



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PENGRAJIN KUNINGAN DI KECAMATAN TAPEN
KABUPATEN BONDOWOSO**

SKRIPSI

Disusun oleh:

Nila Rizkie Febrianti

NIM 140210301036

Pembimbing I : Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II : Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd.
Penguji I : Dr. Sukidin, M.Pd.
Penguji II : Dr. Pudjo Suharso, M.Si.

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2019



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA
PENGRAJIN KUNINGAN DI KECAMATAN TAPEN
KABUPATEN BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) dan mencapai gelar Sarjana Pendidikan

Disusun oleh :

Nilia Rizkie Febrianti

NIM. 140210301036

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS JEMBER**

2019

PERSEMBAHAN

Dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, terucap puji dan syukur alhamdulillah yang tiada batas sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam saya haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju ke jalan yang terang benderang ini. Dengan segala ketulusan, keikhlasan, bangga serta bahagia saya persembahkan skripsi ini sebagai rasa cinta, kasih, sayang serta perwujudan tanggung jawab saya kepada:

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karuniaNya maka skripsi ini dapat disusun dan terselesaikan pada waktunya.
2. Yang kuhormati dan kucintai Ayahanda Budi Sarjono dan Ibunda Sri Wardani yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta do'a yang tiada henti untuk kesuksesanku ini. Tidak ada kata yang indah selain lantunan do'a dan tidak ada do'a yang paling khusuk selain do'a yang dilantunkan ayah dan ibu, serta kakakku Rizky Oktavani Monica Sari dan adikku Muhammad Rizal Robi Akbar yang memberikan dorongan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Guru-guruku sejak Taman kanak - kanak sampai Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai harganya.

MOTTO

“Dan hanya kepada Tuhanmulah (Allah SWT), hendaknya kamu berharap”

Qs : Al Insyirah 94 : 8. *)

Saat masalahmu jadi terlalu berat untuk ditangani, beristirahatlah dan hitung
berkah yang sudah kau dapatkan. **)

Beberapa orang bermimpi akan keberhasilan. Sementara orang lain bangun tiap
pagi dan mewujudkannya. (Wayne Huizenga.***)

* Al-Qur'an, Tafsir Surat Al-Insyirah ayat 1 – 8 dan terjemahannya, diakses dari <http://ibnothman.com/> pada tanggal 10 Desember 2018 pukul 12.43

**) Nurul Aprilianti, Kepo Gaul, diakses dari <http://www.kepogaul.com/> pada tanggal 10 Desember 2018 pukul 12.43

***) Kepo Gaul, diakses dari <http://www.kepogaul.com/> pada tanggal 10 Desember 2018 pukul 12.43

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nila Rizkie Febrianti

NIM : 140210301036

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”** adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapatkan sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 16 Januari 2019

Yang menyatakan,

Nila Rizkie Febrianti
NIM 140210301036

PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PENGRAJIN
KUNINGAN DI KECAMATAN TAPEN KABUPATEN BONDOWOSO**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Pendidikan Ekonomi (S1) Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember

Oleh

Nama : Nila Rizkie Febrianti
NIM : 140210301036
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Tahun Angkatan : 2014
Tempat/Tanggal Lahir : Bondowoso, 3 Februari 1995

Disetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II

Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19800827 200604 2 001

Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19870924 201504 1 001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso**” telah diuji dan disahkan pada:

Hari, tanggal : Rabu, 16 Januari 2019

Tempat : Gedung I Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Jember

Tim penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19800827 200604 2 001

Anggota I

Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19870924 201504 1 001

Anggota II

Dr. Sukidin, M.Pd.
NIP. 19660323 199301 1 001

Dr. Pudjo Suharso, M.Si.
NIP. 19591116 198601 1 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Drs. Dafik, M.Sc, Ph.D
NIP. 19680802 199303 1 004

RINGKASAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Nila Rizkie Febrianti; 140210301036; 61 Halaman; Jurusan Pendidikan IPS Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember.

Pada saat ini dunia telah memasuki era industri kreatif yang mana pertumbuhan ekonomi kreatif dapat mendorong perekonomian semakin besar. Industri kreatif di Indonesia telah mampu memberikan sumbangan kepada Produk Domestik Bruto (PDB) secara signifikan, pada tahun 2017 sebesar 7,38% diantaranya dengan ekspor (Yayu Agustini Rahayu, 17 Oktober 2017). Kementerian Perdagangan Republik Indonesia mengelompokkan industri kreatif menjadi 14 kelompok bidang industri salah satunya yaitu industri kerajinan. Industri kerajinan yang ada di Kabupaten Bondowoso adalah kerajinan kuningan. Industri kerajinan kuningan ini merupakan sektor industri unggulan yang berada di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Industri kerajinan kuningan ini merupakan warisan budaya turun temurun dari keluarga yang harus dilestarikan. Ada berbagai macam produk kerajinan seperti meja, kaligrafi, guci dan lainnya.

Untuk mendukung aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan haruslah memiliki tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi. Salah satunya yaitu tenaga kerja harus memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja. Namun motivasi kerja dan pengalaman kerja setiap tenaga kerja berbeda oleh karenanya dapat mempengaruhi hasil dari kerajinan yang dibuat. Jika motivasi kerjanya tinggi maka kerajinan yang dikerjakan akan cepat terselesaikan, jika pengalaman kerjanya tinggi maka kerajinan yang dibuat akan mempunyai kualitas yang baik dengan begitu dapat meningkatkan produktivitas kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh signifikan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan dan untuk mengetahui variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang lokasi penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive area*, penentuan responden menggunakan populasi sejumlah 35 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara, observasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis varian garis regresi, koefisien determinasi berganda, uji f, uji t, efektivitas garis regresi, *standard error of estimate* regresi linier berganda yang dibantu dengan program *SPSS versi 22.0 for windows*

Hasil penelitian menunjukkan nilai R^2 (R_{square}) sebesar 0,848 atau memiliki pengaruh sebesar 84,8%. Hasil uji F sebesar 88,992 dan F tabel sebesar 3,295 pada taraf signifikan 0,05 dengan kriteria pengujian yaitu $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil uji t variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $4,115 > 2,035$ dan $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Variabel pengalaman kerja (X_2) diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $6,130 > 2,035$ dan $\text{sig} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ artinya pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Berdasarkan hasil uji efektivitas garis regresi berganda, variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 32,7% dan variabel pengalaman kerja sebesar 52,1% terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Berdasarkan hasil uji efektivitas garis regresi berganda dapat ditarik kesimpulan bahwa pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu wa Ta'ala* atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga karya tulis berupa skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Topen Kabupaten Bondowoso” dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, secara khusus disampaikan terimakasih kepada:

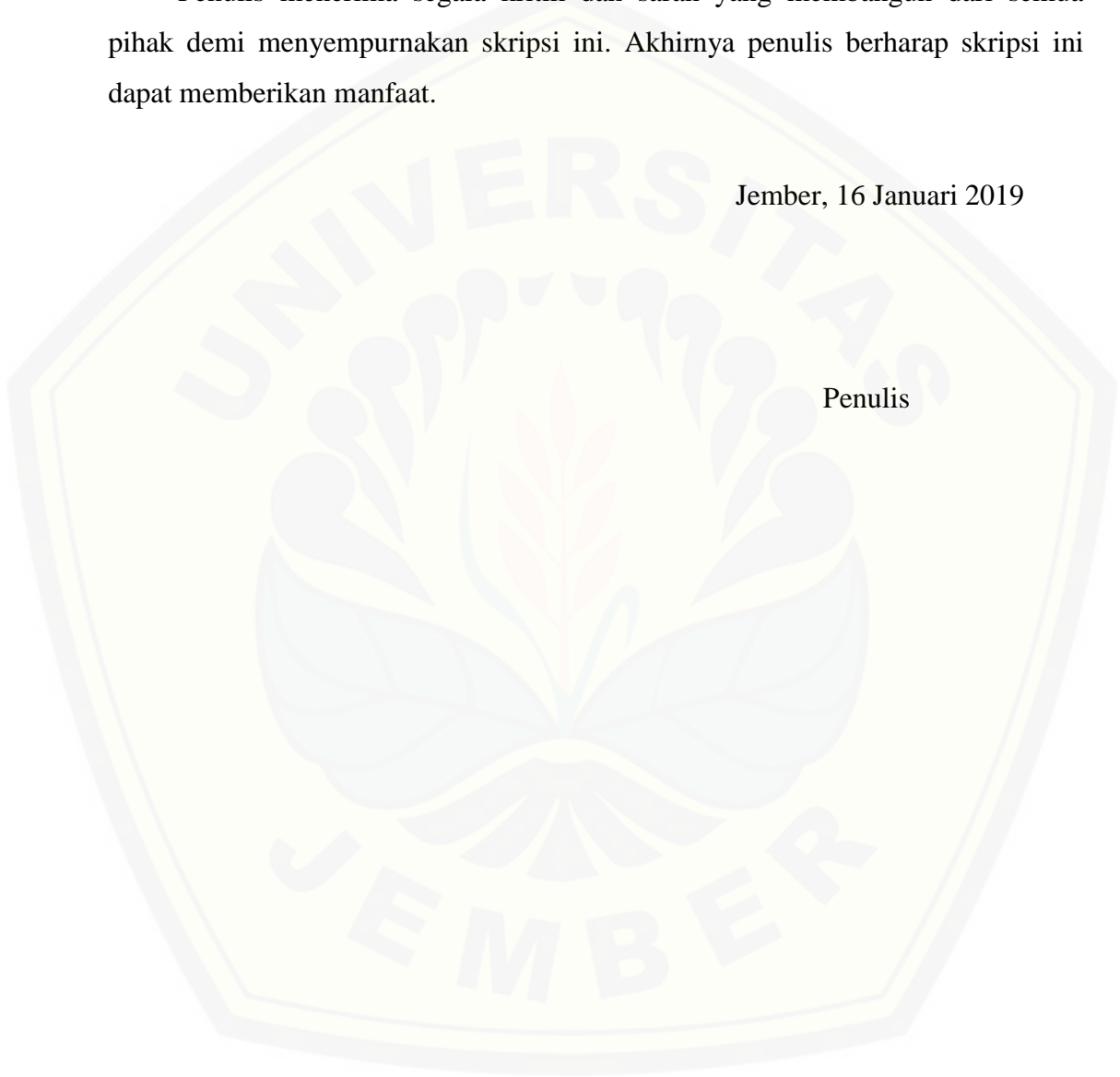
1. Prof. Drs. Dafik, M.Sc, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
2. Dr. Sumardi, M.Hum., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
3. Dra. Sri Wahyuni, M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember;
4. Hety Mustika Ani, S.Pd., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing I dan Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini;
5. Dr. Sukidin, M.Pd., selaku Dosen Penguji I dan Dr. Pudjo Suharso, M.Si., selaku Dosen Penguji II yang telah berkenan memberikan saran, bimbingan dan arahan yang bermanfaat demi kesempurnaan skripsi ini;
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Jember atas ilmu, bimbingan dan didikan selama menjadi mahasiswa Pendidikan Ekonomi;
7. Pemilik industri kerajinan kuningan yang telah memberikan izin dan membantu selama penelitian
8. Terimakasih banyak untuk teman – teman kos Shofiyah, Suci, Murtiah, Meri, Ipekun, Anis, Nafilah, dan Miss Dina;
9. Terimakasih untuk teman – teman angkatan 2014 Pendidikan Ekonomi untuk kebersamaan selama ini, khususnya Wirdatun Hasanah, Annisa Muntavida, Santi Yulia Citra, dan Badiatul Hasanah;

10. Terimakasih untuk Rachmad Yanuar Fatwa yang telah memberikan fasilitas dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini
11. Terimakasih banyak untuk sahabatku sejak SMA Rena Fatmala Sari yang memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi

Penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak demi menyempurnakan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat.

Jember, 16 Januari 2019

Penulis



DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN.....	ii
MOTTO	iii
PERNYATAAN.....	iv
PERSETUJUAN.....	v
PENGESAHAN	vi
RINGKASAN	vii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	6
2.2.1 Pengertian Motivasi kerja.....	9
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	10
2.2.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja	10
2.2.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.3 Pengalaman Kerja	13
2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja.....	13
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja.....	13
2.3.3 Indikator – Indikator Pengalaman Kerja	13
2.4 Produktivitas	14
2.4.1 Pengertian Produktivitas.....	14
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja....	15

2.4.3 Pengukuran Produktivitas.....	15
2.4.4 Indikator Produktivitas	16
2.5 Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	17
2.5.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	17
2.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	18
2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	19
2.6 Kerangka Berfikir Penelitian	21
2.7 Hipotesis Penelitian	21
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Rancangan Penelitian.....	22
3.2 Metode Penentuan Tempat Penelitian	22
3.3 Populasi Penelitian.....	22
3.4 Jenis Data dan Sumber Data	23
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.6 Definisi Operasional Variabel.....	24
3.6.1 Motivasi kerja (X_1)	24
3.6.2 Pengalaman kerja (X_2).....	25
3.6.3 Produktivitas (Y)	25
3.7 Metode Pengolahan Data	26
3.7.1 Editing	26
3.7.2 Skoring.....	26
3.7.3 Tabulasi	27
3.8 Uji Instrumen Penelitian	27
3.8.1 Uji Validitas.....	27
3.8.2 Uji Reliabilitas	28
3.9 Metode Analisis Data.....	28
3.9.1 Uji Asumsi Klasik	29
3.9.2 Persamaan Regresi Linear Berganda.....	30

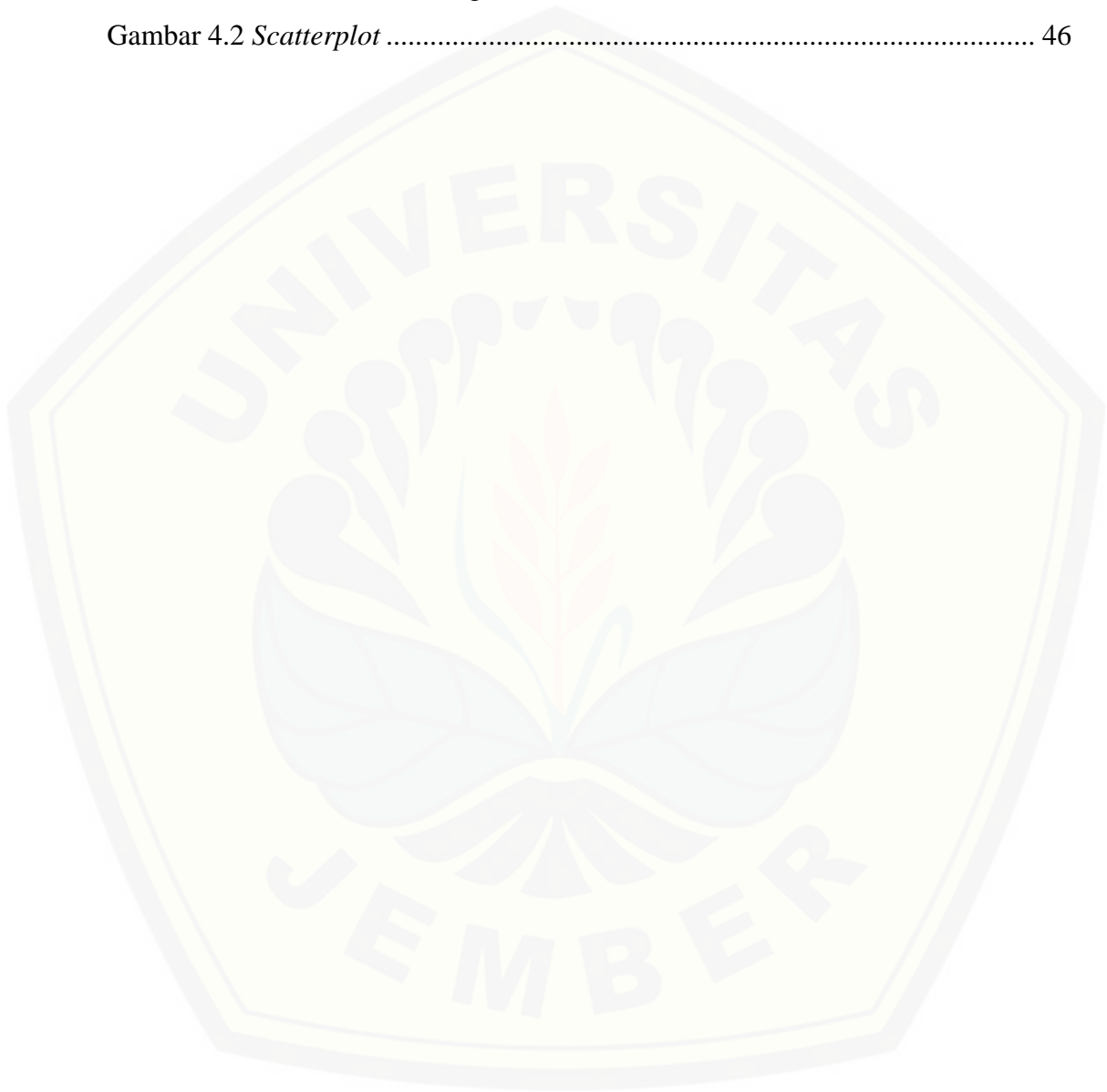
3.9.3 Analisis Varian Garis Regresi	30
3.9.4. Uji F.....	31
3.9.5 Uji T.....	32
3.9.6 Koefisien Determinasi Simultan(R^2).....	33
3.9.7 Efektifitas Garis Regresi Berganda (Koefisien Determinasi). 33	
3.9.8. <i>Standart Error Of Estimate</i>	33
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian	35
4.1.2 Gambaran Umum Responden.....	36
4.1.3 Uji Instrumen Data	39
A. Uji Validitas.....	39
B. Uji Reliabilitas	41
4.1.4 Uji Asumsi Klasik	42
1. Uji Normalitas	42
2. Uji Multikolinearitas	44
3. Uji Heteroskedastisitas	45
4.1.5 Analisis Data.....	46
a). Persamaan Regresi Linear Berganda.....	46
b). Analisis Varian Garis Regresi.....	48
c). Koefisien Determinasi Berganda (R^2).....	49
d). Uji F	50
e). Uji T	50
f). Efektifitas Garis Regresi.....	51
g). <i>Starndart Error of Estimate</i> Regresi Linier Berganda.....	52
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	53
BAB 5. PENUTUP.....	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR TABEL

Tabel 4 .1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia	36
Tabel 4 . 2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	37
Tabel 4 .3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Pembagian Kerja	37
Tabel 4 . 4 Hasil Uji Validitas.....	40
Tabel 4 .5 Hubungan Jumlah Item Pertanyaan dengan Reliabilitas.....	41
Tabel 4 .6 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 4 .7 Hasil Uji Normalitas	43
Tabel 4 .8 Hasil Uji Multikolinearitas	45
Tabel 4 . 9 Hasil Analisis Garis Regresi Berganda.....	47
Tabel 4 . 10 Analisis Varian Garis Regresi.....	48
Tabel 4 . 11 Tingkat Hubungan	49
Tabel 4 . 12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	49
Tabel 4 . 13 Hasil Uji F.....	50
Tabel 4 . 14 Hasil Uji T	51
Tabel 4 . 15 Hasil Analisis Efektifitas Garis Regresi Berganda	51
Tabel 4 .16 Hasil <i>Standart Error of Estimate</i> regresi linear berganda.....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Penelitian.....	21
Gambar 4.1 Normal P-P Of Regression Standardized Residual.....	44
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Matrik Penelitian	64
Lampiran 2. Pedoman Penelitian	68
Lampiran 3. Pedoman Wawancara	70
Lampiran 4. Transkrip Hasil Wawancara.....	71
Lampiran 5. Kuisisioner Penelitian	75
Lampiran 6. Daftar Responden	88
Lampiran 7. Hasil Angket.....	90
Lampiran 8. Validitas.....	92
Lampiran 9. Reliabilitas.....	98
Lampiran 10. Hasil Output Uji Asumsi Klasik.....	100
Lampiran 11. Output Hasil Uji F	103
Lampiran 12. Hasil Output Uji T	105
Lampiran 13. Distribusi Nilai F Tabel	107
Lampiran 14. Distribusi Nilai T Tabel.....	109
Lampiran 15. Distribusi Nilai R Tabel.....	111
Lampiran 16. Lembar Konsultasi Pembimbing 1 dan Pembimbing 2	113
Lampiran 17. Surat Izin Observasi	115
Lampiran 18. Surat Izin Penelitian	116
Lampiran 19. Surat Keterangan Selesai Penelitian	117
Lampiran 20. Gambar Hasil Penelitian.....	118
Lampiran 21. Daftar Riwayat Hidup.....	120

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini dunia telah memasuki era industri kreatif yang mana pertumbuhan ekonomi kreatif dapat mendorong perekonomian semakin besar. Di negara – negara maju sendiri tidak hanya mengandalkan teknologi yang canggih namun mereka harus lebih mengandalkan SDM yang kreatif. Saat ini industri kreatif di Indonesia telah mampu memberikan sumbangan kepada Produk Domestik Bruto (PDB) secara signifikan, pada tahun 2017 sebesar 7,38% diantaranya dengan ekspor (Rahayu, 17 Oktober 2017).

Kementerian Perdagangan Republik Indonesia mengelompokkan industri kreatif menjadi 14 kelompok bidang industri diantaranya, periklanan, arsitektur, pasar seni dan barang antik, kerajinan, desain, fesyen (*fashion*), video, film dan fotografi, permainan interaktif, musik, seni pertunjukan, penerbitan dan percetakan, layanan komputer dan piranti lunak, televisi dan radio, riset dan pengembangan (Duniaku, 28 Juli 2014). Dari berbagai macam industri kreatif di atas industri kerajinan kuningan termasuk dalam kategori industri kreatif pada sub sektor kerajinan. Pada kegiatan industri kreatif ini berkaitan dengan kreasi produk, produksi dan distribusi yang dihasilkan oleh tenaga pengrajin dari awal sampai akhir penyelesaian produk.

Pada kenyataannya industri kreatif saat ini masih mengalami kendala – kendala yang dapat menghambat pembangunan industri di Indonesia. Menurut Menteri Perindustrian Hartanto ada 7 masalah yang menghambat pengembangan ekonomi kreatif diantaranya (1). Sumber daya alam (SDA), produktivitas tenaga kerja dan rigiditas pasar tenaga kerja, (2). Ketersediaan dan harga energi, (3). Efisiensi logistik dan infrastruktur, (4). Regulasi yang belum terintegrasi, (5). Struktur industri yang masih lemah, (6). Peran dan kemampuan UMKM dalam sektor industri, (7). Sumber pembiayaan industri yang lebih beragam (metrotvnews.com / Siregar 20 juli 2017).

Salah satu industri kreatif yang mengalami beberapa masalah seperti di atas adalah industri kerajinan kuningan di Kecamatan Tapen, diantaranya sumber daya alam yang tidak memadai seperti saat ini semakin susah mencari bahan bakar arang, semakin berkurangnya pengrajin kuningan setiap tahunnya, harga bahan baku utama pembuatan kerajinan kuningan semakin mahal, masalah permodalan yang jika menerima pesanan dalam jumlah besar para pengrajin masih mengalami kendala, semakin berkurangnya minat masyarakat terhadap kerajinan kuningan.

Industri kerajinan kuningan ini merupakan sektor industri unggulan yang berada di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Industri ini merupakan industri dengan produk utamanya adalah kerajinan kuningan yang terbuat dari bahan baku kuningan. Untuk produk yang dihasilkan terdiri dari berbagai macam seperti meja, kursi, cermin, kaligrafi, teko, garpu, sendok, asbak dan lain sebagainya. Pemasaran produk kerajinan kuningan sudah mencapai kota – kota besar seperti Jakarta, Bali, Bandung, Batam, Surabaya, Jember, Kalimantan, Yogyakarta bahkan produk kerajinan kuningan ini sudah ada beberapa yang ekspor seperti Malaysia dan Singapura. Di Kecamatan Tapen saat ini terdapat 4 industri kerajinan kuningan yang masih bertahan, berikut data industri dan jumlah tenaga kerja :

Tabel 1.1 Daftar Pekerja Kerajinan Kuningan

No	Nama industri	Jumlah pekerja
1	Kerajinan Setia	7
2	Kerajinan Imanda	9
3	Kerajinan Risky	7
4	Kerajinan Abdullah	12
Jumlah		35

Sumber data : Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan 2017

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam organisasi ataupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan berjalan dengan baik, maka perusahaan haruslah memiliki tenaga kerja yang memiliki produktivitas tinggi. Produktivitas dapat dilihat dari seberapa tinggi tingkat tenaga kerja dalam suatu perusahaan dan hasil yang dicapai setelah melaksanakan tugas dan kewajiban pekerjaan yang dipercaya kepadanya. Karena apabila produktivitas suatu tenaga kerja baik maka

akan bisa menghasilkan kualitas produk yang sesuai standart perusahaan, kuantitas kerja baik akan dapat menghasilkan jumlah produk yang sudah ditentukan perusahaan, ketepatan waktu yang baik juga merupakan kunci utama perusahaan tersebut dapat dipercaya oleh konsumen.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja menurut Rivianto (dalam Yunarsih dan Suwanto, 2016 : 159) motivasi kerja. Menurut Stoker (dalam Kadarisman, 2012 : 278) menyatakan motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk pekerjaan baru. Hal tersebut berarti ketika seseorang ingin melakukan sesuatu harus memiliki hal yang mendorong dirinya untuk melakukan dengan baik, karena apabila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Motivasi yang dimiliki setiap tenaga kerja berbeda – beda, hal tersebut dapat dilihat dari proses kerja dari tenaga kerja itu sendiri. Terdapat beberapa tenaga kerja yang bekerja lebih giat agar pekerjaannya bisa segera terselesaikan guna menghasilkan output yang lebih banyak dan ada juga tenaga kerja yang bisa memberikan inovasi – inovasi produk baru, namun ada juga tenaga kerja yang menyelesaikan produk diluar masa waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas tenaga kerja menurut Yunarsih dan Suwanto (2016 : 159 – 160) antara lain komitmen terhadap visi misi institusional, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, minat, keahlian dan keterampilan yang disukai. Menurut Perpres No 8 Tahun 2012 Pengalaman kerja adalah pengalaman melakukan pekerjaan dalam bidang tertentu dan jangka waktu tertentu secara insentif yang menghasilkan kompetensi. Pengalaman kerja menjadi pertimbangan tersendiri dalam sebuah perusahaan. Masa kerja yang cukup lama tentunya akan dapat membentuk pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Dengan adanya pengalaman kerja seorang tenaga kerja akan dirasa mampu melaksanakan tugas dan dapat menyesuaikan dengan perusahaan secara cepat. Dengan kata lain,

semakin tenaga kerja berpengalaman maka pekerjaan akan terselesaikan tepat waktu. Karena produktivitas tenaga kerja ditunjang dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki perusahaan.

Pengalaman kerja seseorang dapat dilihat dari masa waktu kerja pada bidang dan keahlian yang sama. Pada tenaga kerja kuningan di Kecamatan Tapen ini masa kerjanya beragam 1 sampai 40 tahun. Hal tersebut membuat kualitas dan kuantitas dari hasil tenaga kerja tidak diragukan lagi dikarenakan sudah ada beberapa tenaga kerja yang mempunyai masa kerja lama. Selain itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang bisa menghasilkan produk sesuai permintaan konsumen. Karena pada dasarnya untuk membuat suatu kerajinan seperti kuningan tidak hanya membutuhkan pengetahuan dan keterampilan yg luas, masa kerja yang lama namun juga perlu adanya penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Hal tersebut dikarenakan untuk membuat ukiran desain yang diinginkan oleh konsumen diperlukan penguasaan terhadap alat – alat kerajinan kuningan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen ?
2. Manakah variabel yang memiliki pengaruh dominan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan adanya tujuan penelitian, maka pembahasan penelitian ini memiliki fokus sesuai judul yang diteliti. Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja kerajinan kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk mengetahui manakah pengaruh yang lebih dominan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagi pengrajin
Memberikan informasi tentang seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin di Kecamatan Tapen.
2. Bagi akademis
Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi dasar atau acuan bagi penelitian yang sejenis.
3. Bagi peneliti
Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja
4. Bagi peneliti lain
Memberikan informasi bagi penelitian yang akan dilaksanakan dan sejenis.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab tinjauan pustaka ini peneliti menggambarkan tentang landasan teori yang berkaitan judul penelitian. Secara sistematis pembahasannya meliputi : 1). Tinjauan penelitian terdahulu, 2). Landasan teori, dan 3). Kerangka berfikir

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan, peneliti menemukan penelitian sejenis yang kemudian dijadikan sebagai bahan acuan peneliti dalam melakukan penelitian.

Penelitian pertama dilakukan oleh Ardika Sulaeman (2014) dengan judul “Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 93,12% terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian terdahulu menggunakan upah sebagai variabel (X_1) sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja sebagai variabel (X_1), pengalaman kerja yang dimiliki karyawan pada penelitian terdahulu hanya 2 tahun sementara penelitian saat ini pengalaman kerjanya lebih dari 5 tahun. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah sama – sama meneliti mengenai pengalaman kerja dan produktivitas sebagai variabel (Y). Kontribusi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu pada variabel pengalaman kerja (X_2) memiliki pengaruh yang dominan sebesar 51,3% jika dibandingkan variabel upah (X_1) sebesar 41,82%. Hasil penelitian pengalaman kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengalamana kerja terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Yoga Aprilianingrum (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel Di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

industri mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 62,4% terdapat pengaruh yang signifikan dan positif motivasi kerja, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan industri mebel di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah sedangkan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian terdahulu merupakan penelitian *ex – post facto* sedangkan penelitian saat ini merupakan penelitian yang belum dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang yaitu sama – sama menggunakan motivasi kerja dan pengalaman kerja sebagai variabel X dan produktivitas sebagai variabel Y. Kontribusi penelitian terdahulu pada penelitian sekarang adalah pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 57,53%

Penelitian ketiga dilakukan oleh Luh Sri Kumbadewi, dkk (2016) dengan judul “Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan UD. Puji Jiwa Seni di Kelurahan Penarungan Kecamatan Buleleng tahun 2014. UD. Puji Jiwa Seni bergerak dibidang industri kerajinan kayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan pengaruh simultan sebesar 83,2%. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan lima variabel (X) yang terdiri dari umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja. Sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan motivasi kerja dan pengalaman kerja. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama – sama menggunakan pengalaman kerja sebagai variabel (X) dan produktivitas sebagai variabel (Y). Kontribusi penelitian terdahulu pada penelitian sekarang yaitu pengalaman kerja pada UD. Puji Jiwa Seni mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan sebesar 52,1%.

Penelitian keempat dilakukan oleh Bellania Sabdhini (2013) dengan judul “Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Rotan Di Kecamatan Plumbon – Kabupaten Cirebon”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif dan motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja industri rotan di Kecamatan Plumbon Kabupaten Cirebon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 90,2%. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian terdahulu menggunakan insentif sebagai variabel (X). Sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti motivasi sebagai variabel (X).

Penelitian kelima dilakukan oleh Nur Wahyu Hidayati (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT Di Desa Giwingretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan industri genteng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 96%. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian terdahulu menggunakan disiplin sebagai variabel (X), jumlah populasi yang akan diteliti 24 orang sedangkan pada penelitian sekarang 35 orang, sedangkan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama – sama meneliti mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas.

Penelitian keenam dilakukan oleh Yanti Itafia dkk (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Tenun”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada industri tenun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan sebesar 65,2% dan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pada penelitian terdahulu

menggunakan sampel penelitian, penelitian terdahulu menggunakan program *SPSS* 16.0, sedangkan pada penelitian sekarang seluruh populasi yang ada dijadikan responden penelitian, penelitian sekarang menggunakan program *SPSS* 22.0. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah terletak pada variabel (X) dan (Y) yaitu sama – sama menggunakan pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Kontribusi penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan jika dibandingkan dengan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 52%.

Penelitian yang bersifat kuantitatif ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu dengan mengutip beberapa teori dan mengacu beberapa teknik serta melihat hasil dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Dengan demikian peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”.

2.2 Motivasi kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2016:92) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Menurut Bangun (2012:312) motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman, 2012 : 276) motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi kerja individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan kerja masing – masing dari individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu dorongan yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan suatu keadaan dimana seseorang mendapat dorongan untuk melakukan suatu kegiatan demi ketercapainya suatu keinginan atau kebutuhan. Ketika seseorang tidak memiliki motivasi kerja dalam bekerja hal tersebut bisa menyebabkan tidak terpenuhinya suatu standart atau kriteria dalam bekerja.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Adapun tujuan motivasi kerja menurut Hasibuan (2016 : 97) adalah sebagai berikut :

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

2.2.3 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2011:294), motivasi kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal (dari dalam) dan faktor eksternal (dari luar), berikut penjelasan dari faktor internal dan eksternal sebagai berikut :

1. Fakor Internal

a. Persepsi individu mengenai diri sendiri

Seseorang termotivasi kerja atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

b. Harga diri dan prestasi

Faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi kerja) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

c. Harapan

Adanya harapan – harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

d. Kebutuhan

Manusia dimotivasi kerja oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensi secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberikan respon terhadap tekanan yang dialaminya.

e. Kepuasan kerja

Suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

2. Faktor Eksternal

a. Kelompok kerja dimana individu bergabung.

Kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu. Peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai – nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.

b. Situasi lingkungan pada umumnya.

Setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.

c. Sistem imbalan yang diterima.

Imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi kerja atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.2.4 Indikator – Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator – indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2016 : 94) sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik yaitu manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan fisik tersebut ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan yaitu ditunjukkan dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan yang dilakukan seseorang dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain pimpinan atas prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri yaitu sifat pekerja yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini

dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.3 Pengalaman Kerja

2.3.1 Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001 : 40) Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Menurut Handoko (2009: 27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis – jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Menurut Handoko (2009:241) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang, antara lain :

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

2.3.3 Indikator – Indikator Pengalaman Kerja

Menurut Foster (2001:43) ada beberapa hal yang juga menentukan pengalaman tidaknya seorang tenaga kerja yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja, yaitu

1. Lama waktu / masa kerja
Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan 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 keterampilan 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.

2.4 Produktivitas

2.4.1 Pengertian Produktivitas

Yuniarsih dan Suwanto (2016:156) mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Sutrisno (dalam Kadarisman 2012 : 105) produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan kuluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai.

Menurut Paul (dalam Sedarmayanti 2009:57) produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Menurut ILO (dalam Sedarmayanti 2009) produktivitas merupakan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang) atau jasa dengan masukan yang sebenarnya.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan barang dan

jasa untuk mencapai suatu produktivitas yang tinggi dengan menyesuaikan kuantitas dan kualitas sesuai waktu yang sudah ditentukan.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Afandi (2018 : 93) dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan perlu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Berikut ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik
2. Upah yang baik
3. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan
4. Etos kerja
5. Lingkungan atau sarana kerja yang baik
6. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan
7. Merasa terlibat dalam kegiatan – kegiatan organisasi
8. Pengertian dan simpati atas persoalan – persoalan pribadi
9. Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja
10. Disiplin kerja yang keras.

2.4.3 Pengukuran Produktivitas

Menurut Wibowo (2007 : 133) adanya sistem pengukuran produktivitas yang dapat diandalkan memungkinkan organisasi mempertajam rencana strategis melalui penciptaan tingkat perbaikan produktivitas yang ditargetkan dihubungkan pada pencapaian sasaran strategis spesifik. Pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu sebagai berikut :

1. Membangun kepedulian
Sistem pengukuran yang sangat kelihatan dan sering disesuaikan membantu menjaga fokus organisasi dan mengomunikasikan minat dan kepentingan manajemen tentang produktivitas.

2. Mengukur masalah dan peluang
Ukuran produktivitas memfasilitasi identifikasi dari bidang dimana perhatian manajemen diperlukan. Kondisi produktivitas mendatar atau menurun hanya dapat dipastikan melalui suatu ukuran.
3. Mengusahakan mekanisme umpan balik
Tanpa umpan balik, suatu organisasi tidak dapat belajar dan memperbaiki. Dengan mengumpan balik data pengukuran, pekerja dapat menikmati perasaan penyelesaian, dapat belajar dari keberhasilan dan dapat di motivasi kerja untuk mengatasi masa ketidak cukupan kinerja.
4. Memfasilitasi integrasi
Pengukuran memfasilitasi proses mengintegrasikan produktivitas ke dalam sistem organisasional lain, tujuan kuantitatif dapat di tetapkan, perbaikan produktivitas dapat dibiayai dan penguatan melalui sistem penghargaan dapat diselesaikan dengan objektivitas lebih besar.

2.4.4 Indikator Produktivitas

Menurut Afandi (2018 : 96) untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan beberapa indikator, sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja
Suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan. Kuantitas disini menunjukkan jumlah atau target barang yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam waktu pekerjaan di perusahaan tersebut dalam kurun waktu yang ditentukan. Menurut Simamora (2004 : 612) kuantitas kerja merupakan hasil yang telah dicapai dengan menggunakan standar yang sudah ada atau yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan mampu memproduksi produknya dalam waktu yang singkat dengan hasil yang diinginkan.
2. Kualitas kerja
Suatu standart hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kualitas itu sendiri menyangkut pengukuran seberapa

baik tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, tentunya dilihat dari hasil kerja yang diperoleh. Menurut Simamora (2004 : 612) kualitas kerja merupakan standar hasil yang berhubungan dengan mutu produk yang telah dihasilkan oleh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang akan dibandingkan dengan menggunakan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Standart hasil berupa kerapian dalam proses pengemasan, pewarnaan, mutu yang dihasilkan sesuai standart perusahaan.

3. Ketepatan waktu

Suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut kordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output. Kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain.

2.5 Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

2.5.1 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (2016 : 92) motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Ishak dan Tanjung (2003 : 28) menyatakan manfaat motivasi kerja yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para tenaga kerja akan merasa senang melakukan kegiatan karena motivasi kerja yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas tenaga kerja dapat meningkat. Menurut Siagian (2011 : 11) dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan / organisasi, motivasi kerja mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong,

dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi tenaga kerjanya sehingga dapat mencapai produktivitas kerja.

Menurut Sunyoto (2013 : 230) dengan adanya motivasi diharapkan setiap individu tenaga kerja mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan keputusannya. Rangsangan timbul dari diri sendiri (internal) dan dari luar (eksternal) lingkungan. Motivasi ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja juga tinggi. Menurut Franco dkk (dalam Riniwati, 2016 : 194) motivasi merupakan proses yang berhubungan dengan psikologi yang mempengaruhi alokasi pekerja terhadap sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi berpengaruh terhadap efektivitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja seseorang.

2.5.2 Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Pengalaman kerja pada dasarnya sangatlah mempengaruhi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Karena pengalaman kerja akan dapat mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki. Semakin tinggi pengalaman kerja yang dimiliki, maka akan bertambah pula keterampilan kerjanya. Dengan bertambahnya keterampilan kerja maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Robbins (dalam Kumbadewi dkk 2016) *we can say a positive relationship between tenure and job productivity* yang artinya bahwa masa kerja dan produktivitas pekerjaan berhubungan positif. Semakin banyak masa kerja, semakin tinggi pengalaman kerja dan keterampilan yang akan mendukung pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Menurut Rivai (dalam Itafia dkk 2014:2) memberikan pandangan spesifik mengenai pengalaman kerja yang diidentikkan dengan masa kerja. Masa kerja yang dimaksud yaitu lama waktu seseorang menduduki jabatan pekerjaannya. Masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain. Besar kecilnya pengalaman kerja dapat mempengaruhi produktivitas seseorang dalam mengelola dan melaksanakan tugas mereka.

Menurut Nitisemito (2010 : 59) dengan pengalaman kerja yang banyak berarti keahliannya juga cukup tinggi atau dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka dapat diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar dari pada yang tanpa pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, begitupun sebaliknya apabila pengalaman kerjanya rendah tentunya produktivitas tenaga kerja akan kecil hal itu dapat memperlambat suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Menurut Simanjuntak (dalam Handoko 2009 : 16) pengalaman kerja pada dasarnya sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja, karena pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan kerja yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Semakin bertambah pengalaman kerja yang dimiliki pekerja, maka akan bertambah pula keterampilan kerjanya, dengan bertambahnya keterampilan kerja ini sudah tentu akan mampu meningkatkan produktivitas kerja.

2.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

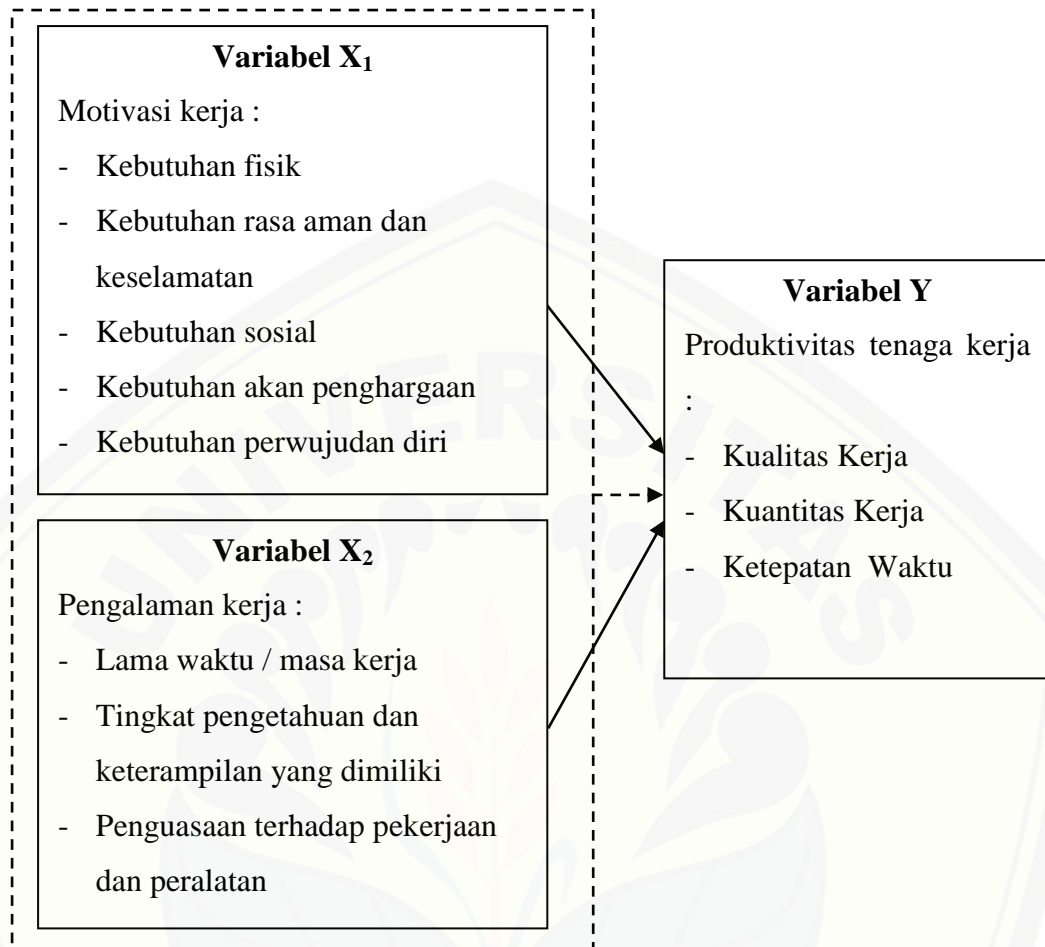
Adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para tenaga kerja akan merasa senang melakukan kegiatan karena motivasi kerja yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Pengalaman kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, begitupun sebaliknya apabila pengalaman kerjanya rendah tentunya produktivitas tenaga kerja akan kecil hal itu dapat memperlambat suatu pekerjaan yang sedang dikerjakan. Oleh karena itu motivasi kerja dan pengalaman kerja sangatlah diperlukan untuk mendukung tingkat produktivitas seseorang. Seorang tenaga kerja yang memiliki motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

Menurut Hamzah (dalam Itafia dkk 2014:2) ada beberapa faktor yang mempunyai peranan besar dalam pencapaian produktivitas dilihat dari aspek non fisik diantaranya kepuasan kerja, pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi. Pengalaman kerja yang lebih banyak akan berdampak pada motivasi kerja yang

lebih tinggi dimana dari pengalaman kerja akan lebih berhati – hati dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan motivasi kerja yang dimiliki akan dapat memuaskan hasil pekerjaan sehingga akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja seseorang.

Menurut Sukarna (dalam Kumbadewi dkk 2016:4) faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas meliputi umur, pengalaman kerja, upah, teknologi, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Pengalaman kerja dan motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja akan dapat menunjang terciptanya produktivitas yang optimal. Hal ini akan berkebalikan jika pengalaman kerja dan motivasinya kurang maka untuk mencapai produktivitas yang optimal akan sulit. Menurut Handoko (2009 : 193) ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja selain motivasi kerja dan pengalaman kerja diantaranya kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi dan berperilaku.

2.6 Kerangka Berfikir Penelitian



Gambar 2 . 1 Kerangka Berfikir Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diduga ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso
2. Ada pengaruh dominan yaitu pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso

BAB 3. METODE PENELITIAN

Pada bab ini peneliti akan membahas mengenai metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini.

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan. Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari metode kuisioner, observasi, dan wawancara. Analisis data penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda.

3.2 Metode Penentuan Tempat Penelitian

Metode penentuan tempat pada penelitian ini adalah metode *purposive area* yaitu menentukan dengan sengaja tempat yang akan dijadikan penelitian. Adapun lokasi penelitian yang dilakukan adalah industri kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso, dengan beberapa pertimbangan yang diantaranya :

1. Industri kerajinan kuningan di Kecamatan Tapen merupakan satu – satunya yang ada di Bondowoso.
2. Industri kerajinan kuningan ini sudah ekspor ke beberapa negara dan sudah terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan.
3. Industri kerajinan ini mempunyai produk yang beragam mulai dari produk kecil seperti hiasan rumah sampai produk besar seperti patung.

3.3 Populasi Penelitian

Populasi adalah hal utama dalam penelitian kuantitatif, populasi merupakan hal yang perlu mendapat perhatian dengan seksama apabila ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk area atau objek penelitiannya (Yusuf, 2014:145). Dalam hal ini populasi terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pengrajin kuningan yang ada di Kecamatan Tapen yaitu sebanyak 35 orang dan seluruhnya akan dijadikan sampel penelitian.

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan data yang diperoleh nantinya merupakan data berupa angka. Setelah data diperoleh maka selanjutnya akan diolah menggunakan *software SPSS* yang selanjutnya akan dianalisis. Sumber data dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung didapat dari responden atau sumber utama yang akan diteliti. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh langsung dari tenaga kerja pengrajin kuningan melalui kuisisioner. Data primer ini diperoleh peneliti melalui pengisian angket yang dibagikan kepada tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen. Data primer dijadikan acuan analisis dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan produktivitas tenaga kerja.

2. Data Sekunder

Data sekunder ini diperoleh dari instansi dan pihak – pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian. Data tersebut dapat diperoleh dari pihak pengrajin kuningan, dinas perindustrian dan perdagangan, internet serta dari literatur lain yang mendukung dalam penelitian ini. Data yang ingin diperoleh berupa jumlah tenaga kerja pengrajin kuningan, motivasi dalam bekerja, pengalaman bekerja.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data harus dilakukan oleh peneliti yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya dan objektif. Adapun cara yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Metode Kuisisioner (Angket)

Metode kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada masing – masing kuisisioner terdapat berbagai pilihan jawaban yang memiliki skor berbeda. Data yang ingin diperoleh dari penyebaran kuisisioner adalah mengenai motivasi kerja, pengalaman kerja dan

produktivitas tenaga kerja. Data kuisioner digunakan sebagai data primer untuk melakukan analisis penelitian.

2. Metode Wawancara

Metode ini merupakan metode pelengkap dalam pengumpulan data primer. Metode ini juga digunakan untuk mendapatkan keterangan lebih jelas atau mendukung jawaban yang disampaikan melalui kuisioner atau angket. Teknik wawancara yang dilakukan peneliti yaitu menggunakan teknik wawancara langsung. Metode wawancara ini dilakukan pada pemilik kerajinan kuningan untuk memperoleh data berupa sejarah kerajinan kuningan, motivasi bekerja, pengalaman menjadi tenaga kerja, pemasaran kerajinan kuningan, standart hasil perusahaan dalam pembuatan kerajinan kuningan

3. Metode Observasi

Metode observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung sesuai kondisi di lapangan. Observasi pada penelitian ini dilakukan untuk melihat dan mengamati secara langsung produktivitas kerja kerajinan kuningan di Kecamatan Tapen.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang dipakai dalam penelitian ini merupakan variabel yang akan menggambarkan pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Kecamatan Tapen. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah :

3.6.1 Motivasi kerja (X_1)

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah dorongan dan kemauan yang tinggi tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen. Dalam penelitian ini, motivasi kerja menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik. Yang dimaksud adalah seberapa besar kebutuhan responden (pengrajin kuningan) bekerja dalam memenuhi kebutuhan hidupnya seperti makan.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan. Yang dimaksud adalah para tenaga kerja (pengrajin kuningan) memperoleh perlindungan keselamatan misalnya apabila ada tenaga kerja sakit akan dibantu perawatannya.
3. Kebutuhan sosial. Yang dimaksud adalah para tenaga kerja saling berinteraksi satu dengan lainnya.
4. Kebutuhan akan penghargaan. Yang dimaksud adalah apabila tenaga kerja telah mampu mencapai suatu target dalam proses pembuatan kerajinan maka akan ada penghargaan dari atasan.
5. Kebutuhan perwujudan diri. Yang dimaksud adalah para tenaga kerja diberikan pelatihan yang berupa keterampilan kuningan untuk menambah wawasan dalam proses pembuatannya.

3.6.2 Pengalaman kerja (X₂)

Pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah pegrajin kuningan di Kecamatan Tapen mempunyai masa kerja yang lama lebih dari 5 tahun sehingga dalam proses pembuatan kerajinan kuningan bisa terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

Dalam penelitian ini pengalaman kerja menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Lama waktu / masa kerja
Yang dimaksud adalah lama kerja pengrajin kuningan tersebut bekerja sebagai pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Yang dimaksud adalah tenaga kerja kuningan mempunyai pengetahuan yang cukup dan terampil dalam pembuatan desain kuningan sesuai dengan permintaan konsumen.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Yang dimaksud adalah pengrajin kuningan bisa menguasai semua alat dalam proses pembuatan kerajinan kuningan.

3.6.3 Produktivitas (Y)

Produktivitas dalam penelitian ini adalah tenaga kerja (pengrajin kuningan) bisa menyelesaikan kerajinan kuningan sesuai dengan waktu yang sudah

ditentukan dengan memperoleh hasil yang memuaskan sesuai dengan keterampilan kerjanya. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kuantitas kerja

Yang dimaksud adalah jumlah hasil kerajinan kuningan yang diselesaikan tenaga kerja (pengrajin kuningan) sesuai dengan target.

2. Kualitas kerja

Yang dimaksud disini adalah mutu kerajinan kuningan yang sudah di buat sesuai dengan standar hasil yang telah ditetapkan. Kualitas pekerja dilihat dari kerapian, mutu, jenis barang, warna.

3. Ketepatan waktu

Yang dimaksud disini adalah pengrajin kuningan bisa menyelesaikan pesanan konsumen sesuai dengan tenggang waktu yang sudah diberikan.

3.7 Metode Pengolahan Data

3.7.1 Editing

Editing adalah kegiatan untuk meneliti catatan para pencari data untuk mengetahui apakah catatan itu cukup baik dan dapat digunakan untuk proses penelitian berikutnya. Hal ini dimaksudkan untuk mengecek data yang telah terkumpul, karena mungkin ada data yang kurang atau tidak lengkap. Apabila ada angket yang tidak lengkap maka peneliti akan memberikan angket susulan kepada responden.

3.7.2 Skoring

Skoring merupakan kegiatan pemberi skor atau nilai terhadap data yang telah disebarkan kepada responden berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Skoring digunakan untuk mengetahui data yang diperoleh dari jumlah responden dalam penelitian ini, kemudian peneliti akan melakukan penjumlahan angka – angka yang telah diperoleh dari jawaban responden. Syarat pemberian skor adalah :

- a. Jawaban “a” beri skor : Skor 4
- b. Jawaban “b” beri skor : Skor 3

- c. Jawaban “c” beri skor : Skor 2
 d. Jawaban “d” beri skor : Skor 1

3.7.3 Tabulasi

Tabulasi merupakan bagian terakhir dari pengolahan data. Maksud tabulasi disini adalah memasukkan data pada tabel – tabel tertentu dan mengatur angka – angka serta hitungannya. Tabulasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengatur angka – angka, serta menghitungnya sehingga akan dapat diketahui berapa nilai total tiap responden sehingga mudah dibaca dan dipahami.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur (Siregar, 2014). Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini yaitu menggunakan *product moment*, sebagai berikut :

$$r_{\text{hitung}} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

(Siregar, 2014)

Keterangan:

- n = jumlah responden
 $\sum X$ = Total dari variabel x
 $\sum Y$ = Total dari variabel y
 $\sum XY$ = Total dari hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut:

- Dinyatakan valid Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ pada derajat bebas n-k dengan taraf signifikan sebesar 5%.
- Dinyatakan tidak valid jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ pada derajat bebas n-k dengan taraf signifikan sebesar 5%.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama pula (Siregar, 2014). Rumus yang digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus teknik *alpha cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Siregar, 2014)

Keterangan:

- r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen
- K = jumlah butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut :

- a. Dikatakan reliabel jika nilai alat ukur alpha > angka kritis reliable
- b. Dikatakan tidak reliabel jika nilai alat ukur alpha < angka kritis reliable

Tabel 3 .1 Hubungan Item Pertanyaan dengan Reliabilitas

No	Jumlah item pertanyaan	Reliabilitas
1	5	0,20
2	10	0,33
3	20	0,50
4	40	0,67
5	80	0,80

Sumber: Santoso (2001)

Penelitian ini menggunakan *SPSS* versi 22.0 *for windows* untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen.

3.9 Metode Analisis Data

Analisis data merupakan metode yang digunakan untuk mengelola data hasil penelitian sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang dapat dipertanggung jawabkan. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh baik melalui kuisisioner ataupun bantuan wawancara. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis

statistik. Metode yang digunakan adalah analisis inferensial. Analisis inferensial merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis yang ada dalam penelitian.

3.9.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk penaksiran dari pengujian sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data merupakan teknik membangun persamaan garis lurus untuk membuat penafsiran, agar penafsiran tersebut tepat maka persamaan yang digunakan untuk menafsirkan juga harus tepat. Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi secara normal atau tidak, karena data yang baik adalah data yang menyerupai distribusi normal. Uji distribusi normal merupakan syarat utama semua uji statistik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya adalah uji **Kolmogorov Smirnov**. Menurut Sudarmanto (dalam Gunawan 2016:93), apabila nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dinyatakan berdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan. Asumsi klasik multikolinearitas yaitu adanya hubungan linear antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikolinearitas (Ekananda, 2015: 95). Menguji adanya kasus multikolinearitas adalah dengan patokan nilai *Varian inflation factor* (VIF). Menurut Gujarati (dalam Ekananda, 2015: 95) berpendapat bahwa jika VIF lebih besar dari 10, maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas tinggi dengan variabel bebas lainnya.

3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas merupakan suatu gejala dimana residu dari suatu persamaan regresi berubah – ubah pada suatu rentang data tertentu. Sebagaimana

diketahui residu dihasilkan dari regresi yang digunakan dalam penelitian (Ekananda, 2015: 111). Menurut Gunawan (2016: 103) salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan memperhatikan plot dari sebaran residual (*SRESID) dan variabel yang diprediksikan (*ZPRED). Jika sebaran titik – titik dalam plot tidak menunjukkan adanya suatu pola tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model terbebas dari asumsi heteroskedastisitas

3.9.2 Persamaan Regresi Linear Berganda

Setelah uji prasyarat regresi dilakukan, berikutnya adalah melakukan analisis regresi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. Rumus persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_i$$

(Siregar, 2014)

Keterangan :

- Y : variabel terikat (Produktivitas)
- a : Konstanta
- b1 : koefisien variabel X₁
- b2 : koefisien variabel X₂
- X₁ : Motivasi kerja (X₁)
- X₂ : Pengalaman kerja (X₂)
- e_i : variabel lain yang tidak diteliti

3.9.3 Analisis Varian Garis Regresi

Analisis varian regresi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya komponen variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus analisis varian regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Ry = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

Keterangan :

R_y : Koefisien korelasi antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

B_1, B_2 : Bilangan koefisien prediktor (X)

X_1, X_2 : Total variabel X dengan variabel Y

$\sum y^2$: Total kuadrat variabel Y

Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dengan berpedoman pada tabel 3.2 sebagai berikut :

Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,800 - 1,00	Sangat Kuat
0,600 - 0,799	Kuat
0,400 - 0,599	Cukup Kuat
0,200 - 0,399	Rendah
< 0,200	Sangat Rendah

3.9.4. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama – sama antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja. Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (Analysis of variance = ANOVA). Dalam penelitian ini perhitungan uji f dapat menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{(R_{X_1, X_2, Y})^2 (n-m-1)}{m(1-R^2_{X_1, X_2, Y})}$$

(Siregar, 2014)

Keterangan :

m = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

- 1) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka (H_0) diterima, artinya masing-masing variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen.
- 2) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka (H_0) ditolak, artinya masing-masing variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen.

Untuk mengetahui hasil uji F atau uji simultan peneliti menggunakan bantuan program *SPSS* versi 22.0 for windows.

3.9.5 Uji T

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini. Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen. Uji t dapat dihitung menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$$

(Siregar, 2014)

Keterangan :

- b_i = nilai konstanta
 S_{b_i} = standar error

Dengan kesimpulan bahwa :

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen

Untuk mengetahui hasil uji t atau uji parsial peneliti menggunakan bantuan program *SPSS* versi 22.0 for windows.

3.9.6 Koefisien Determinasi Simultan(R^2)

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, maka perlu dicari koefisien determinasi secara keseluruhan. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghazali, 2014:97). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, peneliti mencari nilai (R^2) menggunakan bantuan program *SPSS* versi 22.0 for windows

$$R_{\text{square}} \times 100\% = \dots\dots\dots\%$$

3.9.7 Efektifitas Garis Regresi Berganda (Koefisien Determinasi)

Cara ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas motivasi kerja dan pengalaman kerja (X) terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen (Y). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} \times \beta_x \times 100\% = \dots\dots\dots\%$$

(Ghazali, 2014 : 21)

Keterangan:

r_{xy} : koefisien korelasi X dan Y

β_x : koefisien beta

Variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan adalah variabel yang memiliki persentase lebih besar dari variabel bebas yang lain. Peneliti menggunakan bantuan program *SPSS* versi 22.0 for windows

3.9.8. *Standart Error Of Estimate*

Standart error of estimate ini digunakan untuk memperkirakan tingkat kesalahan standart variansi nilai Y aktual dari garis regresi. Adapun rumus *standart error of estimate* sebagai berikut:

$$S_e = \frac{\sqrt{\sum(Y - Y')^2}}{N - 2}$$

(Supangat, 2010)

Keterangan :

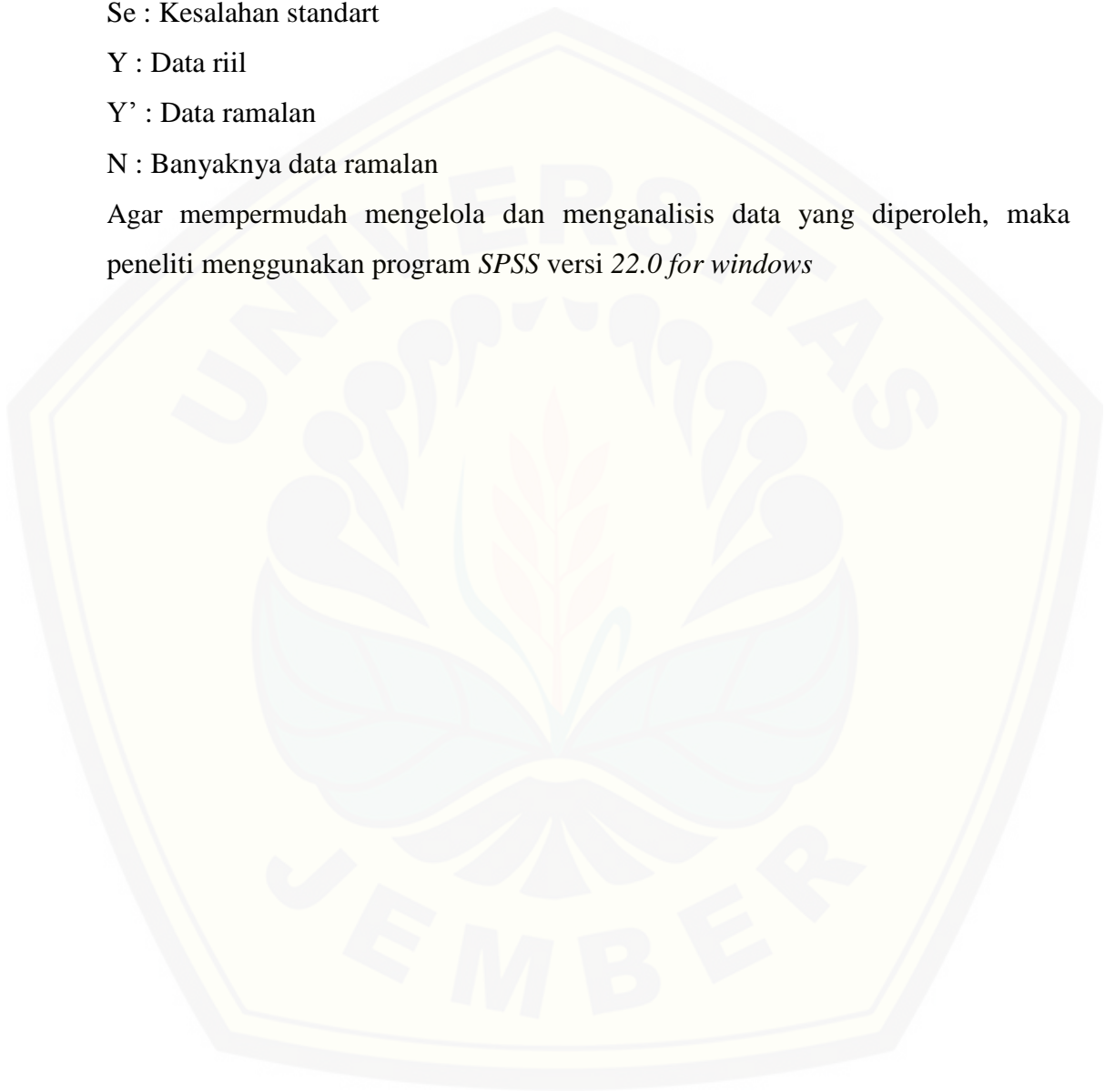
Se : Kesalahan standart

Y : Data riil

Y' : Data ramalan

N : Banyaknya data ramalan

Agar mempermudah mengelola dan menganalisis data yang diperoleh, maka peneliti menggunakan program *SPSS* versi *22.0 for windows*



BAB 5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Topen Kabupaten Bondowoso dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Topen Kabupaten Bondowoso sebesar 84,8% sedangkan sisanya 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu teknologi, umur, disiplin kerja, lingkungan kerja. Pengalaman kerja lebih dominan terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Topen Kabupaten Bondowoso dan besarnya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja sebesar 52,1%. Hasil penelitian mengenai pengalaman kerja tersebut dipengaruhi oleh lama waktu / masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sedangkan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Topen Kabupaten Bondowoso sebesar 32,7% dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan perwujudan diri.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari peneliti ini, maka dapat diberikan saran pada beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi pemilik industri kerajinan kuningan, diharapkan untuk selalu menjaga kualitas kerajinan kuningan dengan cara mengikut sertakan tenaga kerja pelatihan kerja yang diadakan oleh pemerintah.
- b. Bagi tenaga kerja, dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan cara berpartisipasi dalam acara pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurahman, M dan Somantri . 2011. *Dasar – Dasar Metode Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Pustaka Setia.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau : Zafana Publishing.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Ekananda, M. 2015. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Foster, B. 2001. *Pembinaan Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : PPM
- Ghazali, I. (2014). *Ekonometrika (Teori Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 22)*.Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Gunawan, I. 2016. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Handoko, T. H. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan Kedelapan Belas. Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, M. 2016. *Organisasi dan Motivasi kerja* . cetakan kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A S. 2010. *Manajemen Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E UGM
- Riniwati, H. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang : UB Pres

- Santoso, S. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar, S. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Prenamedia Group
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Supangat, A. 2010. *Statistika: Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik*. Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H dan Ishak. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3. Jakarta : Pt. Rajagrafindo Persada.
- Yunarsih, T dan Suwatno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi Dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Yusuf, A. M. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal

- Itafia, Yanti. 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Tenun. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 2.
- Hidayati, Nur Wahyu. 2013. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan industri genteng sht di desa giwangretno akecamatan sruweng kabupaten kebumen. Universitas Muhammadiyah Purworejo. Volume 2 No 4. Halaman 291 – 296.

Kumbadewi, dkk. 2016. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Universitas Pendidikan Ganesha. Volume 4.

Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. STIE Miftahul Huda Subang. Volume 13 No. 1. Halaman 91 - 100

Skripsi

Aprilianingrum, Yoga. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Mebel Di Temuwangi Pedan Klaten Jawa Tengah. Dipublikasikan. Universitas Negeri Yogyakarta.

Sabdhini, Bellania. 2013. Pengaruh Insentif dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kerajinan Rotan Di Kecamatan Plumbon – Kabupaten Cirebon. Dipublikasikan. Universitas Pendidikan Indonesia.

Internet

Duniaku. Macam – macam industri kreatif di indonesia. 2014. Diakses pada tanggal 31 Juli 2018. <http://salahsatudunia.blogspot.com/2014/07/macam-macam-industri-kreatif-di.html>.

Siregar, D.I. Menperin : 7 Masalah Hambat Pembangunan Industri di Indonesia. 2017. Diakses pada tanggal 31 Juli 2018. <http://ekonomi.metrotvnews.com/mikro/yKX8O9aK-menperin-7-masalah-hambat-pembangunan-industri-di-indonesia>.

Rahayu. Industri kreatif sumbang 7,38 persen terhadap PDB nasional.2017. Diakses pada tanggal 31 Juli 2018. <https://www.merdeka.com/uang/industri-kreatif-sumbang-738-persen-terhadap-pdb-nasional.html>.

Kadariusman. Peraturan Presiden Indonesia No 8 Tahun 2012 Tentang Kualifikasi Nasional Indonesia. 2012. Diakses pada tanggal 31 Juli 2018. <http://dkp.academic.edu/kadariusman/papers/1336213>.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Matrik Penelitian

Matrik Penelitian

Judul	Permasalahan	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis
Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.	1. Adakah pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso?	Variabel bebas (X) : motivasi kerja dan pengalaman kerja	Motivasi kerja (X₁) : 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan	1. Pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen 2. Pemilik kerajinan kuningan di Kecamatan Tapen	1. Metode Penelitian: Penelitian Kuantitatif 2. Metode Penentuan Lokasi: <i>Purposive Area</i> 3. Metode penentuan responden: Penentuan responden dilakukan dengan metode sampel jenuh, dimana semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel yaitu 35 responden.	1. Diduga ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso

	<p>2. Manakah variabel yang memiliki pengaruh dominan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen ?</p>		<p>5. Kebutuhan perwujudan diri Pengalaman kerja (X₂) : 1. Lama waktu / masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.</p>		<p>4. Metode Pengumpulan data berupa kuisioner, wawancara dan observasi 5. Metode Pengolahan Data berupa editing, skoring, tabulasi 6. Uji Instrumen penelitian 1. Uji Validitas $r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$ 2. Uji Reliabilitas $r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$</p>	<p>2. Ada pengaruh dominan yaitu pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja pengrajin kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso.</p>
--	---	--	--	--	--	--

		<p>Variabel terikat (Y)</p>	<p>Produktivitas tenaga kerja (Y) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan Waktu 	<p>7. Metode Analisis data:</p> <p>a. Persamaan Regresi Linear Berganda</p> $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ <p>b. Analisis Varian Garis Regresi</p> $R_y = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + Y}{\sum Y^2}}$ <p>c. Uji F</p> <p><i>Fhitung</i></p> $= \frac{(RX_1, X_2, Y)^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2 X_1, X_2, Y)}$	
--	--	------------------------------------	--	---	--

				<p>d. Uji T</p> $T_{hitung} = \frac{B_i}{S_{b_i}}$ <p>e. Koefisien Determinasi Simultan (R^2)</p> $R_{square} \times 100\% = \dots\dots\dots\%$ <p>f. Koefisien Determinasi Parsial</p> $r_{yx} \times \beta_x \times 100\% = \dots\dots\dots \%$ <p>g. Standart Error Of Estimate</p> $S_e = \frac{\sqrt{\sum(Y - Y')^2}}{N - 2}$	
--	--	--	--	---	--

Lampiran 2. Pedoman Penelitian

PEDOMAN PENELITIAN**1. Kuisisioner**

No	Data Yang Ingin Diperoleh	Sumber Data
1	Seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab dengan menggunakan metode kuisisioner, yaitu : Motivasi kerja : a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan perwujudan diri	Responden : tenaga kerja pengrajin kuningan
2	Pengalaman Kerja : a. Lama waktu / masa kerja b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan	Responden : tenaga kerja pengrajin kuningan
3	Produktivitas : a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu	Responden : tenaga kerja pengrajin kuningan

2. Observasi

No	Data Yang Ingin Diperoleh	Sumber Data
1.	Mengamati secara langsung aktifitas pengrajin kuningan.	Responden

3. Wawancara

No.	Data Yang Ingin Diperoleh	Sumber Data
1.	Motivasi kerja	Pemilik dan tenaga kerja kerajinan kuningan.
2.	Pengalaman kerja	
3.	Produktivitas tenaga kerja	

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

PEDOMAN WAWANCARA**A. Daftar Pertanyaan Wawancara Pemilik Kerajinan Kuningan**

1. Apa saja fasilitas yang diberikan untuk tenaga kerja kerajinan kuningan ?
2. Darimana sajakah konsumen kerajinan kuningan ?
3. Apa saja motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga kerja agar semangat dalam bekerja ?
4. Bagaimana penetapan standar hasil kerajinan kuningan ?
5. Alasan apa yang mendasari anda menjual kerajinan kuningan?
6. Rata – rata berapa tahun masa kerja terlama hingga terbaru tenaga kerja kerajinan kuningan ?
7. Berapa rata – rata jumlah kerajinan kuningan ukir yang dihasilkan tenaga kerja agar bisa dikatakan produktif?

B. Daftar Pertanyaan Wawancara Untuk Tenaga Kerja

1. Apa saja faktor yang membuat Anda menjadi terampil dalam pembuatan kerajinan kuningan ?
2. Apakah dengan semakin lamanya bekerja dapat mempengaruhi hasil produksi yang Anda buat ?
3. Apakah Anda selalu bisa menyelesaikan pembuatan kerajinan kuningan tepat waktu ?
4. Menurut Anda bagaimana sikap Atasan Anda terhadap tenaga kerja disini ?
5. Apakah Atasan Anda memberikan fasilitas yang sama antar tenaga kerja ?
6. Apa motivasi Anda bekerja sebagai tenaga kerja kerajinan kuningan ?

Lampiran 4. Transkrip Hasil Wawancara

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

1. Wawancara pemilik industri kerajinan kuningan

Nama : H. Anis

Umur : 52 tahun

Peneliti : “assalamu’alaikum, saya mau melakukan wawancara dengan ibu apakah bisa ?”

Pemilik : “iya silahkan”

Peneliti : “sudah berapa lama membuka usaha kerajinan kuningan ini bu ?”

Pemilik : “ sejak tahun 1985 mbk, kira – kira 33 tahun yang lalu”.

Peneliti : “sudah memiliki berapa tenaga kerja bu?”

Pemilik : “kalau sekarang sekitar 12 banyak dari keluarga sendiri tenaga kerjanya”.

Peneliti : “apa saja fasilitas yang diberikan untuk tenaga kerja pengrajin kuningan?”

Pemilik : “Fasilitas yang saya berikan ya hanya makan 2 kali sehari, biasanya pagi sama sore sebelum pulang. Disini saya juga menyediakan beberapa obat – obatan jika ada yang sakit atau terlukan saat bekerja. Fasilitasnya standar saja tidak ada bedanya dengan industri lainnya”.

Peneliti : “darimana sajakah konsumen kerajinan kuningan ?”

Pemilik : “Konsumen kerajinan kuningan saya ini ada yg dari jakarta, surabaya, madura, luar jawa juga ada kalimantan, jember. Dari mana - mana sudah kalo konsumennya saya lupa”.

Peneliti : “apa saja motivasi kerja yang diberikan kepada tenaga kerja agar semangat dalam bekerja?”

Pemilik : “Saya tidak memberikan motivasi yang berarti kepada tenaga kerja, hanya dari awal saat menerima pesanan dalam jumlah besar apabila sesuai dengan target dan waktu yang ditentukan perusahaan akan ada bonus lebih. Selain itu jika ada rejeki lebih kami selalu mengadakan

jalan – jalan meskipun itu hanya dekat kota bersama keluarga mereka masing – masing. Karena motivasi kerja itu kan diperoleh dari diri sendiri tidak harus dari orang lain dan juga saya selalu memberikan bonus thr kepada tenaga kerja setiap hari raya seperti baju dan kebutuhan pokok, jadi mungkin itu juga menjadi motivasi mereka dalam bekerja sama saya”.

Peneliti : “Bagaimana penetapan standar hasil kerajinan kuningan ?”

Pemilik : “hasil akhirnya mengkilat, tidak ada goresan pada barang, ada kesesuaian warna dengan barang yang dibuat. Tidak ada penetapan standar hasil seperti industri atau perusahaan besar mbk. Yang penting hasil akhirnya mengkilat, warnanya rapi, ukirannya sesuai pola gambar.”

Peneliti : “Alasan apa yang mendasari anda menjual kerajinan kuningan?”

Pemilik : “Alasan saya karena ini warisan dari orang tua, jadi saya memang harus meneruskan menjual kerajinan kuningan ini. Ya meskipun sekrang susah yg mau terjual 1 kerajinan kuningan. Selain itu kan kalo harus di tutup atau berhenti menjual kerajinan kuningan gak tega sama perjuangan orang tua yang dulu susah payah membangun usaha ini. Jadi ya ditelatenin aja rejeki kan sudah ada yang ngatur”.

Peneliti : “Rata – rata berapa tahun masa kerja terlama hingga terbaru tenaga kerja kerajinan kuningan ?”

Pemilik : “Disini rata – rata sudah lama ya mbk yang bekerja dengan saya, ada yang sudah 30 tahun ikut saya. Kalo yang masih baru juga ada 5 tahun”.

Peneliti : “Berapa rata – rata jumlah kerajinan kuningan ukir yang dihasilkan tenaga kerja agar bisa dikatakan produktif?”

Pemilik : “Dikatakan produktivitasnya tinggi apabila tenaga kerja dapat menghasilkan jumlah produk sesuai permintaan konsumen dan perusahaan. Jika dalam kurun waktu 1 minggu 1 orang tenaga kerja bisa menyelesaikan ukiran kerajinan kuningan sebanyak 10 buah dengan ukuran vas kecil maka produktivitasnya tinggi, jika dalam kurun waktu 1 minggu 1 orang tenaga kerja bisa menyelesaikan ukiran kerajinan

kuningan lebih dari 5 buah dengan ukuran vas kecil maka produktivitasnya sedang, namun jika dalam kurun waktu 1 minggu 1 orang tenaga kerja bisa menyelesaikan kerajinan kuningan kurang dari 5 buah dengan ukuran vas kecil maka produktivitasnya rendah”.

Peneliti : “baik bu, terimakasih bayak atas waktu luangnya”

Pemilik : “iya sama – sama mbk”

2. Wawancara tenaga kerja pengrajin kuningan

Nama : Sutikno

Umur : 53 Tahun

Peneliti : “Permisi selamat siang pak”

Tenaga kerja : “Oh iya mbk siang”

Peneliti : “Apa saja faktor yang membuat Anda menjadi terampil dalam pembuatan kerajinan kuningan ?”

Tenaga kerja : “ Mungkin karena saya sudah lama bekerja sebagai pengrajin kuningan, jadi lebih terampil dalam pembuatannya. Karena faktor lama bekerja mungkin ya mbak “.

Peneliti : “Apakah dengan semakin lamanya bekerja dapat mempengaruhi hasil kerajinan yang Anda buat ?”

Tenaga kerja : “ya pastinya mbak, yang bekerja semakin lama kan dia yang semakin sering buat kerajinan mbak. Jadinya kan sudah tau mengenai hasil yang bagus, hasil yang kurang. Jika pengrajin yang masih barukan tentunya mereka masih belum paham betul mengenai proses kerajinan kuningan”.

Peneliti : “Apakah Anda selalu bisa menyelesaikan pembuatan kerajinan kuningan tepat waktu ?”

Tenaga kerja : “alhamdulillah, sampai sekarang saya selalu bisa menyelesaikan kerajinan kuningan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan mbk. Biasanya saya lembur biar bisa sesuai target “.

Peneliti : “Menurut Anda bagaimana sikap Atasan Anda terhadap tenaga kerja disini ?”

Tenaga kerja : “sikap atasan saya disini orangnya disiplin dalam bekerja, selalu ingin memberikan yang terbaik untuk konsumennya mbak. Jadi kalo ada pesanan saya berusaha untuk tidak mengecewakan atasan dan konsumen saya. Dengan cara menyelesaikan pesanan tepat waktu itu, hasilnya juga bagus tidak hanya asal pesanan selesai tepat waktu saja”.

Peneliti : Apakah Atasan Anda memberikan fasilitas yang sama antar tenaga kerja ?”

Tenaga kerja : “jika masalah fasilitas ya itu sama saja mbak, gak ada bedanya. Rokok ya disediakan, makan juga sama. Pada umumnya mbak”.

Peneliti : “Apa motivasi Anda bekerja sebagai tenaga kerja kerajinan kuningan ?”

Tenaga kerja : “motivasi saya bekerja sebagai tenaga kerja pengrajin kuningan ya karena ini memang keahlian saya sejak dulu, keahlian saya ini juga warisan dari oran tua. Selain itu jika tidak kerja sebagai pengrajin kuningan saya mau kerja apalagi, soalnya kan ini sudah pekerjaan saya dari dulu. Pendapat saya tiap hari juga diperoleh sebagai tenaga kerja pengrajin kuningan. Saya bekerja sebagai pengrajin kuningan biar bisa menafkahi anak dan keluarga. Sampai dengan sekarang saya bisa punya rumah sendiri meskipun kecil, bisa memenuhi kebutuhan hidup keluarga, sekolah anak itu sudah cukup”

Lampiran 5. Kuisisioner Penelitian

KUISISIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Tenaga kerja pengrajin kuningan
di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Pendidikan Ekonomi Universitas Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi guna memenuhi syarat menyelesaikan program studi strata 1 (S1). Adapun judul skripsi yang saya ambil adalah :

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso”

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti mohon dengan hormat Saudara dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pertanyaan – pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Adapun jawaban yang diberikan, peneliti tidak mempublikasikan serta menjamin kerahasiaan jawaban, karena data tersebut peneliti menggunakan hanya untuk penyelesaian penelitian ini.

Demikian permohonan ini disampaikan, peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Saudara yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini.

Hormat Saya,

Nilia Rizkie Febrianti

NIM 140210301036

LEMBAR KUISIONER**“Pengaruh Motivasi kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas
Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten
Bondowoso”****PETUNJUK PENGSIAN**

Kuesioner atau angket ini terdiri dari dua bagian, yaitu:

1. Bagian I berisi tentang identitas responden.
2. Bagian II berisi daftar pernyataan yang harus dijawab. Pada bagian ini Bapak/ Ibu/ Saudara cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya dengan memberikan tanda (**X**) pada jawaban yang menurutanda tepat.

ANGKET RESPONDEN**I. Identitas Responden**

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :Tahun
4. Tingkat Pendidikan :

Daftar Pertanyaan :**DAFTAR PERTANYAAN****I. Motivasi Kerja (X₁)****A. Kebutuhan Fisik**

1. Apakah gaji yang diterima bapak/ibu dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari ?
 - a. sangat dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari seperti makan, minum, rekreasi, sekolah anak, membeli sepeda motor, memiliki rumah, rekreasi.

- b. dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari seperti makan, minum, sekolah anak, membeli sepeda motor.
 - c. cukup dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari seperti makan, minum, sekolah anak, rekreasi.
 - d. kurang dapat memenuhi kebutuhan sehari – hari seperti makan, minum.
2. Selama bekerja sebagai tenaga kerja kerajinan kuningan seberapa banyak bonus yang bapak/ibu peroleh dari atasan ?
- a. sangat banyak memperoleh bonus dari atasan berupa bonus tambahan gaji karena dapat menyelesaikan kerajinan kuningan sebelum waktunya, bonus hari raya berupa makanan, minuman dan pakaian, bonus rekreasi bersama atasan dan keluarga.
 - b. banyak memperoleh bonus dari atasan berupa bonus tambahan gaji karena dapat menyelesaikan kerajinan kuningan sebelum waktunya, bonus hari raya berupa makanan, minuman.
 - c. cukup banyak memperoleh bonus dari atasan berupa bonus tambahan gaji karena dapat menyelesaikan kerajinan kuningan sebelum waktunya
 - d. kurang banyak memperoleh bonus dari atasan berupa bingkisan hari raya seperti makanan, minuman dan pakaian.

B. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

3. Apakah keamanan dalam bekerja yang diberikan sudah membuat anda merasa aman dalam bekerja ?
- a. sangat aman, dalam bekerja sebagai tenaga kerja kuningan kenasaya menggunakan alat keselamatan kerja seperti sepatu, kacamata, sarung tangan, helm keselamatan
 - b. aman, dalam bekerja sebagai tenaga kerja kuningan karena saya menggunakan alat keselamatan kerja seperti sepatu, kacamata dan sarung tangan
 - c. cukup aman, dalam bekerja sebagai tenaga kerja kuningan karena saya hanya menggunakan alat keselamatan berupa sepatu dan sarung tangan

- d. kurang aman, dalam bekerja sebagai tenaga kerja kuningan karena saya hanya menggunakan alat keselamatan berupa sepatu.
4. Apakah dalam bekerja, atasan mengutamakan keselamatan tenaga kerja pengrajin kuningan ?
- sangat mengutamakan keselamatan tenaga kerja pengrajin kuningan seperti memberi perawatan saat sakit, membawa ke bidan terdekat, membantu biaya pengobatan, memberi obat.
 - mengutamakan keselamatan tenaga kerja pengrajin kuningan seperti memberi perawatan saat sakit, memberi obat, membawa ke bidan terdekat.
 - cukup mengutamakan keselamatan tenaga kerja pengrajin kuningan seperti membantu biaya pengobatan dan memberi obat
 - kurang mengutamakan keselamatan tenaga kerja pengrajin kuningan seperti memberi obat

C. Kebutuhan Sosial

5. Selama bekerja sebagai tenaga kerja pengrajin kuningan apakah terjalin interaksi yang harmonis antara atasan dan bawahan?
- sangat harmonis hubungan kerja antara atasan dan bawahan seperti saling menyapa, saling memberikan saran mengenai desain kerajinan kuningan, saling bertukar pikiran mengenai pembuatan kerajinan kuningan yang lebih baik, bertukar pikiran mengenai informasi terbaru desain kuningan yang banyak diminati masyarakat, melakukan keakraban makan bersama antara atasan dan bawahan.
 - harmonis hubungan kerja antara atasan dan bawahan seperti saling menyapa, saling memberikan saran mengenai desain kerajinan kuningan, melakukan keakraban makan bersama antara atasan dan bawahan.
 - cukup harmonis hubungan kerja antara atasan dan bawahan seperti saling menyapa, melakukan keakraban makan bersama antara atasan dan bawahan.
 - kurang harmonis hubungan kerja antara atasan dan bawahan seperti saling menyapa.

6. Apakah tenaga kerja kuningan membutuhkan saran dari pekerja lain mengenai pembuatan kerajinan kuningan?
 - a. sangat membutuhkan saran dari tenaga kerja lain untuk memudahkan proses pembuatan kerajinan kuningan seperti proses pengecoran, proses pembuatan malan lilin, proses pewarnaan agar lebih rapi, pembuatan desain baru.
 - b. membutuhkan saran dari tenaga kerja lain untuk memudahkan proses pembuatan kerajinan kuningan seperti proses pengecoran, proses pembuatan malan lilin, proses penjemuran
 - c. cukup membutuhkan saran dari tenaga kerja lain untuk memudahkan proses pembuatan kerajinan kuningan seperti proses pengecoran, proses pewarnaan.
 - d. kurang membutuhkan saran dari tenaga kerja lain untuk memudahkan proses pembuatan kerajinan kuningan seperti proses pewarnaan.

D. Kebutuhan Akan Penghargaan

7. Apakah atasan selalu mengakui tingkat kemampuan tenaga kerjanya ?
 - a. sangat mengakui tingkat kemampuan tenaga kerjanya seperti memberikan pujian ketika hasil kerajinan kuningan memuaskan, hasil kerajinan kuningan rapi, dapat memuaskan konsumen, proses pembuatannya cepat.
 - b. mengakui tingkat kemampuan tenaga kerjanya seperti memberikan pujian ketika hasil kerajinan kuningan memuaskan, hasil kerajinan kuningan rapi, proses pembuatannya cepat
 - c. cukup mengakui tingkat kemampuan tenaga kerjanya seperti hasil kerajinan kuningan memuaskan, proses pembuatan cepat
 - d. kurang mengakui tingkat kemampuan tenaga kerjanya seperti hasil kerajinan kuningan memuaskan.
8. Apakah tenaga kerja lain bisa saling menghargai atas prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja lainnya ?
 - a. sangat menghargai atas prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja lainnya misalnya memberikan ucapan selamat, saling menghormati dan bertanya

mengenai proses pembuatan kerajinan kuningan agar lebih baik dan menarik.

- b. menghargai atas prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja lainnya misalnya memberikan ucapan selamat, bertanya mengenai proses pembuatan kerajinan kuningan agar lebih baik dan menarik
- c. cukup menghargai prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja lainnya seperti memberikan ucapan selamat dan saling menghormati
- d. kurang menghargai prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja lainnya seperti memberikan ucapan selamat

E. Kebutuhan Perwujudan Diri

- 9. Selama bekerja sebagai tenaga kerja pengrajin kuningan sudah berapa kali mengikuti pelatihan kerja ?
 - a. 16 – 20 kali
 - b. 11 – 15 kali
 - c. 6 – 10 kali
 - d. 1 – 5 kali
- 10. Selama bekerja sebagai tenaga kerja pengrajin kuningan apakah bapak/ibu merasa tertantang ketika ada pembuatan desain baru ?
 - a. sangat tertantang / menarik, dengan potensi yang ada didalam diri saya karena saya bisa menunjukkan kepada atasan saya bahwa saya mempunyai keterampilan dalam pembuatan kerajinan kuningan, saya bisa menguasai alat pembuatan kerajinan kuningan, kemampuan saya dalam pembuatan kerajinan kuningan bisa diandalkan, potensi saya dalam pembuatan kerajinan kuningan luas.
 - b. tertantang / menarik, dengan potensi yang ada didalam diri saya karena saya bisa menunjukkan kepada atasan saya bahwa saya mempunyai keterampilan dalam pembuatan kerajinan kuningan, saya bisa menguasai alat pembuatan kerajinan kuningan dan potensi saya dalam pembuatan kerajinan kuningan luas
 - c. cukup tertantang / menarik, dengan potensi yang ada didalam diri saya karena saya bisa menunjukkan kepada atasan saya bahwa saya mempunyai

keterampilan dalam pembuatan kerajinan kuningan dan kemampuan saya dalam pembuatan kerajinan kuningan bisa diandalkan

- d. kurang tertantang / menarik, dengan potensi yang ada didalam diri saya karena saya hanya bisa menunjukkan kepada atasan saya bahwa saya mempunyai keterampilan dalam pembuatan kerajinan kuningan

II. Pengalaman Kerja (X₂)

A. Lama Waktu / Masa Kerja

1. Sudah berapa lama Bapak / Ibu bekerja sebagai tenaga kerja pengrajin kuningan selama
 - a. 31 – 40 tahun
 - b. 21 – 30 tahun
 - c. 11 – 20 tahun
 - d. 1 – 10 tahun
2. Apakah masa kerja yang anda miliki dapat mempengaruhi penyelesaian tugas – tugas yang diberikan?
 - a. sangat mempengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan karena saya mempunyai banyak pengalaman kerja sehingga pekerjaan yang saya kerjakan dapat terselesaikan dengan mudah, masa kerja saya lama sehingga saya tau mengenai proses pembuata kerajinan kuningan sampai akhir, tugas yang diberikan kepada saya banyak sehingga saya mengetahui dengan benar proses pembuatan kerajinan kuningan, masa kerja saya lama sehingga proses pembuatan kerajinan kuningan lebih cepat terselesaikan.
 - b. mempengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan karena saya mempunyai banyak pengalaman kerja sehingga pekerjaan yang saya kerjakan dapat terselesaikan dengan mudah, masa kerja saya lama sehingga proses pembuatan kerajinan kuningan lebih cepat terselesaikan dan masa kerja saya lama sehingga saya tau mengenai proses pembuata kerajinan kuningan dari awal sampai akhir,
 - c. cukup mempengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan karena masa kerja saya lama sehingga proses pembuatan kerajinan kuningan lebih cepat terselesaikan

- d. kurang mempengaruhi penyelesaian tugas yang diberikan karena masa kerja saya masih sedikit sehingga proses pembuatan kerajinan kuningan yang saya kerjakan lebih lama terselesaikan.
3. Bagaimana wawasan bapak / ibu setelah mengikuti pelatihan kerja dalam pembuatan kerajinan kuningan ?
- sangat menambah wawasan setelah mengikut pelatihan kerja kerajinan kuningan seperti semakin terampil dalam proses ukir, dapat meningkatkan mutu barang, kerapian packing semakin baik, dalam proses pewarnaan semakin beragam, ukuran yang dibuat lebih beragam dan konsisten sesuai permintaan, ketepatan waktu yang dibutuhkan dalam proses pembuatan kerajinan kuningan semakin dipahami.
 - menambah wawasan setelah mengikut pelatihan kerja kerajinan kuningan seperti semakin terampil dalam proses ukir, dapat meningkatkan mutu barang, kerapian packing semakin baik, dalam proses pewarnaan semakin beragam
 - cukup menambah wawasan setelah mengikut pelatihan kerja kerajinan kuningan seperti semakin terampil dalam proses ukir, dalam proses pewarnaan semakin beragam
 - kurang menambah wawasan setelah mengikut pelatihan kerja kerajinan kuningan seperti tidak ada keterampilan dalam proses ukir

B. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan

4. Bagaimana tingkat pengetahuan yang bapak /ibu miliki mengenai pembuatan kerajinan kuningan ?
- sangat mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan mulai dari proses pengecoran, pemilihan tanah untuk pembentukan kerajinan kuningan, pewarnaan dengan rapi, pengukiran desain kuningan, proses penjemuran yang benar, proses pembakaran dengan suhu yang tepat, pembuatan ketebalan malan lilin.
 - mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan mulai dari proses pengecoran, pemilihan tanah untuk pembentukan kerajinan kuningan, proses pembuatan ketebalan malan lilin, pengukiran desain kuningan.

- c. cukup mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan seperti proses pengecoran, pembuatan ketebalan malan lilin dan pengukiran desain kuningan.
 - d. kurang mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan seperti proses pengecoran dan pengukiran desain kuningan.
5. Apakah keterampilan yang bapak/ibu miliki dapat mempengaruhi hasil pembuatan kerajinan kuningan ?
- a. sangat mempengaruhi hasil pembuatan kerajinan kuningan yang saya buat karena saya terampil dalam pembuatan malan lilin, kerapian dalam proses pengukiran desain kuningan, keterampilan dalam proses pengecoran, keterampilan dalam pemilihan warna yang dipadukan.
 - b. mempengaruhi hasil pembuatan kerajinan kuningan yang saya buat karena saya terampil dalam pembuatan malan lilin, kerapian dalam proses pengukiran desain kuningan, keterampilan dalam proses pengecoran.
 - c. cukup mempengaruhi hasil pembuatan kerajinan kuningan yang saya buat karena saya terampil dalam proses pengukiran desain kuningan, keterampilan dalam proses pengecoran.
 - d. kurang mempengaruhi hasil kerajinan kuningan yang saya buat karena saya tidak terampil dalam proses pengukiran desain kuningan.
6. Bagaimana tingkat pengetahuan bapak / ibu tentang pembuatan kerajinan kuningan bagian ukir ?
- a. sangat mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan bagian ukir seperti pembuatan pola, teknik ukir yang benar sehingga dapat menghasilkan ukiran yang rapi dan khas, penggunaan pisau pahat yang akan digunakan, kedalaman ukiran dalam membentuk suatu gambar.
 - b. mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan bagian ukir seperti pembuatan pola, teknik ukir yang benar sehingga dapat menghasilkan ukiran yang rapi dan khas, penggunaan pisau pahat yang akan digunakan
 - c. cukup mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan bagian ukir seperti pembuatan pola, teknik ukir yang benar sehingga dapat menghasilkan ukiran yang rapi dan khas

- d. kurang mengerti mengenai pembuatan kerajinan kuningan bagian ukir seperti teknik ukir yang benar sehingga dapat menghasilkan ukiran yang rapi dan khas

C. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

7. Bagaimana penguasaan bapak/ibu terhadap langkah – langkah dalam pembuatan kerajinan kuningan ?
 - a. sangat menguasai langkah – langkah pembuatan kerajinan kuningan mulai dari proses pemilihan tanah, penjemuran dan pembentukan tanah liat, pemilihan bahan baku kuningan, pengecoran, pembentukan dan pembuatan malan lilin, proses pengukiran malan lilin, proses penungan kuningan, proses pembakaran dan proses pewarnaan.
 - b. menguasai langkah – langkah pembuatan kerajinan kuningan mulai dari proses pemilihan tanah, penjemuran dan pembentukan tanah liat, pemilihan bahan baku kuningan, pengecoran, pembentukan dan pembuatan malan lilin
 - c. cukup menguasai langkah – langkah pembuatan kerajinan kuningan mulai dari proses pemilihan tanah, penjemuran dan pembentukan tanah liat, pengecoran.
 - d. kurang menguasai langkah – langkah pembuatan kerajinan kuningan seperti pengecoran.
8. Apakah bapak /ibu sudah memahami penggunaan alat – alat yang digunakan dalam proses pembuatan kerajinan kuningan terutama pada proses ukir ?
 - a. sangat memahami penggunaan alat ukir kuningan mulai dari teknik ukir, alat pengukiran seperti pahat kol, proses penggunaan palu, pahat lurus.
 - b. memahami penggunaan alat ukir kuningan mulai dari teknik ukir, alat pengukiran seperti pahat kol dan proses penggunaan palu
 - c. cukup memahami penggunaan alat ukir kuningan seperti pahat kol, pahat lurus
 - d. kurang memahami penggunaan alat ukir kuningan mulai dari teknik ukir
9. Bagaimana penguasaan bapak / ibu terhadap langkah – langkah dalam proses pembentukan malan lilin ?

- a. sangat menguasai proses pembentukan malan lilin tanpa bertanya kepada teman kerja, atasan dalam tempat kerja mulai dari pembuatan malan lilin, ketebalan malan lilin agar tidak terjadi kerusakan saat terjadi pembentukan barang, proses pemanasan malan lilin, proses ketepatan pembentukan ukiran malan lilin agar terbentuk barang yang sesuai.
- b. menguasai proses pembentukan malan lilin tanpa bertanya kepada teman kerja, atasan dalam tempat kerja mulai dari pembuatan malan lilin, ketebalan malan lilin agar tidak terjadi kerusakan saat terjadi pembentukan barang, proses pemanasan malan lilin
- c. cukup menguasai proses pembentukan malan lilin tanpa bertanya kepada teman kerja, atasan dalam tempat kerja mulai dari pembuatan malan lilin, ketebalan malan lilin agar tidak terjadi kerusakan saat terjadi pembentukan barang
- d. kurang menguasai proses pembentukan malan lilin tanpa bertanya kepada teman kerja, atasan dalam tempat kerja mulai dari pembuatan malan lilin

III. Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

A. Kuantitas Kerja

1. Berapa rata – rata jumlah kerajinan kuningan vas ukuran kecil yang Bapak ukir dalam kurun waktu 1 minggu ?
 - a. 10 – 12
 - b. 7 – 9
 - c. 4 – 6
 - d. 1 – 3
2. Apakah bapak/ibu dapat menyelesaikan jumlah kerajinan kuningan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan ?
 - a. sangat dapat menyelesaikan jumlah kerajinan kuningan sesuai waktu yang ditentukan karena saya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi sehingga dalam proses ketepatan waktu saya sangat disiplin, pengalaman kerja saya banyak, masa kerja saya lama.
 - b. dapat menyelesaikan kerajinan jumlah kuningan sesuai waktu yang ditentukan karena saya saya mempunyai produktivitas kerja yang tinggi

sehingga dalam proses ketepatan waktu saya sangat disiplin, pengalaman kerja saya banyak.

- c. cukup dapat menyelesaikan jumlah kerajinan kuningan sesuai waktu yang ditentukan karena pengalaman kerja saya kurang dalam bidang kerajinan kuningan
- d. kurang dapat menyelesaikan jumlah kerajinan kuningan sesuai waktu yang ditentukan karena saya mempunyai produktivitas yang rendah dan masa kerja saya masih sedikit.

B. Kualitas Kerja

- 3. Tahan berapa lama kadar mengkilat kerajinan kuningan yang bapak / ibu buat ?
 - a. 18 – 23 tahun
 - b. 12 – 17 tahun
 - c. 6 – 11 tahun
 - d. 5 – 10 tahun
- 4. Apakah pekerjaan bapak/ibu memenuhi standar mutu perusahaan ?
 - a. sangat memenuhi standar mutu perusahaan sehingga akan menjadi nilai tambah suatu perusahaan seperti pewarnaan, pengemasan, pengukiran.
 - b. memenuhi standar mutu perusahaan seperti pewarnaan dan pengemasan
 - c. cukup memenuhi mutu perusahaan yang bisa menjadi nilai tambah suatu perusahaan atau suatu ciri khas perusahaan seperti pewarnaan
 - d. kurang memenuhi mutu perusahaan yang bisa menjadi nilai tambah suatu perusahaan atau suatu ciri khas perusahaan seperti pewarnaan dan pengecoran

C. Ketepatan Waktu

- 5. Berapa lama waktu yang bapak / ibu butuhkan untuk menyelesaikan ukiran kerajinan kuningan ?
 - a. 19 – 23 jam
 - b. 14 – 18 jam
 - c. 9 – 13 jam
 - d. 4 – 8 jam

6. Apakah bapak/ibu memanfaatkan waktu yang kosong dengan menyelesaikan pekerjaan lainnya ?
 - a. sangat memanfaatkan waktu yang kosong dengan menyelesaikan pekerjaan lain agar pekerjaan dan tanggung jawab yang saya miliki dapat cepat terselesaikan seperti apabila sudah ada kerajinan kuningan yang siap ukir akan saya kerjakan dengan waktu saya yang kosong, membuat desain baru agar tidak selalu sama dengan desain lainnya.
 - b. memanfaatkan waktu yang kosong dengan menyelesaikan pekerjaan lain agar pekerjaan dan tanggung jawab yang saya miliki dapat cepat terselesaikan seperti apabila sudah ada kerajinan kuningan yang siap ukir akan saya kerjakan dengan waktu saya yang kosong
 - c. cukup memanfaatkan waktu yang kosong dengan menyelesaikan pekerjaan lain seperti apabila sudah ada kerajinan kuningan yang siap ukir akan saya kerjakan dengan waktu saya yang kosong
 - d. kurang memanfaatkan waktu yang kosong dengan menyelesaikan pekerjaan lain seperti membuat desain baru agar tidak selalu sama dengan desain lainnya.

Lampiran 6. Daftar Responden

Daftar Responden

No	Nama	Usia (Tahun)	Tingkat Pendidikan	Spesialisasi Kerja	Pelatihan kerja (jumlah)
1	Munir	53	SMA	Ukir	0
2	Sahri	50	SD	Malan	5
3	Narwadi	50	SD	Ukir	5
4	Amir hamzah	50	SD	Ukir	4
5	Sutikno	53	SD	Ukir	5
6	Muzakki	50	SMA	Ukir	0
7	Sunamu	50	SD	Malan	3
8	Salim	55	SD	Malan	5
9	Sadheh	48	SD	Ukir	5
10	Samsul bahri	47	SD	Malan	5
11	Heru	29	SMA	Malan	4
12	Sirat	50	SD	Ukir	5
13	Toso	48	SMP	Malan	4
14	Salim pribadi	47	SD	Ukir	4
15	Yanto	30	SMA	Malan	3
16	Yaman	53	SD	Ukir	3
17	Andi	48	SMA	Malan	3
18	Samsuri	48	SD	Pewarnaan	5
19	Darmo	57	SD	Pewarnaan	5
20	Arif	37	SMA	Malan	4
21	Wisnu	46	SD	Pewarnaan	4
22	Suhaeria	45	SD	Ukir	4
23	Misro	57	SD	Malan	5
24	Sanin	60	SD	Pewarnaan	5
25	Rudi	38	SMA	Pewarnaan	0

26	Koestari	50	SMP	Ukir	4
27	Man	48	SMA	Pewarnaan	3
28	Kahar	40	SD	Pewarnaan	0
29	Sukarman	40	SD	Pewarnaan	0
30	Sam	40	SMP	Ukir	3
31	Wasilah	38	SMA	Pewarnaan	3
32	Sutrisno	37	SMP	Pewarnaan	0
33	Dedy	35	SMP	Pewarnaan	3
34	Rafa	40	SD	Pewarnaan	4
35	Rois	40	SD	Pewarnaan	4

Lampiran 7. Hasil Angket

Hasil Angket

No	Motivasi Kerja (X ₁)										Pengalaman Kerja (X ₂)									Produktivitas Kerja (Y)					
	A		B		C		D		E		A			B			C			A		B		C	
1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	t	4	4	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
8	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
12	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3
13	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
14	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
15	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3

Lampiran 8. Validitas

Validitas

Indikator	Pearson Corelation	r tabel	Sig	Hasil Uji
X1.1	0,768	0,344	0,000	Valid
X1.2	0,685	0,344	0,000	Valid
X1.3	0,648	0,344	0,000	Valid
X1.4	0,649	0,344	0,000	Valid
X1.5	0,613	0,344	0,000	Valid
X1.6	0,731	0,344	0,000	Valid
X1.7	0,492	0,344	0,003	Valid
X1.8	0,644	0,344	0,000	Valid
X1.9	0,417	0,344	0,013	Valid
X1.10	0,637	0,344	0,000	Valid
X2.1	0,579	0,344	0,000	Valid
X2.2	0,606	0,344	0,000	Valid
X2.3	0,424	0,344	0,011	Valid
X2.4	0,624	0,344	0,000	Valid
X2.5	0,705	0,344	0,000	Valid
X2.6	0,604	0,344	0,000	Valid
X2.7	0,730	0,344	0,000	Valid
X2.8	0,484	0,344	0,003	Valid
X2.9	0,722	0,344	0,000	Valid
Y1.1	0,725	0,344	0,000	Valid
Y1.2	0,741	0,344	0,000	Valid
Y1.3	0,683	0,344	0,000	Valid
Y1.4	0,634	0,344	0,000	Valid
Y1.5	0,775	0,344	0,000	Valid
Y1.6	0,576	0,344	0,000	Valid

Motivasi Kerja (X₁)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
X1.1	Pearson Correlation	1	,454**	,551**	,559**	,649**	,418*	,206	,317	,286	,257	,768**
	Sig. (2-tailed)		,006	,001	,000	,000	,012	,234	,063	,096	,137	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,454**	1	,442**	,429*	,442**	,463**	-,003	,333	,300	,475**	,685**
	Sig. (2-tailed)	,006		,008	,010	,008	,005	,987	,051	,080	,004	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,551**	,442**	1	,522**	,478**	,171	,026	,224	,126	,327	,648**
	Sig. (2-tailed)	,001	,008		,001	,004	,325	,882	,195	,471	,055	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,559**	,429*	,522**	1	,397*	,287	,165	,231	,208	,180	,649**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,001		,018	,095	,343	,182	,231	,301	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,649**	,442**	,478**	,397*	1	,412*	,038	,274	-,133	,231	,613**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008	,004	,018		,014	,829	,112	,447	,182	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,418*	,463**	,171	,287	,412*	1	,529**	,719**	,220	,554**	,731**
	Sig. (2-tailed)	,012	,005	,325	,095	,014		,001	,000	,204	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	,206	-,003	,026	,165	,038	,529**	1	,448**	,404*	,390*	,492**

	Sig. (2-tailed)	,234	,987	,882	,343	,829	,001		,007	,016	,020	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,317	,333	,224	,231	,274	,719**	,448**	1	,071	,600**	,644**
	Sig. (2-tailed)	,063	,051	,195	,182	,112	,000	,007		,685	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	,286	,300	,126	,208	-,133	,220	,404*	,071	1	,127	,417*
	Sig. (2-tailed)	,096	,080	,471	,231	,447	,204	,016	,685		,467	,013
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	,257	,475**	,327	,180	,231	,554**	,390*	,600**	,127	1	,637**
	Sig. (2-tailed)	,137	,004	,055	,301	,182	,001	,020	,000	,467		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Motivasi kerja	Pearson Correlation	,768**	,685**	,648**	,649**	,613**	,731**	,492**	,644**	,417*	,637**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,013	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Pengalaman Kerja (X₂)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
X2.1 Pearson Correlation	1	,320	,161	,386*	,114	,217	,698**	-,018	,325	,579**
Sig. (2-tailed)		,061	,355	,022	,516	,211	,000	,917	,057	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2 Pearson Correlation	,320	1	,126	,259	,350*	,264	,505**	,063	,411*	,606**
Sig. (2-tailed)	,061		,470	,133	,039	,126	,002	,719	,014	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3 Pearson Correlation	,161	,126	1	,285	,078	,199	,159	,077	,321	,424*
Sig. (2-tailed)	,355	,470		,097	,657	,251	,362	,660	,060	,011
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4 Pearson Correlation	,386*	,259	,285	1	,440**	,240	,333	,333	,267	,624**
Sig. (2-tailed)	,022	,133	,097		,008	,164	,051	,051	,122	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5 Pearson Correlation	,114	,350*	,078	,440**	1	,487**	,356*	,437**	,599**	,705**
Sig. (2-tailed)	,516	,039	,657	,008		,003	,036	,009	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6 Pearson Correlation	,217	,264	,199	,240	,487**	1	,332	,264	,237	,604**
Sig. (2-tailed)	,211	,126	,251	,164	,003		,051	,126	,170	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7 Pearson Correlation	,698**	,505**	,159	,333	,356*	,332	1	,115	,463**	,730**

	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,362	,051	,036	,051		,511	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	-,018	,063	,077	,333	,437**	,264	,115	1	,319	,484**
	Sig. (2-tailed)	,917	,719	,660	,051	,009	,126	,511		,062	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	,325	,411*	,321	,267	,599**	,237	,463**	,319	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,057	,014	,060	,122	,000	,170	,005	,062		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,579**	,606**	,424*	,624**	,705**	,604**	,730**	,484**	,722**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,000	,003	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Sum
Y1.1 Pearson Correlation	1	,491**	,417*	,257	,566**	,221	,725**
Sig. (2-tailed)		,003	,013	,137	,000	,202	,000
N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.2 Pearson Correlation	,491**	1	,505**	,397*	,374*	,208	,741**
Sig. (2-tailed)	,003		,002	,018	,027	,231	,000
N	35	35	35	35	35	35	35

Y1.3	Pearson Correlation	,417*	,505**	1	,412*	,375*	,179	,683**
	Sig. (2-tailed)	,013	,002		,014	,027	,305	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	,257	,397*	,412*	1	,440**	,240	,634**
	Sig. (2-tailed)	,137	,018	,014		,008	,164	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	,566**	,374*	,375*	,440**	1	,487**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000	,027	,027	,008		,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Y1.6	Pearson Correlation	,221	,208	,179	,240	,487**	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,202	,231	,305	,164	,003		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Sum	Pearson Correlation	,725**	,741**	,683**	,634**	,775**	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran 9. Reliabilitas

Reliabilitas

Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,827	,831	10

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
X1.1	1,000	,454	,551	,559	,649	,418	,206	,317	,286	,257
X1.2	,454	1,000	,442	,429	,442	,463	-,003	,333	,300	,475
X1.3	,551	,442	1,000	,522	,478	,171	,026	,224	,126	,327
X1.4	,559	,429	,522	1,000	,397	,287	,165	,231	,208	,180
X1.5	,649	,442	,478	,397	1,000	,412	,038	,274	-,133	,231
X1.6	,418	,463	,171	,287	,412	1,000	,529	,719	,220	,554
X1.7	,206	-,003	,026	,165	,038	,529	1,000	,448	,404	,390
X1.8	,317	,333	,224	,231	,274	,719	,448	1,000	,071	,600
X1.9	,286	,300	,126	,208	-,133	,220	,404	,071	1,000	,127
X1.10	,257	,475	,327	,180	,231	,554	,390	,600	,127	1,000

Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,788	9

Inter-Item Correlation Matrix

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
X2.1	1,000	,320	,161	,386	,114	,217	,698	-,018	,325
X2.2	,320	1,000	,126	,259	,350	,264	,505	,063	,411
X2.3	,161	,126	1,000	,285	,078	,199	,159	,077	,321
X2.4	,386	,259	,285	1,000	,440	,240	,333	,333	,267
X2.5	,114	,350	,078	,440	1,000	,487	,356	,437	,599
X2.6	,217	,264	,199	,240	,487	1,000	,332	,264	,237
X2.7	,698	,505	,159	,333	,356	,332	1,000	,115	,463
X2.8	-,018	,063	,077	,333	,437	,264	,115	1,000	,319
X2.9	,325	,411	,321	,267	,599	,237	,463	,319	1,000

Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,780	6

Inter-Item Correlation Matrix

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
Y1.1	1,000	,491	,417	,257	,566	,221
Y1.2	,491	1,000	,505	,397	,374	,208
Y1.3	,417	,505	1,000	,412	,375	,179
Y1.4	,257	,397	,412	1,000	,440	,240
Y1.5	,566	,374	,375	,440	1,000	,487
Y1.6	,221	,208	,179	,240	,487	1,000

Lampiran 10. Hasil Output Uji Asumsi Klasik

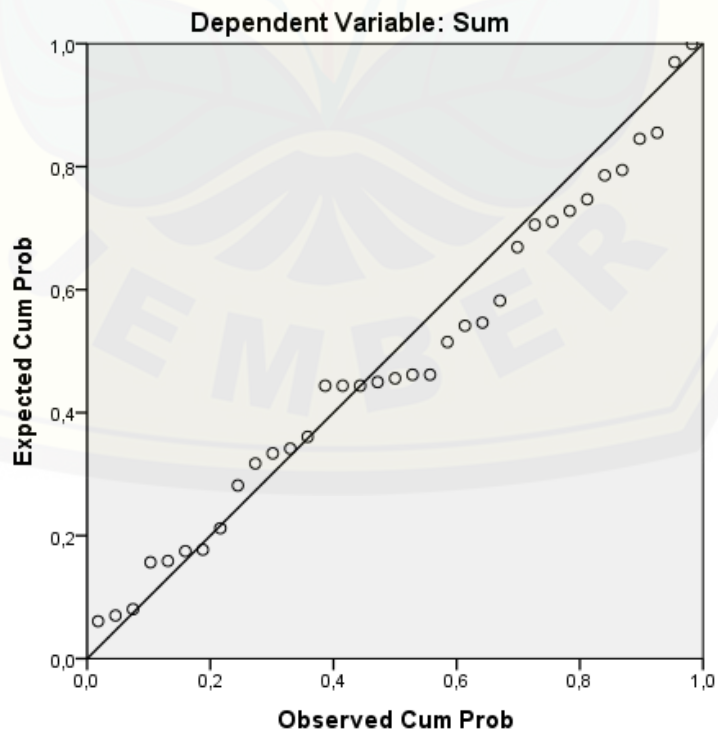
UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Jumlah	Total	Sum
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	34,69	31,60	20,66
	Std. Deviation	3,521	3,274	2,485
Most Extreme Differences	Absolute	,109	,120	,141
	Positive	,069	,089	,089
	Negative	-,109	-,120	-,141
Test Statistic		,109	,120	,141
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}	,074 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-3,385	1,820								
	Jumlah	,282	,068	,399	4,115	,000	,818	,588	,284	,506	1,978
	Total	,452	,074	,595	6,130	,000	,876	,735	,423	,506	1,978

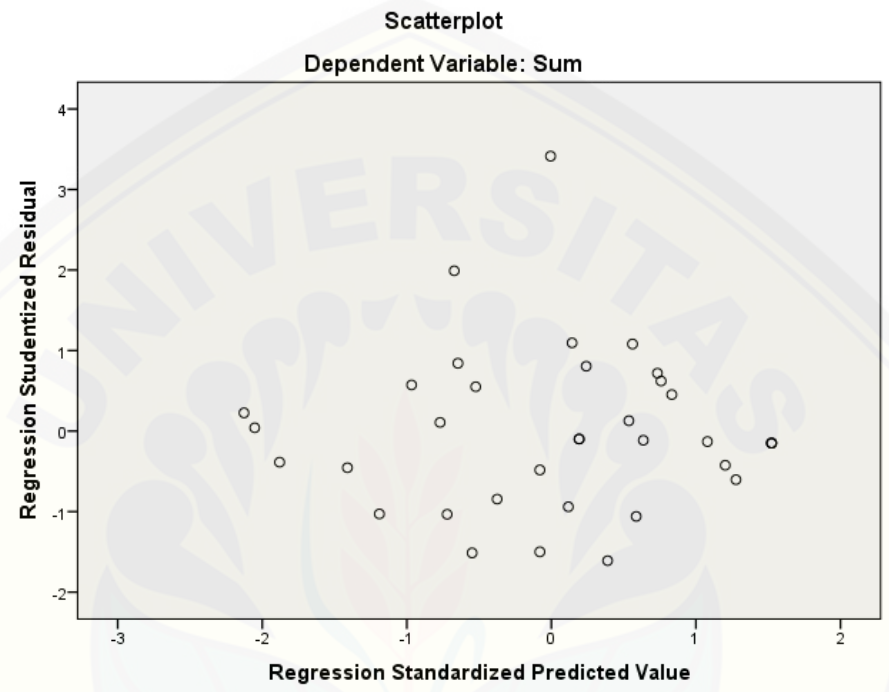
a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,233	1,241		,994	,328
	motivasi kerja	,005	,047	,027	,110	,913
	pengalaman kerja	-,023	,050	-,111	-,450	,656

a. Dependent Variable: RES2



Lampiran 11. Output Hasil Uji F

UJI F

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Sum	20,66	2,485	35
Jumlah	34,69	3,521	35
Total	31,60	3,274	35

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total, Jumlah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sum

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,921 ^a	,848	,838	,68147	,848	88,992	2	32	,000	1,564

a. Predictors: (Constant), Total, Jumlah

b. Dependent Variable: Sum

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	177,901	2	88,950	88,992	,000 ^b
	Residual	31,985	32	,68147		
	Total	209,886	34			

a. Dependent Variable: Sum

b. Predictors: (Constant), Total, Jumlah

Lampiran 12. Hasil Output Uji T

UJI T

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Total, Jumlah ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sum

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,921 ^a	,848	,838	,68147	,848	88,992	2	32	,000	1,564

a. Predictors: (Constant), Total, Jumlah

b. Dependent Variable: Sum

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	1	(Constant)	-3,385			1,820					
	Jumlah	,282	,068	,399	4,115	,000	,818	,588	,284	,506	1,978
	Total	,452	,074	,595	6,130	,000	,876	,735	,423	,506	1,978

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Lampiran 13. Distribusi Nilai F Tabel

Distribusi Nilai F Tabel
Untuk tingkat kepercayaan 95%, alpha = 0,05

df2	df 1				
	1	2	3	4	5
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3
3	10.13	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.05
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.12	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.49	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.6	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.81
18	4.414	3.555	3.16	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.74
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.84	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661

23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.64
24	4.26	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.21	3.354	2.96	2.728	2.572
28	4.196	3.34	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.69	2.534
31	4.16	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.13	3.276	2.883	2.65	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.47
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449

Rumus F tabel :

$$df1 = K - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df2 = N - K - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$$

Lampiran 14. Distribusi Nilai T Tabel

Distribusi Nilai T Tabel

df	Taraf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
1	63.66	12.71	6.314	4.165	3.078
2	9.925	4.303	2.92	2.282	1.886
3	5.841	3.182	2.353	1.924	1.638
4	4.604	2.776	2.132	1.778	1.533
5	4.032	2.571	2.105	1.699	1.476
6	3.707	2.447	1.943	1.65	1.44
7	3.499	2.365	1.895	1.617	1.415
8	3.355	2.306	1.86	1.592	1.397
9	3.25	2.262	1.833	1.574	1.383
10	3.169	2.228	1.812	1.559	1.372
11	3.106	2.201	1.796	1.548	1.363
12	3.055	2.179	1.782	1.538	1.356
13	3.012	2.16	1.771	1.53	1.35
14	2.977	2.145	1.761	1.523	1.345
15	2.947	2.131	1.753	1.517	1.341
16	2.921	2.12	1.746	1.512	1.337
17	2.898	2.11	1.74	1.508	1.333
18	2.878	2.101	1.734	1.504	1.33
19	2.861	2.093	1.729	1.5	1.328
20	2.845	2.086	1.725	1.497	1.325
21	2.831	2.08	1.721	1.494	1.323

df	Tarf Signifikansi				
	1%	5%	10%	15%	20%
22	2.819	2.074	1.717	1.492	1.321
23	2.807	2.069	1.714	1.489	1.319
24	2.797	2.064	1.711	1.487	1.318
25	2.787	2.06	1.708	1.485	1.316
26	2.779	2.056	1.706	1.483	1.315
27	2.771	2.052	1.703	1.482	1.314
28	2.763	2.048	1.701	1.48	1.313
29	2.756	2.045	1.699	1.479	1.311
30	2.75	2.042	1.697	1.477	1.31
31	2.744	2.04	1.696	1.476	1.309
32	2.738	2.037	1.694	1.475	1.309
33	2.733	2.035	1.692	1.474	1.308
34	2.728	2.032	1.691	1.473	1.307
35	2.724	2.03	1.69	1.472	1.306
36	2.719	2.028	1.688	1.471	1.306
37	2.715	2.026	1.687	1.47	1.305
38	2.712	2.024	1.686	1.469	1.304
39	2.708	2.023	1.685	1.468	1.304
40	2.704	2.021	1.684	1.468	1.303

Rumus T tabel :

$$Df = n - k = 35 - 3 = 32$$

Lampiran 15. Distribusi Nilai R Tabel

Distribusi Nilai R Tabel

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	87	0,209	0,276
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	100	0,195	0,256
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
19	0,456	0,575	43	0,401	0,389	400	0,098	0,128
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115

N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi		N	Tarf Signifikansi	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364	1000	0,062	0,081
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			


Rumus R Tabel

$$df = n - 2$$

$$df = 35 - 2 = 33$$

Lampiran 16. Lembar Konsultasi Pembimbing 1 dan Pembimbing 2

Lembar Konsultasi Pembimbing 1 dan Pembimbing 2



KEMENTERIAN RISTEK DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
 Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162
 Telp./Fax (0331) 334988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Nila Rizkie Febrianti
NIM/ Angkatan : 140210301036/ 2014
Jurusan/ Prog. Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso
Pembimbing I : Hetty Mustika Ani, S.Pd., M.Pd

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	TT. Pembimbing I
1.	Senin 23 Juli 2018	konsultasi judul	<i>[Signature]</i>
2.	Jumat, 3 Agt 2018	Bab 1, 2, 3	<i>[Signature]</i>
3.	Senin, 13 Agt 2018	Revisi bab 1, 2, 3	<i>[Signature]</i>
4.	Kamis, 30 Agt 2018	Revisi bab 1, 2, 3	<i>[Signature]</i>
5.	Selasa, 4 sept 2018	Revisi bab 1, 2, 3	<i>[Signature]</i>
6.	Kamis, 13 sept 2018	ACC Seminar Proposal	<i>[Signature]</i>
7.	Selasa, 30 Okt 2018	Bab. 4 dan 5	<i>[Signature]</i>
8.	Senin, 5 nov 2018	Revisi Bab 4, 5	<i>[Signature]</i>
9.	Rabu, 14 nov 2018	Revisi bab 4	<i>[Signature]</i>
10.	Senin, 19 nov 2018	Revisi Bab 4, 5	<i>[Signature]</i>
11.	Kamis, 29 nov 2018	Revisi bab 4 dan 5	<i>[Signature]</i>
12.	Rabu, 5 Des 2018	Revisi bab 4 dan 5	<i>[Signature]</i>
13.	Jumat, 21 Des 2018	Acc Revisi	<i>[Signature]</i>
14.			
15.			

Catatan:

- Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
- Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi



KEMENTERIAN RISTEK DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Alamat : Jl. Kalimantan III/3 Kampus Tegalboto Kotak Pos 162
Telp./Fax (0331) 334988 Jember 68121

LEMBAR KONSULTASI PENYUSUNAN SKRIPSI

Nama : Nila Rizkie Febrianti
NIM/ Angkatan : 140210301036/ 2014
Jurusan/ Prog. Studi : IPS/Pendidikan Ekonomi
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso
Pembimbing II : Wiwin Hartanto, S.Pd., M.Pd.

KEGIATAN KONSULTASI

NO	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	TT. Pembimbing II
1.	8 Juni 2018	Judul	
2.	2 Juli 2018	Bab 1, 2, 3	
3.	Rabu, 11 Juli 2018	Revisi bab 1, 2, 3	
4.	Jumat, 27 Juli 2018	Revisi bab 1, 2, 3	
5.	Senin, 6 Ags 2018	Revisi bab 1, 2, 3	
6.	Kamis, 30 Agst 2018	Revisi bab 3	
7.	Kamis, 13 Sept 2018	Bab 3-5	
8.			
9.	Kamis, 15 nov 2018	Bab 4, 5	
10.	Senin, 19 nov 2018	Revisi bab 4, 5	
11.	Kamis, 6 Des 2018	Revisi bab 4 dan 5	
12.	Rabu, 12 Des 2018	Revisi bab 4 dan 5	
13.	Kamis, 20 Des 2018	Revisi bab 4 dan 5	
14.			
15.			

Catatan:

1. Lembar ini harus dibawa dan diisi setiap melakukan konsultasi.
2. Lembar ini harus dibawa sewaktu Seminar Proposal Skripsi dan Ujian Skripsi

Lampiran 17. Surat Izin Observasi



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331- 334988, 330738 Faks: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

Nomor 0041/UN25.1.5/LI/2017

04 JAN 2018

Lampiran :-
Hal : Permohonan Izin Observasi

Yth. Dinas Perdagangan, Perindustrian dan Koperasi
di Kabupaten Bondowoso

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa Jurusan IPS Program Studi Pendidikan Ekonomi
FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama	: Nila Rizkie Febrianti
NIM	: 140210301036
Program Studi	: Pendidikan Ekonomi
Jurusan	: Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Berkenaan dengan penyelesaian tugas akhir, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan Observasi
di kerajinan kuningan Cindogo.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon Saudara berkenan memberikan izin dan sekaligus memberikan
bantuan informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenaan dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.



Prof. Dr. Suratno, M.Si
NIP 19670625 199203 1 003

Lampiran 18. Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
Jalan Kalimantan Nomor 37 Kampus Bumi Tegalboto Jember 68121
Telepon: 0331- 334988, 330738 Faks: 0331-332475
Laman: www.fkip.unej.ac.id

Nomor **8328** /UN25.1.5/LT/2018

16 NOV 2018

Lampiran :-

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. Pemilik Kerajinan Kuningan
di Desa Cindogo – Tapen
Kabupaten Bondowoso

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa Jurusan Pendidikan IPS Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Jember di bawah ini:

Nama : Nila Rizkie Febrianti
NIM : 140210301036
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Jurusan : Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

Berkenaan dengan penyelesaian tugas akhir, mahasiswa tersebut bermaksud melaksanakan kegiatan penelitian di kerajinan kuningan yang Saudara pimpin. Sehubungan dengan hal tersebut, mohon berkenan untuk memberikan izin dan memberikan bantuan atas segala informasi yang diperlukan.

Demikian atas perkenaan Saudara dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan I

Dr. Suratno, M.Si.



NIP. 196706251992031003

Lampiran 19. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BONDOWOSO
KECAMATAN TAPEN
DESA CINDOGO
Jln. Raya Situbondo No. 01 Tapen - Bondowoso

Kode pos 68283

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor. 100 / 556 / 430.11.10.7 / 2018

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : FARUK AMRULLAH
Jabatan : Kepala Desa Cindogo

Menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : NILA RIZKIE FEBRIANTI
Jenis Kelamin : Perempuan
NIM : 140210301036
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Asal Universitas : Universitas Jember

Telah melakukan penelitian di Kerajinan Kuningan Kecamatan Tapen yang berada di Desa Cindogo Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso terhitung mulai tanggal 1 November 2018 sampai dengan 21 November 2018 untuk memperoleh data dalam penyelesaian skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso “.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Cindogo, 21 November 2018
Kepala Desa Cindogo

FARUK AMRULLAH

Lampiran 20. Gambar Hasil Penelitian

Gambar hasil penelitian



Wawancara dengan pemilik kerajinan kuningan



Wawancara dan pengisian kuisisioner dengan tenaga kerja pengrajin kuningan



Proses pembuatan kerajinan kuningan



Proses pembuatan malan lilin dan ukir kerajinan kuningan

Lampiran 21. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. Identitas**

Nama : Nila Rizkie Febrianti
Tempat, Tanggal Lahir : Bondowoso, 3 Februari 1995
Agama : Islam
Nama Ayah : Budi Sarjono
Nama Ibu : Sri Wardani
Alamat : Jalan Raya Situbondo Desa Cindogo Kecamatan
Tapen Kabupaten Bondowoso RT 14 RW 06

B. Pendidikan

2000 – 2002 : Tk Aba Cindogo
2002 – 2008 : SDN Cindogo 01
2008 – 2011 : SMPN 2 Tenggarang
2011 – 2014 : SMAN 1 Tenggarang
2014 – 2019 : FKIP Pendidikan Ekonomi Universitas Jember