungan dan Motivasi mampu menjelaskan sebesar 49,4% produktivitas kerja dan sisanya 50,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil persamaan regresi maka dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,232 X_2 + 0,558Z + e \quad (2)$$

Berdasarkan hasil estimasi model hubungan hipotesis antara lima variabel penelitian, maka dapat disajikan diagram *path analysis* (analisis jalur) sebagai berikut:



Sumber : Data Primer, Diolah ( 2022)

**Gambar 4 1 Diagram Analisis Jalur**

### C. Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Hipotesis 1: Pengaruh Langsung Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul

Berdasarkan tabel diatas 4. Tentang pengalaman (X1), Produktivitas kerja (Y), koefisien *path* diperoleh sebesar 0,200. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik memperoleh hasil t hitung sebesar 2,464 dan sig sebesar 0,016, yang mana nilai sig < 0,05 maka hipotesis satu menyatakan “Pengalaman berpengaruh langsung terhadap produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul” didukung. Hal ini menunjukkan pengalaman yang dimiliki karyawan PT.BPR Bank



Daerah Gunung Kidul mendukung untuk meningkatkan Produktivitas Kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai rata-rata indikator Pengalaman sebesar 4,06 (lampiran) yang mana menunjukkan nilai rata-rata tertinggi dari indikator lainnya. Maka dapat disimpulkan Pengalaman yang dimiliki karyawan mampu memberikan pengaruh langsung.

## **2. Hipotesis 2: Pengaruh Langsung Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Berdasarkan tabel diatas 4. Tentang Lingkungan (X2), Produktivitas kerja (Y), koefisien *path* diperoleh sebesar 0,173. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik memperoleh hasil t hitung sebesar 1,906 dan sig sebesar 0,061, yang mana nilai sig > 0,05 maka hipotesis satu menyatakan “Lingkungan berpengaruh langsung terhadap produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul” tidak didukung. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan perusahaan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul tidak mempengaruhi karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai rata-rata indikator lingkungan sebesar 3,67 (lampiran) yang mana menunjukkan nilai rata-rata terendah dari indikator lainnya. dengan demikian berdasarkan indikator bahwa ruangan tidak dilengkapi dengan peredam suara yang baik. Oleh karna itu kebisingan tidak mempengaruhi dalam bekerja. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan yang berada di perusahaan tidak memberikan pengaruh langsung produktivitas kerja.

**3. Hipotesis 3: Pengaruh Langsung Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Berdasarkan tabel diatas 4. Tentang Disiplin (X3), Produktivitas kerja (Y), koefisien *path* diperoleh sebesar 0,232. Hasil perhitungan uji signifikansi dengan t statistik memperoleh hasil t hitung sebesar 2,365 dan sign sebesar 0,021, yang mana nilai sign < 0,05 maka hipotesis satu menyatakan “Disiplin berpengaruh langsung terhadap produktivitas Kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul” didukung. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pada karyawan di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja, sehingga hipotesis didukung. hal ini menunjukkan dengan nilai rata-rata indikator disiplin sebesar 4,25 (lampiran) yang mana menunjukkan nilai rata-rata tertinggi dari indikator lainnya, dengan demikian kedisiplinan karyawan bisa tercipta dengan adanya kemanusiaan antar karyawan dalam instansi berjalan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin pada karyawan memberi pengaruh langsung.

**4. Hipotesis 4: Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Hasil perhitungan path analysis (analisis jalur) pengaruh Pengalaman(X<sub>1</sub>) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui Motivasi (Z)

menunjukkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 4. 16 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi**

Direct Effect
$X_1 \rightarrow Y$
(P <sub>1</sub> )
= 0,200
Indirect Effect
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
(P <sub>4</sub> x P <sub>7</sub> ) = -0,013 x 0,688
= - 0,008944
Total Effect
(Direct Effect + Indirect Effect) = 0,200 + (-0,008944 )
= 0,191056

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.16 dilihat bahwa Pengalaman mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap Produktivitas melalui motivasi sebesar - 0,008944. Sedangkan pengaruh secara langsung (*direct effect*) sebesar 0,200 sehingga diperoleh total pengaruh (*total effect*) sebesar 0,191056. Maka dapat ditarik simpulan bahwa total pengaruh sebesar 0,191056 lebih kecil daripada pengaruh langsung sebesar 0,200 artinya variabel motivasi tidak dapat memediasi.

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yang terdapat di dalam penelitian ini, yaitu motivasi. Untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan uji sobel sebagai berikut:

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S a^2 + a^2 S b^2 + S a^2 S b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,688^2 0,102^2 + (-0,013)^2 0,129^2 + 0,102^2 0,129^2}$$

$$S_{ab} =$$

$$\sqrt{(0,473344)(0,010404) + (-0,000169)(0,016641) + (0,010404)(0,016641)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,00492467) + (-0,00000381) + (0,00017313)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,0051}$$

$$S_{ab} = 0,0714142$$

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

$$t = \frac{-0,008944}{0,0714142}$$

$$= \frac{-0,008944}{0,0714142}$$

$$t = -0,1232411$$

berdasarkan perhitungan bahwa nilai  $t_{hitung} -0,1232411 < t_{tabel} 1,66629$  dengan alpha 0,05 adalah 1,66629 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi tidak signifikan yang artinya tidak terdapat pengaruh mediasi. Berdasarkan hasil perhitungan data dan tahapan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja melalui motivasi. Maka dapat dikatakan bahwa hasil dari temuan penelitian ini tidak mendukung pengaruh secara penuh (fully mediated) atau mediasi parsial. Dengan demikian hipotesis tiga yang menyatakan

“Pengalaman berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi” tidak didukung.

**5. Hipotesis 5: Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Hasil perhitungan path analysis (analisis jalur) pengaruh Lingkungan ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui Motivasi (Z) menunjukkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 4. 17 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi**

Direct Effect
$X_1 \rightarrow Y$
(P2)
= 0,173
Indirect Effect
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
(P5 x P8) = 0,419 x 0,613
= 0,256847
Total Effect
(Direct Effect + Indirect Effect) = 0,173 + 0,256847
= 0,429847

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4.17 dilihat bahwa Lingkungan mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap Produktivitas melalui motivasi sebesar 0,256847. Sedangkan

pengaruh secara langsung (direct effect) sebesar 0,173 sehingga diperoleh total pengaruh (total effect) sebesar 0,429847. Maka dapat ditarik simpulan bahwa total pengaruh sebesar 0,429847 lebih besar daripada pengaruh langsung sebesar 0,173 artinya variabel motivasi dapat memediasi.

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yang terdapat di dalam penelitian ini, yaitu motivasi. Untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan uji sobel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{0,613^2 0,031^2 + 0,419^2 0,145^2 + 0,31^2 0,145^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0,375769)(0,000961) + (0,175561)(0,021025) + (0,000961)(0,021025)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0,0003611) + (0,0036911) + (0,0000202)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{0,00404724} \\
 S_{ab} &= 0,0636176 \\
 t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\
 t &= \frac{0,256847}{0,0636176} \\
 t &= 0,0636176 \\
 t &= 4,0373575
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa nilai  $t_{hitung} 4,0373575 > t_{tabel} 1,66629$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi signifikan yang artinya bahwa terdapat pengaruh mediasi. Berdasarkan hasil perhitungan data dan tahapan tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Maka dapat dikatakan

bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara penuh (*Fully mediated*). Dengan demikian hipotesis lima yang menyatakan “Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul” didukung.

**6. Hipotesis 6: Pengaruh Tidak Langsung Disiplin terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Hasil perhitungan path analysis (analisis jalur) pengaruh Disiplin( $X_3$ ) terhadap Produktivitas kerja (Y) melalui Motivasi (Z) menunjukkan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

**Tabel 4. 18 Direct Effect, Indirect Effect dan Total Effect Disiplin terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi**

Direct Effect
$X_1 \rightarrow Y$
(P3)
= 0,232
Indirect Effect
$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$
(P6 x P9) = 0,553 x 0,558
= 0,308574
Total Effect
(Direct Effect + Indirect Effect) = 0,232 + 0,308574
= 0,540574

Sumber : Data Primer, Diolah (2022)

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4 dilihat bahwa Disiplin mempunyai pengaruh secara tidak langsung (*indirect effect*) terhadap Produktivitas melalui motivasi sebesar 0,308574. Sedangkan pengaruh secara langsung (*direct effect*) sebesar 0,232 sehingga diperoleh total pengaruh (*total effect*) sebesar 0,540574. Maka dapat ditarik simpulan bahwa total pengaruh sebesar 0,540574 lebih besar daripada pengaruh langsung sebesar 0,232 artinya variabel motivasi dapat memediasi.

Uji sobel digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yang terdapat di dalam penelitian ini, yaitu motivasi. Untuk menghitung signifikansi variabel pengaruh mediasi menggunakan uji sobel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 S_{ab} &= \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2} \\
 S_{ab} &= \sqrt{0,558^2 0,042^2 + 0,553^2 0,156^2 + 0,042^2 0,156^2} \\
 S_{ab} &= \\
 &= \sqrt{(0,311364)(0,001764) + (0,305809)(0,024336) + (0,001764)(0,024336)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{(0,000549246) + (0,007442168) + (0,0000429)} \\
 S_{ab} &= \sqrt{0,008034343} \\
 S_{ab} &= 0,089634495 \\
 t &= \frac{ab}{S_{ab}} \\
 t &= \frac{0,308574}{0,089634495} \\
 t &= 3,44258
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas bahwa nilai  $t_{hitung} 3,44258 > t_{tabel} 1,66629$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi signifikan yang artinya bahwa terdapat pengaruh mediasi. Berdasarkan hasil perhitungan data dan tahapan



tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung disiplin terhadap produktivitas kerja melalui motivasi. Maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara penuh (*Fully mediated*). Dengan demikian hipotesis enam yang menyatakan “Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul” didukung.

#### **D. Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Pengalaman terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung kidul**

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* (analisis jalur) menunjukkan hasil 0,200 dengan signifikansi sebesar 0,016 yang artinya bahwa pengalaman memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Karyawan PT. BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Dengan demikian, pengalaman sangat mempengaruhi tingginya produktivitas kerja. Artinya produktivitas kerja dapat meningkat apabila pengalaman dalam perusahaan baik dalam lama masa waktu bekerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki karyawan, penguasaan dalam pekerjaan dan peralatan sudah dilakukan oleh karyawan dalam bekerja terhadap perusahaan.

Seseorang dikatakan berpengalaman atau mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan apabila orang yang bersangkutan telah mengalami pekerjaan tersebut (Sedarmayanti,2016). Dalam penelitian

ini, bahwa pengalaman sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan hal ini karyawan sudah menguasai pekerjaan yang sudah ditugaskan sesuai dengan pengetahuan yang sudah dimiliki dan mempunyai ketrampilan yang memadai walaupun pengalaman dalam bekerja berbeda. Karyawan juga memiliki penguasaan terhadap pekerjaan yang tinggi sehingga dalam bekerja mereka hampir tidak pernah melakukan kesalahan dan dapat mengoperasikan peralatan-peralatan dalam perusahaan. Kondisi tersebut tidak lepas dari adanya pengaruh pengalaman yang dirasakan oleh karyawan tinggi, tetapi memiliki rasa terus untuk menjadi lebih baik dalam bekerja.

Hasil yang demikian menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul sudah sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan. Artinya, karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul mempunyai pengalaman rata-rata tinggi. hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Hal ini di dukung dengan adanya kemajuan teknologi yang pesat sehingga dalam bekerja dibutuhkan adanya penguasaan dalam mengaplikasikan peralatan-peralatan pada perusahaan, sehingga karyawan sudah menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan sudah memadai. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu Rafika Faris, I Wayan Bagian (2016), yang menyatakan bahwa pengalaman mempengaruhi produktivitas kerja.

## **2. Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Hasil pengujian *path analysis* (analisis jalur) menunjukkan hasil koefisien *path* sebesar 0,173 dan signifikansi 0,061 yang artinya pengaruh antar kedua variabel tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga “Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas kerja Pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul” tidak didukung atau tidak berhubungan. Hal ini karena karyawan merasa sudah baik pada lingkungan fisik, penerangan yang baik, kelembaban yang baik, kebisingan, warna, ruang gerak, dan keamanan. Hal ini berdasarkan indikator lingkungan kerja fisik pada pernyataan kuesioner bahwa karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul tidak memperhatikan lingkungan fisik pada perusahaan, karena karyawan merasa dengan adanya kebisingan mereka juga nyaman dalam bekerja. Sehingga dengan keadaan lingkungan fisik tidak mempengaruhi karyawan dalam bekerja, maka tidak mempengaruhi produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti,2016).

Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Abdul Rachman Saleh berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Semarang, bahwa lingkungan tidak ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Virginia A.J Rampisela dan Genita G Lumintang (2020) berjudul Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana cipta, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja

### **3. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Berdasarkan Hasil dalam pengujian *path analysis* (analisis jalur) menunjukkan hasil koefisien *path* sebesar 0,232 dengan signifikansi sebesar 0,021 yang artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap produktivitas kerja pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Dengan demikian, disiplin sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Artinya, produktivitas meningkat apabila disiplin baik dalam besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-biasaan yang mendukung dalam bekerja di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain

serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2003) dalam Subyantoro & Suwanto (2020). Dalam penelitian ini karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah cukup, pimpinan juga mengawasi tempat bekerja sehingga meningkatkan disiplin, pimpinan menjadi contoh yang baik pada bawahannya karena pimpinan bekerja sangat disiplin, karyawan mengikuti aturan yang sudah dibuat oleh perusahaan, pemimpin juga sangat tegas dalam mengambil tindakan, pimpinan dan bawahan merasa kekeluargaan karena kebersamaan yang harmonis dan memperhatikan segala masalah sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dengan pemimpin, dan kebiasaan-biasaan yang mendukung pada karyawan sehingga hal ini dapat menciptakan Kerjasama yang baik sehingga visi dan misi terlaksana sehingga meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul dalam kategori sangat tinggi yang artinya karyawan merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik. Maka disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bramasta *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja dan di dukung oleh peneliti Wardi (2013) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja.

#### **4. Pengaruh Tidak Langsung Pengalaman Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi**

Berdasarkan hasil *path analysis* yang sudah dilakukan, menunjukkan hasil yang mana variabel pengalaman berpengaruh tidak langsung terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul, dengan hasil uji sobel didapatkan nilai  $t$  hitung - 0,1232411 lebih kecil dari  $t$  tabel sebesar 1,66629, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis tidak didukung. Artinya, tanpa ada nya motivasi, pengalaman yang dimiliki karyawan tetap dapat mempengaruhi pada produktivitas kerja. hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul pada indikator penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, dapat dilihat jawaban bahwa karyawan mudah menggunakan peralatan yang disediakan oleh perusahaan. Dengan hal ini mereka sudah merasa cukup bekerja disini dan lamanya waktu dalam bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan, dimana mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan berdasarkan dengan pengetahuan kerja yang telah dilakukan dan karyawan mempunyai ketrampilan di luar latar Pendidikan dan pengalaman yang berbeda, sehingga karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul sudah merasa cukup dengan pengalaman yang dimiliki

oleh karyawan. Maka karyawan tidak lagi membutuhkan motivasi untuk meningkatkan pengalaman kerja karena karyawan sudah mempunyai pengalaman yang sudah baik.

Dalam penilitan ini, bahwa motivasi tidak berpengaruh dalam memediasi pengaruh pengalaman terhadap produktivitas kerja. sehingga Pengalaman pada PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul tanpa melalui motivasi maka produktivitas kerja tetap meningkat. Jika karyawan didampingi dengan motivasi yang tinggi pegawai mengikuti Pendidikan dan pelatihan menunjang prestasi, bertanggung jawab akan keberhasilan perusahaan, dan adanya hubungan sesama karyawan dan atasan maka akan meningkatkan produktivitas yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Maka dapat disimpulkan bawah Hal ini sejalan dengan penelitian Shinta Avriyanti, Indrianti Sumarni dan Ma'rifatus Zuhro berjudul pengaruh Pendidikan dan pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit pertamina tanjong kabupaten tabalong bahwa tidak terdapat pengaruh Pendidikan, pengalaman kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Lingkungan terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Berdasarkan hasil pengujian *path analysis* yang sudah dilakukan, menunjukkan hasil yang mana variabel Lingkungan berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.BPR Bank

Daerah Gunung Kidul. Dengan hasil uji didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 4,0373575 lebih besar dari  $t$  tabel 1,66629 dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Yang mana hal ini menunjukkan variabel mediasi motivasi signifikan dan mampu mempengaruhi secara tidak langsung variabel produktivitas kerja karyawan dengan melibatkan variabel mediasi motivasi. Maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi. Hipotesis 5 didukung.

Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sehingga lingkungan menyebabkan tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan. Apabila dengan lingkungan kerja yang baik, nyaman dan tenang maka dapat meningkatkan produktivitas kerja yang baik dan akan membuat karyawan merasakan nyaman dan senang saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang bisa membuat karyawan betah untuk terus kerja di perusahaan, mampu membuat pikiran yang tenang dan damai. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan motivasi atau dorongan dalam diri karyawan sendiri dan menyebabkan adanya kenaikan produktivitas.

Akan tetapi semua tidak berjalan dengan seimbang dan baik tanpa adanya motivasi. Motivasi adalah salah satu dorongan dari orang lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan dengan



semangat agar mencapai target. Berdasarkan jawaban responden bahwa lingkungan kerja fisik dengan indikator rata-rata sangat tinggi bahwa semua karyawan bekerja dalam kondisi penerangan yang cukup dan pada indikator lingkungan non fisik terdapat indikator tinggi pimpinan tidak membedakan antar karyawan satu sama yang lain artinya hal ini didukungnya variabel motivasi, bahwa adanya dukungan motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan merasa nyaman dengan kekeluargaan terhadap pimpinan. Hal ini didukung dengan motivasi bahwa berdasarkan jawaban dari indikator tertinggi bahwa pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk menunjang prestasi, sehingga pimpinan sangat mendukung adanya kebutuhan akan prestasi pada karyawan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa berdasarkan pada indikator produktivitas kerja tertinggi karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja dan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Dita Tri Pamungkas dan Ngatno (2017) menyebutkan pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap produktivitas kerja telah terbukti signifikan dan pengaruh motivasi kerja terhadap prpduktivitas kerja telah terbukti signifikan, sehingga berdasarkan hasil penelitian tersebut maka

lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi.

**6. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja yang dimediasi oleh Motivasi pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul**

Hasil pengujian *path analysis* yang sudah dilakukan, menunjukkan hasil yang mana variabel disiplin berpengaruh secara tidak langsung terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Dengan hasil uji sobel didapatkan nilai  $t$  hitung sebesar 3,44258 lebih besar dari  $t$  tabel 1,66629. Artinya, variabel disiplin mampu mempengaruhi secara tidak langsung variabel kinerja karyawan dengan melibatkan variabel mediasi motivasi. Maka dapat dikatakan bahwa hasil temuan penelitian ini mendukung pengaruh mediasi secara penuh (*Fully mediated*). Dalam hal ini motivasi mampu memediasi pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja, maka hipotesis 6 diterima. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul disiplin dalam kategori tinggi, artinya karyawan merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik. sehingga hal tersebut dapat memotivasi karyawan secara tidak langsung untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya untuk mampu meningkatkan produktivitas kerja. sehingga pada indikator produktivitas dengan rata-rata tertinggi karyawan selalu berusaha untuk

meningkatkan kualitas kerja dan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah dilakukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa disiplin akan lebih meningkat jika di barengi dengan pembekalan motivasi, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi. Hal ini di dukung dengan penelitian terdahulu oleh Bramasta et.al. (2020) menunjukkan hasil bahwa motivasi memediasi pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Auto 200 Madiun. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wardhana & Choerudin (2017) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan melalui variabel motivasi sebagai *intervening*.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan :**

Berdasarkan hasil pada analisis data yang sudah dilakukan untuk membuktikan keenam hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini yaitu pengaruh pengalaman, lingkungan dan disiplin terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul :

1. Pengalaman berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan demikian hipotesis 1 didukung.
2. Lingkungan tidak berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan demikian hipotesis 2 tidak didukung
3. Disiplin berpengaruh secara langsung terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, dengan demikian hipotesis 3 didukung.
4. Pengalaman berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi, maka hipotesis 4 tidak didukung
5. Lingkungan berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi, dengan demikian hipotesis 5 didukung.
6. Disiplin berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas kerja dengan motivasi sebagai variabel mediasi, dengan demikian hipotesis 6 didukung

## **B. Saran**

Berdasarkan pada hasil penelitian Lingkungan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung sehingga peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Sebaiknya PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul dapat mempertahankan kedisiplinan pada karyawan, dengan meningkatkan aturan yang lebih pasti, dengan menambah aturan-aturan disiplin dalam bekerja dan kesepakatan dengan karyawan agar karyawan dalam melaksanakan aturan dengan baik. Sehingga dengan tingkat kedisiplinan karyawan maka akan menaikkan produktivitas kerja yang lebih baik pada karyawan di PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul. Maka karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Hal ini dengan di dukungnya motivasi, sehingga karyawan mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat. Karena karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul dalam pelayanan sangat totalitas, nasabah tidak perlu datang ke bank. Sehingga karyawan datang kerumah nasabah untuk megambil kredit maupun tabungan. Oleh karena itu dengan adanya tingkat kedisiplinan dan di dukung dengan motivasi yang baik maka akan meningkatkan produktivitas kerja pada PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi : PT.Rineka Cipta
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edis Pertama. Cetakan ke-8. Jakarta:Kencana. Prenadamedia Group.
- Elaine B. Johnson. (2007). *Contextual teaching & learning*. Cetakan III. Diterbitkan oleh Penerbit MLC Jin.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke 11, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). **Sumber Daya Manusia perusahaan**. Remaja. Rosdakarya, Bandung.
- Manulang. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis, Bandung.
- Mathis, R. L. & D. H. Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, L. R. dan J. H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. (2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan** Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins dan Judge. (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Duabelas, Jakarta: Salemba Empat

- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. (2010). Manajemen, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia(Pendekatan Administrasi dan Operasional), Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi 6. Buku 1). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma, dan Roger Bougie. (2017). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian (Edisi 6, Buku 2). Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Simanjuntak, Payaman. (2011). Manajemen dan Evaluasi Kerja, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta
- Subyantoro Arief dan Fx.Suwarto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Diterbitkan oleh penerbit Andi. Yogyakarta

## **Lampiran 1 Kuesioner**

### **Penelitian**



## **KUESIONER PENELITIAN**

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul

Di Yogyakarta

Responden yang terhormat,

Bersama dengan surat ini, saya mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta :

Nama : Zelsa Yorinda Kurniawati

NIM 141180250

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Universitas : Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta

Bermaksud mengadakan penelitian sebagai syarat tugas akhir judul “Pengaruh Pengalaman, Lingkungan, dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT.BPR Bank Daerah Gunung Kidul”

Berhubungan dengan hal itu, saya mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/I mengisi kuesioner dengan jujur dan sebenar-benarnya karena data yang diperoleh akan menjadi sumber informasi bagi penelitian saya. Identitas dan jawaban responden dijamin kerahasiaannya dan kuesioner ini tidak berpengaruh apa-apa karena hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Zelsa Yorinda Kurniawati

## **Kuesioner Penelitian**

Pengaruh Pengalaman, Lingkungan dan Disiplin terhadap Produktivitas  
Kerja melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT.BPR Bank  
Daerah Gunung Kidul

### **I. Karakteristik Responden**

Nama :

Jenis Kelamin\* : Laki-laki/Perempuan

Usia :

Pendidikan Terakhir\* :

- a. SMA / Sederajat
- b. D1/D2/D3
- c. S1
- d. S2

Lama bekerja :

### **II. Petunjuk Pengisian**

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan kondisi yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja pada saat ini dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

Keterangan Jawaban :

SS	: Sangat Setuju	(Skor 5)
S	: Setuju	(Skor 4)
N	: Netral	(Skor 3)
TS	: Tidak Setuju	(Skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

### A. PENGALAMAN

No.	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Lama Waktu/Masa Kerja						
1.	Saya merasa sudah cukup lama bekerja disini					
2.	Lama waktu saya bekerja diperusahaan ini memudahkan saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
Tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki						
1.	Saya mampu menguasai pekerjaan yang ditugaskan kepada saya berdasarkan pengetahuan kerja yang telah saya miliki					
2.	Saya tidak memiliki ketrampilan yang memadai untuk pekerjaan saat ini dikarenakan latar belakang Pendidikan dan pengalaman kerja yang berbeda					
Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan						
1.	Selama bekerja hampir tidak pernah melakukan kesalahan karena saya menguasai pekerjaan					
2.	Saya dapat dengan mudah menggunakan peralatan-peralatan yang disediakan oleh perusahaan					

### B. LINGKUNGAN

No.	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
Penerangan						
1.	Sistem pencahayaan listrik di tempat kerja cukup memadai					
2.	Semua karyawan bekerja dalam kondisi penerangan yang cukup					
Kelembaban						
1.	Sistem pertukaran udara di tempat kerja cukup baik					
2.	Perusahaan memperhatikan sistem					

	pertukaran udara ditempat kerja					
<b>Kebisingan</b>						
1.	Ruangan ini dilengkapi peredam suara yang bagus					
2.	Tidak pernah merasakan masalah akibat kebisingan suara di tempat kerja					
<b>Warna</b>						
1.	Pewarnaan di ruang kerja sudah serasi					
2.	Instansi memberi perhatian pada masalah pewarnaan ruang tempat kerja					
<b>Ruang gerak</b>						
1.	Penataan ruang kerja membuat betah berada di ruang kerja					
2.	Merasa puas akan perpaduan dan penataan meja dan peralatan di ruang kerja					
<b>Keamanan</b>						
1.	Perusahaan menempatkan petugas khusus untuk menjaga keamanan di tempat kerja					
2.	Sistem keamanan ditempat kerja selama ini cukup bagus					
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
<b>Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan</b>						
1.	Pimpinan tidak membedakan anatar karyawan satu sama lain					
2.	Mendapat penghargaan berupa pengakuan dari pihak atasan membuat semakin rajin dalam bekerja					
<b>Hubungan sesama rekan kerja</b>						
1.	Bekerja di perusahaan merasa aman dari bentuk intimidasi dari karyawan lain					
2.	Bekerja di perusahaan ini mempunyai komunikasi yang baik dengan karyawan lain					

### C. DISIPLIN

No.	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Besarnya pemberian kompensasi						
1.	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan					
2.	Saya merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan perusahaan.					
Ada tidaknya pengawasan pimpinan						
1.	Pengawasan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja					
2.	Pimpinan selalu mengawasi pekerjaan bawahan ditempat saya bekerja.					
Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan						
1.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya					
2.	Pemimpin perusahaan tempat saya bekerja sangat disiplin.					
Ada tidaknya aturan pasti						
1.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan					
2.	Aturan yang dibuat perusahaan sangat memberatkan karyawan.					
Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan						
1.	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan					
2.	Pimpinan di tempat saya bekerja selalu masukan terhadap					

	permasalahan yang sedang dihadapi oleh bawahan					
Ada tidaknya perhatian kepada karyawan						
1.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan Kerjasama yang baik					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja sangat memperhatikan permasalahan yang di hadapi karyawan.					
Diciptakan kebiasaan-biasaan yang mendukung						
1.	Saya merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik					
2.	Kedisiplinan merupakan bagian dari budaya organisasi perusahaan.					

#### D. MOTIVASI

No.	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan akan prestasi						
1.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
2.	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi					
Kebutuhan akan kekuasaan						
1.	Pegawai memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan					
2.	Dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai mempunyai metode sendiri dan wewenang yang bisa di bertanggung jawabkan					
Kebutuhan akan afiliasi						

1.	Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan merupakan salah satu prioritas dalam perusahaan					
2.	Dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai ingin mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaannya dari masyarakat					

### E. PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Pernyataan	Skala Penilaian				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1.	Saya menguasai ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan saya					
2.	Saya dengan kemampuan yang dimiliki mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
<b>Meningkatkan hasil yang dicapai</b>						
1.	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan					
2.	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya setiap waktu.					
<b>Semangat kerja</b>						
1.	Saya tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawab saya					
2.	Saya selalu termotivasi untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.					
<b>Pengembangan diri</b>						
1.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya dan selalu berusaha memperbaiki terhadap kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja membuat karyawan dapat membuat setiap karyawan mengembangkan diri menjadi lebih baik.					

Mutu					
1.	Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan				
2.	Pengalaman yang saya miliki membuat saya dapat memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dari yang lain				
Efisiensi					
1.	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan				
2.	Saya selalu disiplin mengatur waktu agar pekerjaan selsai tepat pada waktunya.				



**Lampiran 2 Karakteristik  
Responden**

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Lama Bekerja (Tahun)
1	Dewi Pramukti	Perempuan	30	S1	8
2	Yuliana Anjarwati	Perempuan	29	S1	3
3	Dwi Wahid	Laki-Laki	37	S1	9
4	Ilham Nugroho	Laki-Laki	40	S1	10
5	Ratna Wahyu P	Perempuan	27	S1	4
6	Dwinta Nurul I	Perempuan	26	S1	7
7	Edi Santoso	Laki-Laki	47	S1	20
8	Yusuf Nurseta	Laki-Laki	29	S1	3
9	Yudi Setiawan	Laki-Laki	30	S1	3
10	Diana Kusuma D	Perempuan	23	S1	1
11	Galuh Indyastuti	Perempuan	27	S1	2
12	Septiana Puji U	Perempuan	27	S1	4
13	Puji Nur Rohman	Perempuan	27	SMA	4
14	Andri Eka S	Laki-Laki	30	S1	5
15	Wahyu Kurniawan	Laki-Laki	29	D1	4
16	Fransisca Endita S	Perempuan	35	S1	9
17	Mujiyono	Laki-Laki	43	S1	14
18	Nanang Rahayu S	Laki-Laki	31	S1	8
19	Danang Susanto	Laki-Laki	29	S1	4
20	Nugroho	Laki-Laki	30	S1	4
21	Avintya Iska I	Perempuan	27	S1	4
22	Dian Ayu A	Perempuan	24	SMA	1
23	Widya Divarizky R	Perempuan	24	D1	1
24	Puji Susanto	Laki-Laki	30	S1	4
25	Ratih Mahfudah I	Perempuan	26	S1	2
26	Kintan Heksa P	Perempuan	26	S1	2
27	Darmi Agus S	Laki-Laki	36	S1	11
28	Anung Yoga W	Laki-Laki	31	S1	5
29	Aulia Yardiastuti	Perempuan	29	S1	9
30	Thomas Seto B	Laki-Laki	34	S1	5
31	Hida	Perempuan	31	S1	8
32	Endro Rahmanto	Laki-Laki	37	S1	7
33	Luthfi Akmalu Z	Laki-Laki	29	S1	5
34	Widodo	Laki-Laki	49	SMA	13
35	Anisa Cahayani	Perempuan	28	S1	6
36	Bowo Laksono	Laki-Laki	36	S1	10
37	Nuke	Perempuan	24	D1	3
38	Sugi Handono	Laki-Laki	49	S1	28
39	Dwi Oktiana	Perempuan	29	S1	2
40	Vina Kurniyati	Perempuan	35	S1	8
41	Aditya Damar	Laki-Laki	29	S1	4
42	Deasy Maria	Perempuan	37	S1	11
43	Chellya Putri R	Perempuan	29	S1	5
44	Ginanjat Prandi P	Laki-Laki	27	S1	2
45	Yoga Rahmad H	Laki-Laki	24	S1	1
46	Ratih Rakasiwi	Perempuan	25	S1	3
47	Novita	Perempuan	34	S1	11
48	Nisza Yovinka E	Perempuan	24	D3	1
49	Noviyanti	Perempuan	25	S1	5
50	Doni Oktandi	Laki-Laki	32	S1	7
51	Vincentius Yudha	Laki-Laki	27	S1	5
52	Dyah Wara	Perempuan	35	D3	2
53	Elisabeth Marsilah	Perempuan	34	S1	3
54	Fendi Sukma	Laki-Laki	25	S1	1
55	Bondan Akhida	Laki-Laki	27	S1	2
56	Fina	Perempuan	28	S1	4
57	Alifia Intan L	Perempuan	25	S1	1
58	Zulfa Aditya	Laki-Laki	31	SMA	7
59	Friska Ayu K	Perempuan	23	S1	1
60	Rury Dwi P	Laki-Laki	32	S1	7
61	Reza Resita	Perempuan	22	SMA	1
62	Herlina	Perempuan	40	S2	17
63	Sendy	Laki-Laki	26	S1	2
64	Lutfhi Noor H	Laki-Laki	23	D3	1
65	Trisna R	Laki-Laki	31	S1	6
66	Hendrika M	Laki-Laki	36	S1	7
67	Alfian Noor S	Laki-Laki	31	S1	9
68	Bekti Rahayu	Perempuan	47	SMA	18
69	Irma Wulan	Perempuan	33	S1	8
70	Septiana Alifah	Perempuan	36	S1	5
71	Mutiara Lestari	Perempuan	34	S1	10
72	Novika Wulansih	Perempuan	36	S1	13
73	Nugroho Bambang W	Laki-Laki	41	S1	14
74	Asep Ghan Ghan	Laki-Laki	31	S1	7
75	Vita Candra D	Perempuan	38	S1	11
76	Wahyudi Priyo	Laki-Laki	40	S1	8
77	Triagung Yudo K	Laki-Laki	39	S1	7

## **Lampiran 3**

### **Tabulasi Data**

PENGALAMAN (X1)						TOTAL X1	RATA-RATA X1
X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2		
4	4	3	4	3	4	22	3,67
3	4	4	5	4	4	24	4,00
4	4	3	4	2	4	21	3,50
4	3	4	4	4	4	23	3,83
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	3	4	4	4	4	23	3,83
4	5	5	4	5	5	28	4,67
5	5	4	4	4	4	26	4,33
2	2	3	3	2	3	15	2,50
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	5	4	4	3	4	24	4,00
3	3	3	3	3	4	19	3,17
4	4	4	4	4	4	24	4,00
3	3	4	3	3	3	19	3,17
3	3	4	3	3	4	20	3,33
3	3	3	4	4	4	21	3,50
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	4	4	24	4,00
5	4	4	4	4	4	25	4,17
4	3	4	5	4	5	25	4,17
4	4	4	3	4	4	23	3,83
3	4	4	4	3	4	22	3,67
3	4	2	3	4	4	20	3,33
3	3	4	4	4	4	22	3,67
3	4	4	3	4	4	22	3,67
5	5	5	5	5	5	30	5,00
4	5	4	4	4	4	25	4,17
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	3	3	4	4	4	22	3,67
4	4	4	5	4	5	26	4,33
4	3	3	4	4	4	22	3,67
4	4	4	5	4	5	26	4,33
4	3	3	4	4	4	22	3,67
4	3	4	4	4	4	23	3,83
3	4	2	4	4	5	22	3,67
4	4	2	4	5	4	23	3,83
4	4	4	5	5	5	27	4,50
4	3	4	4	4	4	23	3,83
4	4	3	4	4	4	23	3,83
4	4	4	5	5	4	26	4,33
4	3	2	4	4	4	21	3,50
4	4	4	4	5	4	25	4,17
4	4	4	4	5	4	25	4,17
4	4	4	4	5	4	25	4,17
4	4	3	5	5	5	26	4,33
3	3	3	4	4	4	21	3,50
4	2	3	3	3	4	19	3,17
4	3	4	3	5	4	23	3,83
4	4	5	4	4	5	26	4,33
5	5	5	5	5	5	30	5,00
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	3	3	22	3,67
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	3	4	3	22	3,67
4	4	3	3	3	3	20	3,33
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	3	3	4	4	22	3,67
5	5	4	4	5	5	28	4,67
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	3	3	3	3	20	3,33
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	5	5	4	4	26	4,33
4	4	4	4	3	3	22	3,67
5	5	5	5	5	5	30	5,00
5	5	5	5	5	5	30	5,00
4	4	3	4	4	4	23	3,83
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	4	4	24	4,00
5	5	5	5	5	4	29	4,83
5	4	4	4	4	4	25	4,17
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	4	3	23	3,83
4	3	4	4	4	4	23	3,83
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	4	4	24	4,00
4	4	4	4	4	4	24	4,00
3,94805195	3,85714286	3,79220779	4	4	4,06493506	23,6623377	3,943722944

LINGKUNGAN (X2)																TOTAL X2	RATA-RATA X2
X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2	X2.6.1	X2.6.2	X2.7.1	X2.7.2	X2.8.1	X2.8.2		
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	4,25
5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	75	4,6875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	63	3,9375
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	75	4,6875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	50	3,125
5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	66	4,125
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	75	4,6875
5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	72	4,5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	62	3,875
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	61	3,8125
3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	45	2,8125
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	68	4,25
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,125
4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	51	3,1875
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	54	3,375
5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4,6875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	62	3,875
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	78	4,875
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	72	4,5
5	5	4	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	66	4,125
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	74	4,625
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	74	4,625
2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	48	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60	3,75
4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58	3,625
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	60	3,75
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	62	3,875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	62	3,875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	61	3,8125
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	62	3,875
5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	64	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63	3,9375
4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	50	3,125
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	78	4,875
4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	54	3,375
5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	76	4,75
5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	72	4,5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	68	4,25
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	72	4,5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63	3,9375
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79	4,9375
5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75	4,6875
5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	70	4,375
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	53	3,3125
5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	3,25
5	5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	61	3,8125
5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	70	4,375
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	65	4,0625
4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	2	4	3	4	4	4	54	3,375
4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	56	3,5
4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	62	3,875
4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	51	3,1875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	5	3	3	58	3,625
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	57	3,5625
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	76	4,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66	4,125
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	70	4,375
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	78	4,875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	60	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	62	3,875
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,6875
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59	3,6875
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	61	3,8125
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	77	4,8125
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66	4,125
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65	4,0625
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	4
4,2987013	4,32467532	4,15584416	4,09090909	3,67532468	3,75324675	4,05194805	3,98701299	4	3,97402597	4,03896104	4,03896104	4,06493506	4,01298701	3,87012987	3,96103896	64,2987013	4,018668831

DISIPLIN (X3)														TOTAL X3	RATA-RATA X3	
X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2	X3.4.1	X3.4.2	X3.5.1	X3.5.2	X3.6.1	X3.6.2	X3.7.1	X3.7.2			
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	53	3,79	
5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	65	4,64	
3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	52	3,71	
3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	3	4	4	4	48	3,43	
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	52	3,71	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	3,00	
3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	52	3,71	
4	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	64	4,57	
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	56	4,00	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	57	4,07	
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	49	3,50	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	47	3,36	
2	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	5	4	54	3,86	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53	3,79	
2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	50	3,57	
4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	55	3,93	
5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	65	4,64	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55	3,93	
4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	58	4,14	
3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	53	3,79	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	57	4,07	
3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	58	4,14	
3	4	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	5	58	4,14	
3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	46	3,29	
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	46	3,29	
2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	4	48	3,43	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	56	4,00	
4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	58	4,14	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	51	3,64	
3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	50	3,57	
4	4	4	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	5	56	4,00	
4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	52	3,71	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	52	3,71	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54	3,86	
3	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	64	4,57	
4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	5	3	4	5	51	3,64	
4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	4	4	5	62	4,43	
3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	52	3,71	
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54	3,86	
5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	63	4,50	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54	3,86	
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	48	3,43	
4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	5	5	5	58	4,14	
2	4	4	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	5	59	4,21	
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	59	4,21	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	5	52	3,71	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54	3,86	
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	54	3,86	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	44	3,14	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	53	3,79	
4	2	4	4	4	3	4	4	2	2	3	4	3	4	46	3,29	
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	47	3,36	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	57	4,07	
3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	2	5	4	50	3,57
3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	53	3,79	
4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	56	4,00	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55	3,93	
3	4	4	4	5	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	55	3,93
3	3	4	3	5	5	4	1	3	3	4	4	4	4	50	3,57	
4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	64	4,57	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	
3	3	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	5	58	4,14	
4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	54	3,86	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68	4,86	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	54	3,86	
3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	45	3,21	
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	48	3,43	
3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	48	3,43	
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	48	3,43	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63	4,50	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	63	4,50	
4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	47	3,36	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56	4,00	
3,54545455	3,80519481	4,03896104	3,94805195	4,12987013	4,11688312	4	2,76623377	3,66233766	3,64935065	4,15584416	3,83116883	4,24675325	4,23376623	54,1298701	3,866419295	



PRODUKTIVITAS KERJA (Y)												TOTAL Y	RATA-RATA Y	
Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.5.1	Y1.5.2	Y1.6.1	Y1.6.2			
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50	4,17
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	44	3,67
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	42	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	58	4,83
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	50	4,17
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	48	4,00
3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	40	3,33
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	49	4,08
3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45	3,75
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3,75
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	59	4,92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46	3,83
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46	3,83
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	45	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	46	3,83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49	4,08
4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	49	4,08
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,83
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	46	3,83
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3,50
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	52	4,33
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	52	4,33
4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	52	4,33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	3,75
2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	53	4,42
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	49	4,08
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52	4,33
4	4	3	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	48	4,00
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	54	4,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	47	3,92
4	4	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	50	4,17
4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	49	4,08
3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	41	3,42
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46	3,83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	52	4,33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	49	4,08
4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	40	3,33
4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	42	3,50
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	3,92
5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	51	4,25
4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	43	3,58
4	4	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	51	4,25
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3,50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57	4,75
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	42	3,50
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	58	4,83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	45	3,75
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3,92
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47	3,92
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47	3,92
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	47	3,92
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	46	3,83
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	55	4,58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	4,08
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4,00
3,8961039	3,8961039	3,62337662	4,22077922	3,88311688	4,07792208	4,24675325	4,05194805	3,88311688	3,79220779	4,07792208	4,1038961	47,7532468	3,979437229	



**Lampiran 4 Hasil Uji****Validitas**

## Pengalaman (X1)

		<b>Correlations</b>					
		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.583**	.446**	.442**	.492**	.327**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.004
	N	77	77	77	77	77	77
X1.1.2	Pearson Correlation	.583**	1	.449**	.407**	.415**	.331**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003
	N	77	77	77	77	77	77
X1.2.1	Pearson Correlation	.446**	.449**	1	.421**	.340**	.256*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.025
	N	77	77	77	77	77	77
X1.2.2	Pearson Correlation	.442**	.407**	.421**	1	.505**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77
X1.3.1	Pearson Correlation	.492**	.415**	.340**	.505**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77
X1.3.2	Pearson Correlation	.327**	.331**	.256*	.604**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.025	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77
X1	Pearson Correlation	.748**	.739**	.686**	.760**	.760**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77

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

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





X2.8.1	Pearson Correlation	.395**	.460**	.512**	.382**	.307**	.436**	.477**	.487**	.594**	.465**	.423**	.521**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2.8.2	Pearson Correlation	.346**	.401**	.459**	.550**	.221	.331**	.422**	.383**	.477**	.425**	.491**	.638**	.617**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.054	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X2	Pearson Correlation	.708**	.759**	.857**	.761**	.541**	.696**	.813**	.787**	.825**	.833**	.685**	.793**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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



X3.5.2	Pearson Correlation	.299**	.523**	.411**	.386**	.344**	.367**	.467**	.077	1	.681**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.001	.002	.001	.000	.507		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.6.1	Pearson Correlation	.301**	.609**	.383**	.438**	.361**	.388**	.325**	-.008	.681**	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.001	.000	.001	.000	.004	.948	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.7.1	Pearson Correlation	.112	.350**	.417**	.463**	.494**	.426**	.500**	-.173	.476**	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.333	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.132	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.7.2	Pearson Correlation	.150	.630**	.511**	.607**	.674**	.677**	.568**	-.179	.506**	.478**	.412**
	Sig. (2-tailed)	.194	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.120	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.8.1	Pearson Correlation	.089	.341**	.320**	.363**	.395**	.368**	.479**	-.104	.443**	.313**	.615**
	Sig. (2-tailed)	.441	.002	.005	.001	.000	.001	.000	.369	.000	.006	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3.8.2	Pearson Correlation	.223	.314**	.507**	.386**	.472**	.444**	.511**	-.212	.567**	.450**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.051	.005	.000	.001	.000	.000	.000	.064	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
X3	Pearson Correlation	.483**	.739**	.745**	.792**	.730**	.736**	.682**	.114	.733**	.692**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.324	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

## Motivasi (Z)

		<b>Correlations</b>					
		Z1.1.1	Z1.1.2	Z1.2.1	Z1.2.2	Z1.3.1	Z1.3.2
Z1.1.1	Pearson Correlation	1	.700**	.623**	.290*	.424**	.105
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.010	.000	.362
	N	77	77	77	77	77	77
Z1.1.2	Pearson Correlation	.700**	1	.463**	.075	.317**	.002
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.517	.005	.988
	N	77	77	77	77	77	77
Z1.2.1	Pearson Correlation	.623**	.463**	1	.260*	.443**	.281*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.023	.000	.013
	N	77	77	77	77	77	77
Z1.2.2	Pearson Correlation	.290*	.075	.260*	1	.599**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.010	.517	.023		.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77
Z1.3.1	Pearson Correlation	.424**	.317**	.443**	.599**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.000		.000
	N	77	77	77	77	77	77
Z1.3.2	Pearson Correlation	.105	.002	.281*	.418**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.362	.988	.013	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77	77
Z1	Pearson Correlation	.739**	.596**	.715**	.666**	.803**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77

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

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





Y1.5.1	Pearson Correlation	.405**	.617**	.347**	.458**	.437**	.289*	.309**	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000	.011	.006	.001	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y1.5.2	Pearson Correlation	.399**	.678**	.394**	.175	.385**	.317**	.253*	.184	.569**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.128	.001	.005	.026	.109	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y1.6.1	Pearson Correlation	.169	.342**	.281*	.305**	.299**	.552**	.473**	.235*	.196
	Sig. (2-tailed)	.141	.002	.013	.007	.008	.000	.000	.039	.088
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y1.6.2	Pearson Correlation	.252*	.440**	.203	.443**	.514**	.476**	.439**	.298**	.365**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.077	.000	.000	.000	.000	.008	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77
Y1	Pearson Correlation	.539**	.794**	.574**	.664**	.687**	.635**	.697**	.532**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77

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

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

**Lampiran 5 Hasil Uji****Reliabilitas**

## Pengalaman (X1)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.820	6

## Lingkungan (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.942	16

## Disiplin (X3)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.879	14

Motivasi (Z)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.765	6

Produktivitas kerja (Y)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	77	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	77	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.756	13

**Lampiran 6****Hasil Data Frekuensi Variabel**

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3 (Netral)	8	10.4	10.4
	4 (Setuju)	61	79.2	79.2
	5 (Sangat Setuju)	8	10.4	10.4
	Total	77	100.0	100.0

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3 (Netral)	11	14.3	14.3
	4 (Setuju)	48	62.3	62.3
	5 (Sangat Setuju)	18	23.4	23.4
	Total	77	100.0	100.0

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3 (Netral)	15	19.5	19.5
	4 (Setuju)	53	68.8	68.8
	5 (Sangat Setuju)	9	11.7	11.7
	Total	77	100.0	100.0

**Z**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3 (Netral)	1	1.3	1.3
	4 (Setuju)	61	79.2	79.2
	5 (Sangat Setuju)	15	19.5	19.5
	Total	77	100.0	100.0

**Y**

		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	3 (Netral)	3	3.9	3.9
	4 (Setuju)	68	88.3	88.3
	5 (Sangat Setuju)	6	7.8	7.8
	Total	77	100.0	100.0

## **Lampiran 7 Hasil Path**

### **Analysis**



**Lampiran 8**  
**HASIL *PATH ANALYSIS***

\

## PENGARUH PENGALAMAN TERHADAP MOTIVASI

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Z  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.013 <sup>a</sup>	.000	-.013	2.391

- a. Predictors: (Constant), X1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.078	1	.078	.014	.907 <sup>b</sup>
	Residual	428.805	75	5.717		
	Total	428.883	76			

- a. Dependent Variable: Z  
 b. Predictors: (Constant), X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.606	2.425		10.146	.000
	X1	-.012	.102	-.013	-.117	.907

- a. Dependent Variable: Z

## PENGARUH LINGKUNGAN TERHADAP MOTIVASI

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Z  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 <sup>a</sup>	.176	.165	2.171

- a. Predictors: (Constant), X2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.453	1	75.453	16.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	353.431	75	4.712		
	Total	428.883	76			

- a. Dependent Variable: Z  
 b. Predictors: (Constant), X2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.408	1.994		8.229	.000
	X2	.123	.031	.419	4.001	.000

- a. Dependent Variable: Z

## PENGARUH DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	X3 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Z  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 <sup>a</sup>	.306	.296	1.993

- a. Predictors: (Constant), X3

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	131.073	1	131.073	33.009	.000 <sup>b</sup>
	Residual	297.810	75	3.971		
	Total	428.883	76			

- a. Dependent Variable: Z  
 b. Predictors: (Constant), X3

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.348	2.270		4.999	.000
	X3	.240	.042	.553	5.745	.000

- a. Dependent Variable: Z

## PENGARUH PENGALAMAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Z, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y  
b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.497	2.681

- a. Predictors: (Constant), Z, X1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.109	2	277.054	38.536	.000 <sup>b</sup>
	Residual	532.021	74	7.189		
	Total	1086.130	76			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), Z, X1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.543	4.189		3.472	.001
	X1	.281	.114	.200	2.464	.016
	Z	1.095	.129	.688	8.459	.000

- a. Dependent Variable: Y

## PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Z, X2 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y  
b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.495	.481	2.723

- a. Predictors: (Constant), Z, X2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	537.388	2	268.694	36.234	.000 <sup>b</sup>
	Residual	548.742	74	7.415		
	Total	1086.130	76			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), Z, X2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.913	3.450		5.482	.000
	X2	.081	.042	.173	1.906	.061
	Z	.975	.145	.613	6.732	.000

- a. Dependent Variable: Y

## PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	Z, X3 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y  
b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712 <sup>a</sup>	.507	.494	2.689

- a. Predictors: (Constant), Z, X3

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.898	2	275.449	38.083	.000 <sup>b</sup>
	Residual	535.232	74	7.233		
	Total	1086.130	76			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), Z, X3

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.612	3.537		4.979	.000
	X3	.160	.068	.232	2.365	.021
	Z	.887	.156	.558	5.693	.000

- a. Dependent Variable: Y

## Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526



Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211