

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, LINGUNGAN KERJA,
PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT SUKOHARJOTEX**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Alifa Anis Maghfiroh
NIM : C0118040

Pembimbing 1 : **Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si**

Pembimbing 2 : **Drs. Darsono, M.Si**

FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT SUKOHARJOTEX

**Nama : Alifa Anis Maghfiroh
NIM : C 0118040**

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 2022





**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul: Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT SUKOHARJOTEX

**Nama : Alifa Anis Maghfiroh
NIM : C 0118040**

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti selesaikan.

Surakarta, 2022

Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN : 0604036401

Pembimbing I

(Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN : 0010127201



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS**

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

**Judul : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja,
Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan di PT SUKOHARJOTEX**

**Nama : Alifa Anis Maghfiroh
NIM : C 0118040**

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal:.....2022

Ketua Penguji

Sekretaris

Anggota

.....
.....
.....

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Drs. Trio Handoko, M.M)

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT SUKOHARJOTEX

Alifa Anis Maghfiroh¹, Abdullah Zailani², Darsono³

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
email : alifaanis98@gmail.com

Abstract : This study aims to determine and analyze the effect of work motivation, work stress, work environment, work experience, and partial compensation on employee work productivity.

This research is a causative quantitative research conducted at PT. Sukoharjotex. The research population is all permanent employees of the weaving division of PT. Sukoharjotex. The research sample based on the Slovin formula amounted to 82 permanent employees at PT. Sukoharjotex with simple random sampling technique. Sources of data used through questionnaires. Data analysis technique with multiple linear regression analysis.

The findings in this study found that work motivation and work experience had a significant positive effect on employee work productivity, while work stress had a significant negative effect on employee productivity. The work environment and compensation have no significant effect on the work productivity of PT. Sukoharjotex.

Keywords: Work Motivation, Work Stress, Work Environment, Work Experience, Compensation and Work Productivity

Abstrak : Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausatif yang dilakukan di PT. Sukoharjotex. Populasi penelitian yaitu seluruh karyawan tetap divisi *weaving* PT. Sukoharjotex. Sampel penelitian berdasarkan rumus Slovin berjumlah 82 karyawan tetap di PT. Sukoharjotex dengan teknik *simple random sampling*. Sumber data yang digunakan melalui kuesioner. Teknik analisis data dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil temuan didalam penelitian ini ditemukan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan. Adapun lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, Kompensasi dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan merupakan faktor penting berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien. Memiliki karyawan yang produktif sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja yang baik ialah suatu ketentuan buat tercapainya suatu tujuan organisasi, oleh sebab itu butuh diupayakan supaya produktivitas kerja karyawan bisa tingkatkan. Motivasi, stres kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi merupakan aspek yang sangat berhubungan dengan produktivitas kerja. Kompensasi yang baik akan menghasilkan kepuasan serta motivasi kerja yang lebih baik pula, pengelolaan stres kerja yang baik oleh perusahaan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja, pengalaman kerja yang baik dan lama mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Motivasi dapat membantu karyawan dalam mengubah cara bekerjanya, seperti menjadi lebih kreatif, lebih produktif dalam bekerja, dan dapat memberikan lebih banyak inovasi dalam meningkatkan perkembangan perusahaan serta karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi berpengaruh signifikan dengan produktivitas kerja (Wulan,

2019); (Salju & Lukman, 2019) dan (Marlapa & Mulyana, 2020). Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah tingkat stres pada karyawan. Jika banyak karyawan dalam suatu organisasi mengalami stres kerja, maka hal yang akan terjadi adalah terganggunya produktivitas dan kesehatan organisasi itu. Stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja (Sugiarto & Nanda, 2020); Putri (2020) dan (Widodo et al., 2021).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan dengan lingkungan kerja yang baik akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik Manalu (2019); Manoppo *et al.* (2021); dan (Putra & Ardana, 2016). Faktor yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Suatu perusahaan akan cenderung memilih tenaga kerja yang berpengalaman daripada yang tidak berpengalaman. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya (Rosalia et al., 2018) sebagaimana penelitian Nangoy *et al.*, (2020); Sumantika *et al.*, (2021); Rodli (2019) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

Selain faktor diatas, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh kompensasi, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas pada karyawan (Gandung & Suwanto, 2021). Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Tanjung *et al.* (2020); dan Lestari *et al.*, (2021), Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja juga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kesenjangan antara teori pengaruh motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan temuan hasil penelitian (teori gap) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (riset gap) telah menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam pengaruh antar variabel pada PT. Sukoharjotex dan fenomena ini akan digunakan dasar guna membangun hipotesis penelitian.

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukoharjotex.
2. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukoharjotex.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukoharjotex.
4. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukoharjotex.
5. Menganalisis pengaruh kompensasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sukoharjotex.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong kegiatan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya (Sunyoto, 2012, p. 1). Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja menurut Mc Clelland dikelompokkan menjadi tiga (Bambang et al., 2020, p. 3) yaitu : 1) Kebutuhan akan prestasi, karyawan akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk hal itu diberi kesempatan, seseorang menyadari bahwa dengan hanya mencapai prestasi kerja yang tinggi akan dapat memperoleh pendapatan yang besar, dengan pendapatan yang besar dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya.2) Kebutuhan akan afiliasi seseorang karena kebutuhan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan diri serta memanfaatkan semua energinya. 3) Kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan ini merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seorang karyawan. Ego manusia yang ingin berkuasa lebih dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan secara sehat dalam memotivasi bawahannya supaya termotivasi untuk bekerja giat.

2. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Veithzal Rivai & Sagala, 2013, p. 1008). Sedangkan menurut Triatna (2015, p. 139), menyatakan bahwa Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena

gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.

Menurut Cooper indikator stres kerja (Veithzal Rivai & Sagala, 2013, p. 314), antara lain : 1) Kondisi pekerjaan meliputi beban kerja dan jadwal kerja, 2) Ketidakjelasan peran; 3) Faktor interpersonal meliputi hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang baik, perhatian manajemen terhadap hasil kerja pegawai; 4) Perkembangan karier seperti promosi jabatan dan keamanan pekerjaan; 5) Struktur organisasi membantu pegawai memahami lingkungan kerja, pengawasan jelas dan sesuai standar organisasi dan keterlibatan dalam membuat keputusan

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012, p. 43). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2011, p. 118).

Indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2014, p. 159) yaitu 1) Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut; 2) Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja; 3) Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya telah dipahami dan dikuasai dengan baik.

Indikator Pengalaman Kerja menurut Sedarmayanti (2016, p. 56) indikator pengalaman kerja yaitu: 1) Lama waktu/masa kerja, ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas dengan baik dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik; 2)

- 1) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 2) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah pendapatan seseorang yang diperoleh dari perusahaan dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan pegawai sebagai bentuk apresiasi perusahaan. Sedangkan menurut yang lain, kompensasi merupakan segala pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Santoni & Suana, 2018). Menurut Purnamasari dan Ardhayani (2021, p. 147) indikator kompensasi sebagai berikut : gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*).

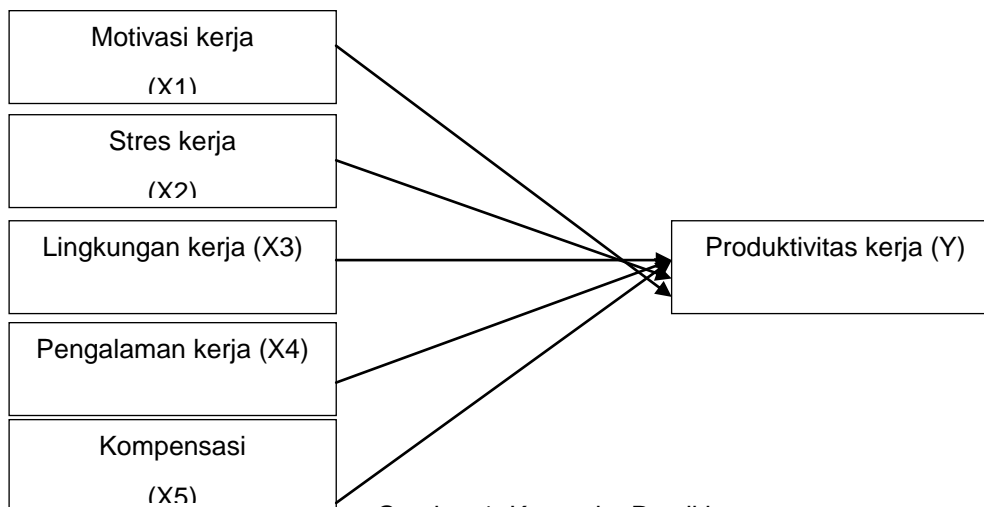
6. Produktivitas Kerja

Serdamayanti (2016, p. 189) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja juga penting diperhatikan, dan produktivitas kerja bukanlah hasil yang tercipta dengan sendirinya, tetapi harus diupayakan dengan karyawan yang diharapkan bisa terlibat dalam program organisasi sehingga bisa mengetahui apa saja yang diminta oleh organisasi dari pekerjaan yang telah dilakukan dan bersedia untuk melaksanakan apa saja yang dibebankan terhadap para karyawan. Henry Simamora (2012: 612) indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu.

Kerangka Pemikiran

Produktivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan tergantung dari sumberdaya manusia yang ada pada perusahaan tersebut. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan berarti menciptakan iklim kebersamaan dalam perusahaan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja (Wulan, 2019); Manalu (2019); Putra (2017); Salju (2018), stres kerja juga mampu menurunkan produktivitas kerja (Wulan, 2019); (Nanda dan Sugiarto, 2020); Putri (2020). Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Wulan, 2019); Manalu (2019); Manoppo *et al.* (2021); Putra dan Ardana (2016). Pengalaman kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Nangoy *et al.*, 2020); Rosalia *et al.*, (2018); Sumantika *et al.*, (2021); Putra (2017); Rodli

(2019); Salju (2018). Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja juga mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Gandung dan Suwanto, 2021); Tanjung *et al.* (2020); dan Lestari *et al.*, (2021). Kelima variabel tersebut diduga memiliki pengaruh yang kuat secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Motivasi dapat membantu karyawan dalam mengubah cara bekerjanya. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019); Manalu (2019); Putra (2017); Salju (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Stres kerja merupakan tekanan akibat bekerja yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik karyawan. Jika banyak karyawan yang mengalami stres kerja, maka dapat mengganggu produktivitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019); Nanda dan Sugiarto (2020); Putri (2020) dan (Widodo *et al.*, 2021) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja.

H2 : Terdapat pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dengan kata lain, karyawan dengan lingkungan kerja yang baik akan memiliki produktivitas kerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2019); Manoppo *et al.* (2021); Putra dan Ardana (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

Pengalaman kerja mempunyai manfaat bagi pihak perusahaan maupun karyawan, semakin lama bekerja pengetahuan dan keterampilan individu akan semakin mudah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan (Rosalia *et al.*, 2018). Penelitian Nangoy *et al.*, (2020); Rosalia *et al.*, (2018); Sumantika *et al.*, (2021); Putra (2017); Rodli (2019); Salju (2018) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja.

H4 : Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja.

Pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian agar motivasi karyawan dapat dipertahankan dan produktivitas kerja karyawan akan terus meningkat. Penelitian Gandung dan Suwanto (2021); Tanjung *et al.* (2020); dan Lestari *et al.*, (2021), bahwa kompensasi yang sesuai dengan beban kerja juga mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

H5 : Terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausatif. Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Sukoharjotex Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap divisi weaving PT. Sukoharjotex yang berjumlah 103 orang. Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel dalam penelitian menggunakan rumus Slovin, yang berjumlah 82 karyawan tetap di PT. Sukoharjotex. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *simple random sampling*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer melalui kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penelitian ini dilakukan pada karyawan perusahaan textile Solo, peneliti memperoleh data hasil penyebaran kuesioner yaitu mengenai tanggapan responden tentang motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja, dan kompensasi. Hasil penyebaran kuesioner tersebut diperoleh untuk menganalisis pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh hasil karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 1. Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karakteristik	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin Laki-laki	29	35,4
	Perempuan	53	64,6
2.	Umur 20 – 30 tahun	64	78,0
	31 – 40 tahun	10	12,2
	41 - 50 tahun	8	9,8
3.	Pendidikan SMP	2	2,4
	SMA/Sederajat	33	40,2
	Diploma	18	22,0
	S1	29	35,4
4.	Masa Kerja <5 tahun	51	62,2
	5-10 tahun	24	29,3
	>10 tahun	7	8,5

Berdasarkan Tabel 1 diketahui 64,6% dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan, berusia 20 – 30 tahun sebanyak 64 orang atau 78,0%, berpendidikan SMA sebanyak 33 orang atau 40,2% dan bekerja <5 tahun sebanyak 51 orang atau 62,2%

Uji Keseluruhan Model

Hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi ini baik. Kemudian dilanjutkan uji koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada Tabel 2 memiliki *Adjusted R-Square* sebesar 0,760 atau sebesar 76,0%. Hasil ini berarti bahwa variabel bebas (motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi) dapat menjelaskan variasi variabel terikat sebesar 76,0%, sedangkan 24,0% dijelaskan oleh variabel independen lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
1	,775	,760

Guna mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan maka digunakan analisis regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikan	Keterangan
Konstanta	-2.331		
Motivasi kerja (X_1)	0.263	0.000	Signifikan positif
Stres kerja (X_2)	-0.075	0.049	Signifikan negatif
Lingkungan kerja (X_3)	0.174	0.074	Tidak Signifikan
Pengalaman kerja (X_4)	1.117	0.000	Signifikan positif

Kompensasi (X_5)	-0.087	0.113	Tidak signifikan
----------------------	--------	-------	------------------

Dengan demikian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -2.331 + 0,263X_1 - 0,075X_2 + 0,174X_3 + 1,117X_4 - 0,087X_5 + e$$

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada Tabel 3 dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisis uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,630 > t tabel 1,991 dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex **diterima**.
- 2) Hasil analisis uji t untuk variabel stres kerja kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,001 < -t tabel -1,991 dengan probabilitas 0,049 < 0,05. Dengan demikian H_2 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex **diterima**.
- 3) Hasil analisis uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,810 < t tabel 1,991 dengan probabilitas 0,074 > 0,05. Dengan demikian H_3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex **ditolak**.
- 4) Hasil analisis uji t untuk variabel pengalaman kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,416 > t tabel 1,991 dengan probabilitas 0,000 < 0,05. Dengan demikian H_4 yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex **diterima**.
- 5) Hasil analisis uji t untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,602 > t tabel -1,991 dengan probabilitas 0,113 > 0,05. Dengan demikian H_5 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex **ditolak**.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dalam teori dikatakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi. Kemampuan dan motivasi merupakan syarat penting dari suatu kinerja. Kemampuannya tinggi kalau tidak mempunyai motivasi juga tidak akan bisa meningkatkan kinerja sebaliknya motivasi tinggi tetapi tidak punya kemampuan juga akan sulit untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja.

Motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota perusahaan (Sutrisno, 2011).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019); Manalu (2019); Putra (2017); Salju (2018) dan (Marlapa & Mulyana, 2020) bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan. Sebaliknya, jika terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini dapat dikatakan sebagai suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex. Pada dasarnya setiap jenis pekerjaan pasti akan mendatangkan konsekuensi terhadap pelakunya. Berat ringannya konsekuensi dipengaruhi oleh jenis pekerjaan yang dilakukan. Sifat dan jenis pekerjaan itulah yang akan berdampak pada kondisi psikologi seorang karyawan. Dampak ini akan timbul apabila tidak ada keseimbangan antara fisik dan beban pikiran yang dimiliki. Kemudian, ketidakseimbangan inilah yang akan menimbulkan stres kerja dan dapat mengganggu keseimbangan perilakunya yang positif menjadi negatif (Putra, 2019).

Menurut Hasibuan (2012) stres kerja dapat menjadi pemicu terjadinya penurunan kinerja. Hal senada dikemukakan oleh Robbins & Judge (2008) yang menyampaikan bahwa ketika terlalu banyak stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat tuntutan kerja yang berlebihan atau tidak sanggup dicapai, maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019); Nanda dan Sugiarto (2020); Putri (2020) dan (Widodo et al., 2021) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan

negatif terhadap produktivitas kerja, penelitian serupa juga dilakukan bahwa *job stres* berkorelasi negatif dengan produktivitas kerja karyawan (Rani et al., 2021).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex. Hal ini berarti permasalahan terkait dengan lingkungan kerja memang sangat penting untuk diperhatikan karena kondisi dan suasana lingkungan kerja akan mempengaruhi setiap karyawan dalam bekerja, kondisi tersebut juga akan mempengaruhi hasil kerja mereka setiap hari.

Secara teori, Lingkungan kerja dibedakan menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi sarana prasarana atau fasilitas kerja. Sedangkan lingkungan non fisik berkaitan dengan hubungan antar personal, misalnya hubungan antara pimpinan dengan bawahan, hubungan antar bawahan serta hubungan antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulan (2019) menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex. Hal ini berarti berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dikarenakan pengalaman kerja diperlukan karena pengalaman yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal, jika pengalaman kerja kurang maka untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal akan sulit.

Pengalaman kerja karyawan PT. Sukoharjotex sudah sesuai dengan apa yang diinginkan atau diharapkan perusahaan. Dengan kata lain, masa kerja, pengetahuan dan keterampilan karyawan serta penguasaan terhadap peralatan dan pekerjaan telah membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin banyaknya pengalaman kerja maka tingkat produktivitas kerja akan meningkat dan semakin berpengalaman seseorang karyawan maka akan menunjang terciptanya produktivitas kerja yang optimal. Sejalan dengan bertambahnya pekerjaan, maka akan semakin bertambah pula pengetahuan dan ketrampilan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut dapat dipahami karena terlatih dan sering mengulang suatu pekerjaan sehingga kecakapan dan ketrampilan semakin dikuasai secara mudah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nangoy *et al.*, (2020); Rosalia *et al.*, (2018); Sumantika *et al.*, (2021); Putra (2017); Rodli (2019); Salju (2018) bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja. Penelitian serupa dilakukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Nabila *et al.*, 2019). Seseorang dengan tingkat pengalaman kerja tinggi dianggap memiliki kemampuan di atas orang yang tingkat pengalaman kerja rendah bahkan belum memiliki pengalaman kerjasama sekali. Pengalaman kerja dapat membantu karyawan memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah serta mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi kharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Dari beberapa cara tersebut maka dapat diperoleh produktivitas kerja karyawan yang diinginkan oleh suatu perusahaan

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex. Hal ini artinya apabila kompensasi naik maka tidak akan berpengaruh pada produktivitas kerja.

Secara teori kompensasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas karena akan mendorong motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Temuan penelitian ini memiliki implikasi bahwa ketika kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa cukup belum mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan semakin menurun atau tidak bagus bagi perusahaan. Jadi dapat dikatakan dampak dari kompensasi adalah dengan pemberian kompensasi yang memadai diharapkan karyawan akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan akan semakin meningkatkan produktivitasnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putro & Havidz, 2019) bahwa tidak ada pengaruh kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex.
2. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex.
3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex.
4. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex.
5. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sukoharjotex.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada dalam penelitian ini, dapat dikemukakan beberapa saran antara lain :

1. Sebaiknya PT. Sukoharjotex memperbaiki lingkungan kerja dalam hal kondisi tata ruang tempat kerja yang memadai dan sesuai dengan harapan karyawan serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan sehingga tidak ada kesan *gap* antar kelompok bagian. Selain itu perusahaan juga perlu meningkatkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. PT. Sukoharjotex sebaiknya mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik dengan cara perusahaan memberikan penghargaan dalam pekerjaan sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan akan berusaha meningkatkan kinerjanya. Perusahaan selama ini sudah mampu mengendalikan stres kerja yang dimiliki karyawan, sehingga perusahaan tetap perlu menjaga serendah-rendahnya stres yang dimiliki perusahaan. Kemudian, perlu mempertahankan dan meningkatkan pengalaman kerja karyawan yang selama ini cukup memuaskan dengan cara memberikan pelatihan dan workshop kepada karyawan dan tetap menjaga karyawan tetap loyal pada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amofa, A. K., Yawson, M. D. T.-A., & Okronipa, G. A. (2016). The Effect of the Physical Office Environment on Employee Productivity: The Case of Some Selected Banks in the Sekondi-Takoradi Metropolis, Ghana. *Africa Development And Resources Research Institute (ADRR) Journal*, 25(4), 24–36.
- Arifudin, O., Tanjung, R., Hendar, H., & Hanafiah, H. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Bambang, S., Masrunik, E., & Rizal, M. (2020). *Motivasi Kerja dan Gen Z Teori dan Penerapan*. Addin Publishing.
- Candra, A., & Fatimah. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah *MOTIVASI: Jurnal Manajemen* ..., 5, 814–825. <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/view/2567>
- Daramola, A. A. (2019). Employee Compensation a Panacea for Increasing Workers Productivity: A Case Study of Benin Owena River Basin Development Authority. *International Journal of Business and Management Future*, 3(2), 26–37. <https://doi.org/10.46281/ijbmf.v3i2.415>
- Fauziyah, A., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Berlina Tbk Pandaan). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 2(8), 60–73. <http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/1208>
- Gandung, M., & Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Surya Gatra Mas Telkomsel Lumajang. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 1–14. <http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id/id/eprint/477>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. UNDIP Press.
- Handoko, H. T. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.

- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11.
<https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Manoppo, P., Tewal, B., Trang, I., Kerja, P. B., Kerja, L., Integritas, D. a N., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ratulangi, U. S. (2021). TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PT . EMPAT SAUDARA MANADO THE INFLUENCE OF WORKLOAD , WORK ENVIRONMENT AND INTEGRITY ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT . EMPAT SAUDARA MANADO *Jurnal EMBA Vol . 9 No . 4 Oktober 2021 , Hal . 773-781. Jurnal EMBA*, 9(4), 773–781.
- Manulang, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Citapustaka Media Perintis.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Intervening Variables. *International Review of Management and Marketing*, 10(3), 54–63. <https://doi.org/10.36090/e-dj.v2i1.734>
- Nabila, A., Pratiwi, R., & Usman, O. (2019). Effect of Work Experience, Age of Employee, Training, Emotional Intelligence, of Work Productivity. *SSRN*, 10(1).
<https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3313230>
- Nangoy, N. M., Lengkong, V. P. K., Uhing, Y., Kerja, P. M., Kerja, P., & Stres, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 282–291.
<https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27531>
- Nismawati, & Hidayat, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada P.T. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar . *Economix*, 7(2), 139–150.
- Nitisemito, A. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Nugraheni, N. D. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Surakarta). In *Naskah Publikasi UMS*.
http://eprints.ums.ac.id/92829/1/NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Nurmansyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Untuk MeraihKeunggulan Kompetitif Perusahaan*. Unilak Press.
- Purnamasari, W., & Ardhyani, I. W. (2021). *Buku Ajar Manajemen Kinerja Industri*. Zifatama Jawa.
- Putra, I. M. W., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7752–7784.
- Putro, S., & Havidz, M. (2019). The Effect of Compensation and Job Satisfaction On Increasing Productivity of Asuransi Jasindo Head Office Employees Mediated by Motivation Variable. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(7), 100–113.
- Rani, A., Kumar, R., & Singh, S. (2021). The effect of work stress on productivity of female workers in the healthcare sector. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 12(1), 21–25.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=149972952&site=ehost-live&scope=site>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2013). *Kepeminimpinan dan Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Rajawali Press.
- Rivai, Veithzal, & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behaviour*. Salemba Empat.
- Rodli, A. F. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja. *E-Journal.Umaha.Ac.Id*, 2(2), 31–35. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/ecopreneur/article/view/499>
- Rosalia, D., Dwiharto, J., & Oktafiah, Y. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja

- Terhadap Produktivitas Karyawanjaya Saktisentosa. *Jurnal EMA*, 3(2), 64–71. <https://doi.org/10.47335/ema.v3i2.27>
- Salju, S., & Lukman, M. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.35906/jm001.v4i2.280>
- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales Di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(10), 5379. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p07>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4(1), hal. 10-26.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tanjung, A. dan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPEC.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Remaja Rosdakarya.
- Vira Sani Putri, & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lestari Busana Anggun Mahkota Di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Akademia Permata.
- Widodo, A. W., Xavier, C., Wibisono, M. R., Murti, N. M. D. A., Putra, T. P., Gunawan, F. E., & Asrol, M. (2021). The impact of job stress on employee productivity during Covid-19 pandemic at the aviation industry. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 794(1), 0–10. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/794/1/012084>
- Wulan, C. W. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha). *JimFeb*, 1(1), 33–35.

Lampiran

TABULASI DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No.	Umur	Jenkel	Masa kerja	Pendidikan
1	23	1	6	4
2	21	2	1	4
3	25	2	1	4
4	25	2	2	4
5	23	2	4	4
6	26	1	5	3
7	25	1	3	4
8	27	2	3	5
9	29	2	7	4
10	28	2	3	5
11	34	2	6	5
12	33	1	8	5
13	30	2	6	4
14	27	2	2	5
15	30	2	3	4
16	23	2	4	3
17	32	1	3	5
18	31	1	6	5
19	23	2	1	5
20	27	1	1	5
21	30	1	5	5
22	27	1	5	5
23	27	2	7	3
24	20	2	2	5
25	24	2	6	5
26	40	2	20	4
27	20	1	1	4
28	21	2	1	4
29	23	2	2	3
30	23	2	1	4
31	23	1	3	4
32	20	1	1	4
33	25	1	7	3
34	32	1	6	5
35	42	2	10	5
36	28	2	5	5
37	45	1	4	5
38	30	2	9	5
39	41	2	8	5
40	26	2	2	3
41	27	2	5	5
42	23	2	3	4
43	21	2	3	3
44	23	2	4	3
45	21	2	3	3
46	27	1	4	5
47	23	1	5	3
48	34	1	14	3
49	20	2	1	3
50	20	2	3	3
51	22	2	4	3
52	20	2	2	3
53	21	1	3	3

No.	Umur	Jenkel	Masa kerja	Pendidikan
54	21	1	2	3
55	46	1	26	3
56	25	1	2	3
57	24	2	1	3
58	29	2	4	5
59	39	2	10	3
60	30	2	11	3
61	21	2	2	3
62	25	1	2	3
63	30	1	3	5
64	30	1	4	3
65	20	1	2,5	3
66	20	1	3	3
67	36	2	3	5
68	27	2	3	5
69	22	2	1	4
70	29	2	3	5
71	24	2	3	5
72	28	2	4	5
73	28	2	5	4
74	23	2	1	5
75	43	1	20	3
76	45	2	9	2
77	32	2	8	3
78	24	2	3	3
79	26	2	5	3
80	21	2	1	3
81	50	1	29	3
82	46	2	30	2

**TABULASI DATA VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA
MOTIVASI KERJA, STRES KERJA**

No	Produktivitas Kerja							Motivasi Kerja										Stres Kerja										
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	4	4	4	2	4	5	5	4	2	2	2	3	2	2	1	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	5	3	4	
5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	
6	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3		
7	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	1	1	
8	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
10	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	
11	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	
12	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	
14	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	
15	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	2	5	2	1	1	1	2	4	3	3	2	2	
16	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3	
17	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	
20	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	5	4	4	4	2	4	4	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1	
21	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2	
22	5	4	3	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
23	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	
24	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	2	
25	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	
26	4	5	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	1	2	
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3	
29	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	
30	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	
31	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3	
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
33	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	
34	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	2	4	2	2	
35	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	5	4	2	4	
36	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	3	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	3	3	3	3	3	4	3	3	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	
40	3	4	3	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	1	1	1	1	
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	
43	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	1	4	1	4	
44	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
45	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	
46	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3
48	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2
49	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	4	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	
50	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	5	5	4	2	2	2	3	2	2	1	2	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	5	3	4	
52	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	

No	Produktivitas Kerja							Motivasi Kerja							Stres Kerja												
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
53	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	1	2	1	2	1	1	2	3	3
54	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	4	2	2	1	1
55	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
61	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
62	4	4	3	4	3	5	4	3	2	4	5	4	4	4	3	2	5	2	1	1	1	2	4	3	3	2	2
63	4	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	4	4	4	3	3
64	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4	4	2	2	4	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	3	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
67	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	5	4	4	4	2	2	4	2	1	1	2	2	3	2	2	1	1
68	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	3	1	2	2	2	2	1	2
69	5	4	3	3	3	2	4	1	1	3	3	5	3	4	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3
71	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	2
72	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
73	4	5	4	4	4	5	4	1	2	4	5	4	4	4	4	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	1	2
74	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	3
76	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4
77	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2
78	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	4	2	3	3
79	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3
80	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	5	3	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3
81	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	2	4	2	2
82	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	5	4	2	4

No	Lingkungan Kerja						Pengalaman Kerja						Kompensasi					
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	6
1	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	1	3	2
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
11	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
12	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
13	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
14	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
15	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3
16	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3
17	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	4	3
18	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4
19	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
20	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	4	3
21	5	2	5	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5
22	5	1	5	1	4	1	3	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1
23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
24	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
25	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	2
26	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	2	1	4	1
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
29	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5
30	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
31	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2
34	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4
36	5	3	3	3	4	4	4	5	4	2	4	5	2	2	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
40	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
41	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	2	2
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
43	3	1	2	2	4	4	3	2	3	4	3	4	2	2	1	2	2	1
44	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
48	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	1	3	2
51	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3
52	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4

55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
57	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
58	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
59	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
60	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
61	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	1	1	4	5
62	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3	3
64	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	4	3
65	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4
66	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3
67	5	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	1	2	4	3
68	5	2	5	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5
69	5	1	5	1	2	1	3	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1
70	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4
71	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
72	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	2	4	2
73	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	2	1	4	1
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
76	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5
77	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3
78	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2
81	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4

Lampiran

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,767	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mot_kerja1	33,6341	17,815	,531	,733
Mot_kerja2	34,1098	18,050	,383	,760
Mot_kerja3	33,5488	19,016	,461	,744
Mot_kerja4	33,1098	19,383	,340	,761
Mot_kerja5	33,0854	19,585	,533	,741
Mot_kerja6	33,1098	18,617	,726	,721
Mot_kerja7	33,0976	19,052	,626	,731
Mot_kerja8	33,5366	18,005	,509	,737
Mot_kerja9	33,7805	19,531	,375	,755
Mot_kerja10	33,3049	20,955	,121	,792

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
stres_kerja1	24,1220	29,936	,557	,819
stres_kerja2	24,5366	29,857	,579	,817
stres_kerja3	24,6707	31,977	,440	,830
stres_kerja4	24,7805	32,494	,421	,832
stres_kerja5	24,3780	32,287	,415	,832
stres_kerja6	24,0610	30,527	,546	,821
stres_kerja7	24,1098	29,235	,568	,818
stres_kerja8	23,8659	29,402	,575	,818
stres_kerja9	24,4146	28,542	,597	,815
stres_kerja10	24,2805	29,538	,577	,817

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,541	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ling_kerja1	22,3537	5,589	-,028	,589
ling_kerja2	22,8780	3,392	,412	,431
ling_kerja3	22,7439	5,748	-,157	,681
ling_kerja4	22,7195	3,785	,498	,393
ling_kerja5	22,4878	4,796	,363	,482
ling_kerja6	22,5488	4,275	,538	,414
ling_kerja7	22,5366	4,350	,547	,418

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
peng_kerja1	15,8902	3,827	,739	,849
peng_kerja2	15,8902	4,222	,748	,848
peng_kerja3	15,9512	4,245	,620	,877
peng_kerja4	15,9512	4,121	,784	,839
peng_kerja5	15,9268	4,143	,697	,858

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kompensasi1	15,1220	14,553	,791	,760
kompensasi2	15,1707	14,983	,810	,757
kompensasi3	15,2439	15,841	,711	,781
kompensasi4	15,2195	15,062	,811	,758
kompensasi5	14,2439	20,384	,357	,844
kompensasi6	14,5122	20,278	,193	,883

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prod_kerja1	24,4512	9,584	,648	,842
Prod_kerja2	24,4268	9,285	,807	,826
Prod_kerja3	24,6220	8,534	,629	,844
Prod_kerja4	24,5000	9,562	,604	,846
Prod_kerja5	24,5732	8,643	,756	,824
Prod_kerja6	24,5244	9,092	,632	,841
Prod_kerja7	24,6341	8,655	,503	,871

Lampiran

HASIL VALIDITAS DAN RELIABILITAS SESUDAH DROPOUT ITEM YANG TIDAK VALID

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,792	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mot_kerja1	29,7927	15,697	,594	,755
Mot_kerja2	30,2683	15,631	,470	,779
Mot_kerja3	29,7073	17,444	,430	,779
Mot_kerja4	29,2683	18,026	,280	,801
Mot_kerja5	29,2439	17,767	,541	,769
Mot_kerja6	29,2683	17,088	,683	,754
Mot_kerja7	29,2561	17,502	,584	,764
Mot_kerja8	29,6951	15,943	,562	,760
Mot_kerja9	29,9390	17,786	,368	,787

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,766	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ling_kerja2	15,2195	3,013	,556	,749
ling_kerja4	15,0610	3,515	,620	,691
ling_kerja5	14,8293	4,563	,496	,744
ling_kerja6	14,8902	4,050	,664	,692
ling_kerja7	14,8780	4,454	,500	,740

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	82	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	82	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,883	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kompensasi1	11,7317	11,779	,830	,829
kompensasi2	11,7805	11,976	,883	,816
kompensasi3	11,8537	12,744	,781	,842
kompensasi4	11,8293	12,193	,861	,822
kompensasi5	10,8537	18,102	,240	,938

Lampiran

HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,775	,760	1,69873

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755,969	5	151,194	52,395	,000 ^a
	Residual	219,311	76	2,886		
	Total	975,280	81			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,331	2,274		-1,025	,309		
	motivasi kerja	,263	,047	,346	5,630	,000	,781	1,280
	stres kerja	-,075	,037	-,131	-2,001	,049	,693	1,443
	lingkungan kerja	,174	,096	,121	1,810	,074	,666	1,503
	pengalaman kerja	1,117	,098	,804	11,416	,000	,597	1,675
	kompensasi	-,087	,054	-,112	-1,602	,113	,602	1,662

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimen- sion	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
				(Cons- tant)	motivasi kerja	stres kerja	lingkungan kerja	pengalaman kerja	Kompen- sasi
1	1	5,863	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,084	8,378	,00	,00	,05	,00	,01	,45
	3	,028	14,417	,03	,04	,77	,00	,02	,08
	4	,014	20,683	,00	,62	,08	,23	,04	,09
	5	,007	28,266	,04	,17	,01	,76	,37	,32
	6	,005	35,291	,92	,16	,09	,01	,56	,06

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	22,6258	35,5770	28,6220	3,05499	82
Residual	-2,68947	4,47983	,00000	1,64546	82
Std. Predicted Value	-1,963	2,277	,000	1,000	82
Std. Residual	-1,583	2,637	,000	,969	82

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Lampiran

UJI ASUMSI KLASIK

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,64546206
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,089
	Negative	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		,809
Asymp. Sig. (2-tailed)		,530

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: AbsRes

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,198 ^a	,039	-,024	,99821

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,093	5	,619	,621	,684 ^a
	Residual	75,728	76	,996		
	Total	78,820	81			

a. Predictors: (Constant), kompensasi, stres kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja

b. Dependent Variable: AbsRes

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,973	1,336		,728	,469
	motivasi kerja	,032	,027	,150	1,179	,242
	stres kerja	-,028	,022	-,174	-1,287	,202
	lingkungan kerja	,028	,057	,068	,490	,625
	pengalaman kerja	-,014	,057	-,036	-,246	,806
	kompensasi	-,015	,032	-,067	-,464	,644

a. Dependent Variable: AbsRes

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2,331	2,274		-1,025	,309		
	motivasi kerja	,263	,047	,346	5,630	,000	,781	1,280
	stres kerja	-,075	,037	-,131	-2,001	,049	,693	1,443
	lingkungan kerja	,174	,096	,121	1,810	,074	,666	1,503
	pengalaman kerja	1,117	,098	,804	11,416	,000	,597	1,675
	kompensasi	-,087	,054	-,112	-1,602	,113	,602	1,662

a. Dependent Variable: produktivitas kerja