

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN,
PENGALAMAN KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA
(Studi Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta Bagian *Weaving*)**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Batik Surakarta**

Disusun Oleh :

ANISSA NUR FITRIANA

NIM. 2022020029

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA**

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul:

**PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN,
PENGALAMAN KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA (Studi Pada PT
Iskandar Indah Printing Textile Surakarta Bagian *Weaving*)**

Oleh:

ANISSA NUR FITRIANA

NIM: 2022020029

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

Surakarta, 16 Maret 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM.

Dr. Supawi Pawenang, MM.

Mengetahui,
Kepala Program Studi Manajemen

Fithri Setya Marwati, SE.,MM.,PhD

NIDN. 0603088405

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Senin

Tanggal : 16 Maret 2026

Tim Penguji Skripsi

1. Dr. Dra. Siti Maryam, MM ()
Ketua
2. Dr. Supawi Pawenang, MM ()
Sekretaris
3. Ibnu Suryo, SE., MM, Ph.D ()
Anggota

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Batik Surakarta

Dr. Suhendro, SE., Ak., M. Si

NIDN. 0015027202

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Anissa Nur Fitriana

NIM : 2022020029

Judul Skripsi : Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja (Studi Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta Bagian *Weaving*)

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang digunakan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 16 Maret 2026

Anissa Nur Fitriana

MOTTO

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan,
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah: 5-6)

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi dan tidak ada mimpi yang patut
diremehkan. Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan
selayaknya yang kau harapkan”

(Maudy Ayunda)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang
membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu
tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” ini penulis persembahkan kepada:

1. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sendiri, yang telah berjuang dengan penuh kesabaran dan ketekunan dalam menghadapi setiap proses yang tidak selalu mudah. Terima kasih telah bertahan di tengah rasa bingung, keraguan, dan tekanan, serta tetap memilih untuk bangkit dan melangkah hingga akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Proses panjang ini menjadi bukti bahwa usaha, doa, dan kesabaran tidak pernah mengkhianati hasil. Perjalanan ini bukan hanya tentang menyelesaikan sebuah karya, tetapi tentang proses pendewasaan, tentang belajar sabar, disiplin, dan bertanggung jawab. Tentang memahami bahwa keberhasilan tidak datang secara instan, melainkan melalui konsistensi, kerja keras, dan keyakinan yang kuat. Setiap kesulitan yang pernah dihadapi telah membentuk diriku menjadi pribadi yang lebih kuat, lebih tangguh, dan lebih percaya diri.
2. Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh hormat dan rasa terimakasih yang mendalam kepada bapak saya Bapak Hari Purwanto, yang senantiasa menjadi sosok teladan dalam bekerja keras, bertanggung jawab, dan tidak pernah berhenti memberikan dukungan serta nasihat. Terima kasih atas setiap

pengorbanan, doa, dan kepercayaan yang diberikan, yang menjadi motivasi terbesar bagi saya untuk terus berusaha dan menyelesaikan pendidikan ini dengan baik.

3. Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh cinta kepada ibu saya Ibu Atminah Saptari, yang selalu memberikan kasih sayang tanpa batas, perhatian, serta doa yang tidak pernah terputus. Terima kasih atas kesabaran, keikhlasan, dan dukungan yang senantiasa menguatkan langkah saya. Setiap doa dan ketulusan Ibu menjadi sumber kekuatan utama dalam menghadapi setiap proses dan tantangan selama penyusunan skripsi ini.
4. Skripsi ini saya persembahkan kepada kakak saya, terima kasih atas dukungan, semangat, dan kepedulian yang selalu diberikan. Kehadiran serta perhatian yang diberikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, telah memberikan motivasi tambahan bagi saya untuk menyelesaikan tanggung jawab akademik ini.
5. Saya juga mempersembahkan skripsi ini kepada Sahabat saya, yang telah menemani perjalanan selama masa perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan, bantuan, diskusi, serta semangat yang diberikan, khususnya selama proses penyusunan skripsi. Kehadiran kalian menjadikan setiap proses terasa lebih ringan dan bermakna.
6. Kepada seluruh teman-teman Manajemen A1 angkatan 2022 yang telah berperan banyak memberikan pengalaman dan pembelajaran selama perkuliahan ini.

7. Seluruh Dosen Manajemen dan Dosen Pembimbing yang selama ini sudah membimbing saya sampai saat ini sudah ditahap akhir menempuh Pendidikan di Universitas Islam Batik Surakarta.

Akhir kata, saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang saya cintai dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kemajuan ilmu pengetahuan dimasa yang akan datang. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan Rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja (Studi Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta Bagian *Weaving*)”. Tujuan dari penulisan skripsi adalah memenuhi dan melengkapi salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun, Oleh karena itu, penulis sampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Ir. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan ijin dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Suhendro, SE.,Ak.,M. Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta
3. Fithri Setya Marwati, SE.,MM.,PhD., selaku Kepala Program Studi Manajemen
4. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM., selaku Dosen Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Dr. Supawi Pawenang, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan sumbangan pikiran dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.
6. Seluruh dosen pengajar, staff pengajar dan administrasi Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta
7. Bambang Setiawan, selaku Direktur PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta yang telah memberikan izin dalam melakukan penelitian
8. Agus Mulyo, selaku perwakilan HRD di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta yang senantiasa memberikan bantuan dan bimbingan selama penelitian berlangsung
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan oleh penulis satu persatu yang telah berjasa dan membantu penulis selama ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna, sehingga penuli dengan rendah hati memohon maaf apabila dalam penulisannya masih terdapat kekurangan atau kesalahan, Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca.

Surakarta, 16 Maret 2026

Penulis

Anissa Nur Fitriana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
<i>ABSTRACT</i>	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Produktivitas Kerja Karyawan	10
2. Disiplin	14
3. Pengalaman Kerja.....	20
4. Penilaian Kinerja	23
B. Penelitian yang Relevan	27
C. Kerangka Penelitian	30
D. Hipotesa.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	35
A. Desain Penelitian.....	35

B. Waktu dan Tempat Penelitian	35
C. Populasi dan Sampel	36
D. Teknik Sampling	37
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Variabel Penelitian	39
G. Definisi Operasional Variabel	40
H. Uji Instrumen.....	42
I. Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum PT. Iskandar Indah Printing Textile	56
B. Deskripsi Responden.....	63
C. Hasil Analisis Data.....	67
D. Pembahasan	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Kesimpulan.....	92
B. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	27
Tabel III. 1 Variabel Penelitian.....	40
Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	43
Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1).....	44
Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2)	44
Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)	45
Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	65
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	65
Tabel IV. 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	66
Tabel IV. 5 Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	67
Tabel IV. 6 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel IV. 7 Hasil Uji Multikoleniaritas	70
Tabel IV. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel IV. 9 Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel Penelitian	72
Tabel IV. 10 Hasil Analisis Uji F.....	74
Tabel IV. 11 Hasil Analisis Uji t.....	76
Tabel IV. 12 Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Penelitian.....	31
Gambar III. 1 Kurva Normal Uji F	52
Gambar III. 2 Kurva Normal Uji t	54
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi PT. Iskandar Indah Printing Textile.....	59
Gambar IV. 2 Grafik Normal P-P Plot.....	69
Gambar IV. 3 Kurva Hasil Uji F	74
Gambar IV. 4 Kurva Hasil Uji t Disiplin	77
Gambar IV. 5 Kurva Hasil Uji t Pengalaman Kerja.....	78
Gambar IV. 6 Kurva Hasil Uji t Penilaian Kinerja	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 2 Data Diri Responden Penelitian

Lampiran 3 Tabulasi Data 50 Responden Uji Instrumen

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 6 Hasil Uji Deskripsi Responden

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran 10 Tabel Distribusi Nilai r

Lampiran 11 Tabel Titik Distribusi Nilai F

Lampiran 12 Tabel Titik Distribusi Nilai t

ABSTRACT

Anissa Nur Fitriana. 2022020029. *EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AS ASSESSED BY DISCIPLINE, WORK EXPERIENCE, AND PERFORMANCE ASSESSMENT (Study at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta Weaving Department). Thesis. Management Study Program. Bachelor's Degree. Islamic Batik University of Surakarta. 2026*

The purpose of this study was to determine the effect of Discipline, Work Experience, and Performance Assessment on Employee Work Productivity at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

This research method used a descriptive quantitative research design. The population in this study were 50 employees of the Weaving department of PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Data collection used a questionnaire with a simple random sampling technique. Data analysis used multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R^2), the F test, and the t test.

The results of this study indicate that discipline, work experience, and performance appraisal have a positive and significant partial effect on employee productivity at PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Work discipline is the most dominant variable influencing employee productivity.

Keywords: Discipline; Work Experience; Performance Appraisal; Employee Productivity; Production

ABSTRAK

Anissa Nur Fitriana. 2022020029. PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN, PENGALAMAN KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA (Studi Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta Bagian *Weaving*). Skripsi. Program Studi Manajemen. Strata 1. Universitas Islam Batik Surakarta. 2026

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif deskriptif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta bagian *Weaving* yang berjumlah 50 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan teknik *simple random sampling*. Analisis data menggunakan pengujian analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.

Kata Kunci: Disiplin; Pengalaman Kerja; Penilaian Kinerja; Produktivitas Kerja Karyawan; Produksi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan tekstil untuk senantiasa menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Arus globalisasi, kemajuan teknologi dalam proses produksi, serta meningkatnya tuntutan konsumen terhadap mutu produk, harga yang bersaing, dan ketepatan waktu pengiriman menjadi tantangan utama yang dihadapi industri tekstil. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan efisiensi produksi, menjaga kualitas produk secara berkelanjutan, serta mampu merespons kebutuhan pasar dengan cepat dan tepat. Keberhasilan industri tekstil tidak semata-mata ditentukan oleh pemanfaatan mesin dan teknologi modern. Situasi ini mengharuskan perusahaan untuk memiliki sistem operasional yang efisien serta sumber daya manusia yang bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi, dengan adanya persaingan tersebut setiap perusahaan dituntut untuk mempunyai strategi bersaing yang tepat agar perusahaan tetap eksis di tengah dinamika perubahan lingkungan industri, untuk bisa menenggelamkan suatu persaingan perlu adanya dukungan dari faktor utama yaitu sumber daya manusia sebagai pelaksana utama kegiatan produksi, sehingga pengelolaan SDM yang optimal menjadi faktor kunci dalam menghadapi persaingan industri yang semakin ketat.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan perusahaan tekstil di tengah kondisi persaingan industri yang semakin kompetitif. Walaupun perusahaan telah memanfaatkan mesin serta teknologi produksi yang semakin maju, keberadaan SDM tetap menjadi faktor utama dalam memastikan proses produksi berjalan secara efektif dan efisien, Namun dalam pelaksanaannya, perusahaan tekstil masih menghadapi berbagai persoalan yang berkaitan dengan SDM, seperti perbedaan tingkat keterampilan antar karyawan, kemampuan menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi, serta kerja sama yang belum berjalan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi kebutuhan strategis bagi perusahaan tekstil di PT Iskandar Indah Printing Textile guna meningkatkan kinerja dan mempertahankan daya saing secara berkelanjutan.

PT Iskandar Indah Printing Textile yang merupakan salah satu yang bergerak di bidang industri kain yang memproduksi dari benang sampai kain grey tersebut belum dapat mencapai produktivitas kerja yang baik, bisa dikatakan belum baik karena tidak ketercapaian dalam target produksiadanya permasalahan tersebut disebabkan karena Produktivitas kerja setiap proses penenunan benang ditetapkan harus mencapai standar jumlah 3.800 unit yang setara dengan hasil produksi sekitar 1,25 meter kain jadi. Ketidaktercapaian standar tersebut menunjukkan adanya permasalahan pada aspek sumber daya manusia, khususnya terkait keterampilan, ketelitian, dan disiplin kerja karyawan. Ketidakesesuaian jumlah penenunan benang berdampak langsung pada menurunnya kualitas dan kuantitas kain yang dihasilkan, sehingga diperlukan

proses perbaikan ulang yang memperpanjang waktu penyelesaian produksi. Kondisi ini mencerminkan bahwa pengelolaan SDM yang belum optimal dapat menghambat kelancaran proses produksi weaving, menurunkan produktivitas kerja, serta berpotensi memengaruhi kepuasan pelanggan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Namun demikian PT Iskandar Indah Printing Textile yang merupakan salah satu yang bergerak di bidang industri kain yang memproduksi dari benang sampai kain grey tersebut belum dapat mencapai produktivitas kerja yang baik, bisa dikatakan belum baik karena tidak ketercapaian dalam target produksi.

Produktivitas menurut Lesmana & Kusasih, (2023) Produktivitas sangat terkait dengan efisiensi dan efektivitas, Jika efektivitas tinggi namun efisiensi rendah maka dikatakan telah terjadi *high spending* (pemborosan), sedangkan jika efisiensi tinggi namun efektivitas rendah maka dikatakan tidak tercapainya target. Banyak hal yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Produktivitas menurut Helmi *et al.*, (2024) salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan operasional sebuah perusahaan. Dalam dunia bisnis, produktivitas pegawai memberikan dampak langsung terhadap kualitas serta kuantitas produk yang dihasilkan. Seiring meningkatnya persaingan dan kompleksitas aktivitas operasional perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek yang semakin penting untuk diperhatikan. Produktivitas pegawai sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya pemberian insentif, sistem penilaian kinerja, serta etos kerja yang diterapkan dalam lingkungan Perusahaan.

Produktivitas karyawan menurut Sari & Sari, (2023) Setiap tahap produksi memerlukan kerjasama tim yang baik untuk memenuhi pesanan pelanggan. Setiap karyawan dalam departemen memiliki kemampuan yang beragam, namun apabila terjalin kolaborasi yang solid, pekerjaan akan cepat terselesaikan sesuai dengan sasaran. Kebersamaan terwujud apabila sekelompok pegawai berkolaborasi menuju tujuan yang sama dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyatukan kekuatan masing-masing individu untuk memperbesar kapasitas kerja tim secara keseluruhan. Produktivitas diartikan sebagai prestasi karyawan dalam menciptakan produksi dalam volume besar dengan kualitas yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dalam periode tertentu, sehingga produktivitas kerja karyawan tersebut dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Selain itu peningkatan produktivitas kerja salah satunya adalah dengan kedisiplinan karyawan pada saat bekerja.

Disiplin menurut Karmila *et al.*, (2023) kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dapat disimpulkan bahwa apabila sikap disiplin kerja dimiliki oleh setiap sumber daya manusia maka operasional perusahaan akan lancar, hal ini akan berimbas pada produktivitas yang stabil bahkan meningkat dikarenakan setiap individu akan menunjukkan kemampuannya secara maksimal disaat kedisiplinan sudah melekat pada dirinya. Disiplin menurut Saputra & Sulistiyani, (2023) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Mempromosikan semangat kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan,

dan disiplin kerja sikap patuh dan patuh, mengikuti aturan berdasarkan kesadaran pribadi, tanpa paksaan dari luar. Disiplin kerja, karyawan dapat mengambil tanggung jawab lebih untuk tugas-tugas mereka dan dengan demikian melakukan lebih baik, karyawan dengan disiplin kerja melakukan lebih baik, dan karyawan lebih produktif.

Disiplin menurut Made *et al*, (2021) Ketika bekerja mengalami bahaya dan kesehatan karyawan menurunbahaya, sehingga disiplinlah menjadi pusat perhatian ketika masalah terjadi. Biasanya karena absensi karyawan yang kurang, ini akan berpengaruh langsung pada nilai kedisiplinan. Disiplinnya sikap suka rela untuk menuruti dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan. Fungsi operatif seperti tinggi tingkat disiplin karyawan, maka tinggi pula prestasi kerja yang diperolehnya sehingga menciptakan karyawan yang kualitas dan produktivitas yang tinggi merupakan Kedisiplinan. Disiplin kerja pada perusahaan tekstil tidak terlepas dari pengalaman kerja, karena melalui pengalaman tersebut karyawan belajar memahami pentingnya kepatuhan terhadap aturan kerja guna menjaga kelancaran proses produksi dan meminimalkan kesalahan kerja.

Pengalaman Kerja menurut Badar *et al*, (2021) Pengalaman kerja menjadi salah satu tolak ukur peningkatan produktivitas, karena karyawan melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai dengan spesialisasi profesinya atau pembagian kerja yang diberikan oleh atasan. Pengalaman Kerja menurut Kurniawan & Rimas, (2021) pengalaman kerja karyawan akan menjadi prediktif yang kuat dalam memprediksi produktivitas Pengalaman kerja adalah proses memperoleh

pengetahuan atau keterampilan tentang metode melakukan pekerjaan melalui keterlibatan karyawan yang termotivasi dalam menyelesaikan tugas, Jika seseorang memiliki pengalaman kerja maka dianggap lebih produktif dibandingkan dengan seseorang yang belum memiliki dampak terhadap kinerja Perusahaan.

Pengalaman Kerja menurut Murdiyanto *et al.*, (2023) Pengalaman kerja adalah proses pengembangan pengetahuan atau keterampilan terkait metode suatu pekerjaan, yang diperoleh melalui partisipasi karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Jumlah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang akan mencerminkan kualitas dan produktivitasnya dalam bekerja. Pengalaman ini mendorong karyawan untuk melihat pekerjaannya sebagai kesempatan belajar dan memperbaiki diri. Semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, semakin baik pula kualitas dan produktivitas kerjanya. Karyawan dengan pengalaman kerja yang memadai cenderung memperoleh penilaian kinerja yang lebih baik, karena telah memiliki pemahaman terhadap prosedur kerja, target, serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Penilaian Kinerja/ *Work Experience* menurut Heryati *et al.*, (2022) Penilaian Kinerja suatu proses yang memungkinkan organisasi untuk secara konsisten dan tepat menilai, mengukur, serta mengevaluasi kinerja anggotanya. Aktivitas ini sangat berkaitan dan berdampak pada efektivitas. Implementasi aktivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Penilaian kinerja sistem formal untuk menilai, menilai, dan memengaruhi kinerja. Penilaian kinerja hasil kerja yang memiliki arti, dan mempengaruhi berbagai sifat perilaku yang

berkaitan dengan pekerjaan mencakup konsekuensi yang luas serta proses yang terlibat. Penilaian Kinerja menurut Fitriana & Lilianti, (2020) Melalui penilaian kinerja perusahaan, dapat terdeteksi hambatan yang muncul dan segera diatasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan demi kelancaran operasional perusahaan. Penilaian kinerja penilaian sistematis terhadap prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh manajemen perusahaan, berdasarkan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penilaian Kinerja menurut Wijaya & Sari, (2020) Evaluasi terhadap kinerja individu atau pegawai yang dihasilkan dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Evaluasi kinerja individu sangat berperan penting dalam pertumbuhan organisasi secara menyeluruh. Melalui evaluasi ini, kita dapat memahami dengan jelas bagaimana pegawai bekerja, sehingga dapat merencanakan pengembangan karir yang lebih lanjut untuk pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja ini mengukur dan menilai keterampilan, kompetensi, prestasi, serta perkembangan seorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti berpendapat layak melakukan penelitian dengan judul **“Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja (Studi Pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta Bagian *Weaving*)”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile?

2. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile?
3. Apakah Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile?

C. Batasan Masalah

Karena kompleksitas permasalahan yang tinggi, tidak semua aspek dari masalah tersebut dapat dibahas secara menyeluruh. Sehubungan dengan hal itu, kajian ini difokuskan pada pegawai bagian produksi harian sewing terkait dampak Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja terhadap produktivitas karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.
3. Untuk mengetahui pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.

E. Manfaat Penelitian

Menurut tujuan penelitian yang tertulis, diharapkan hasil penelitian ini memberikan manfaat dalam bidang pendidikan baik secara langsung maupun tidak. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran untuk pembaruan kurikulum di universitas yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan masyarakat dan kebutuhan perkembangan mahasiswa.
- b. Sebagai acuan dan referensi untuk penelitian-penelitian mendatang yang berkaitan dengan dampak dari disiplin, pengalaman kerja, dan Penilaian Kinerja pada produktivitas karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman mengenai dampak disiplin, pengalaman kerja, serta Penilaian Kinerja pada produktivitas karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile

b. Bagi Pembaca

Sebagai referensi dalam penyusunan skripsi dan memperluas pemahaman mengenai pengaruh disiplin, pengalaman kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja Karyawan

a. Definisi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas menurut Fadhli & Khusnia, (2021: 88) Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total daya atau faktor produksi yang dimanfaatkan. Produktivitas kerja merupakan rasio antara hasil yang dicapai dan tingkat partisipasi karyawan dalam periode waktu tertentu, atau jumlah barang/jasa yang mampu diproduksi oleh sekumpulan individu atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.. Produktivitas karyawan menurut Alini *et al.*, (2021: 179) Merupakan indikator efisiensi produktif perbandingan antara hasil keluaran dan masukan, atau output dan input. Input sering dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam unit fisik bentuk dan nilai.

Produktivitas karyawan menurut Kurniawan & Rimas, (2021) Adalah upaya untuk menilai sejauh mana sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dalam proses produksi untuk mencapai output yang diinginkan, Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas pekerja adalah dengan memberikan penghargaan dan pengakuan. Produktivitas terdiri dari dua aspek, yang pertama berhubungan dengan efisiensi dalam memenuhi target kualitas, kuantitas dan waktu. Terkait dengan perbandingan antara input dan realisasi

penggunaannya atau seberapa baik pekerjaan tersebut dilakukan. Produktivitas adalah sikap positif yang menunjukkan semangat untuk mencapai perbaikan atau sering disebut sebagai sikap untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa Produktivitas Karyawan merupakan perbandingan antara hasil (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan standar yang ditetapkan. Produktivitas juga menunjukkan sejauh mana sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif, meliputi aspek kualitas, kuantitas, dan waktu. Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan. Secara keseluruhan, produktivitas adalah sikap positif untuk terus melakukan perbaikan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

b. Aspek – aspek Produktivitas Kerja Karyawan

Aspek-aspek produktivitas kerja menurut Ningsih, (2022: 188-189) sebagai berikut:

- 1) Motivasi kerja yaitu adanya motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas akan mengalami kenaikan. Hal ini disebabkan karena adanya dorongan untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik.

- 2) Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang proektivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.
- 3) Kemampuan kerja seseorang karyawan sangat menentukan hasil produksi. Kemampuan karyawan tinggi maka akan menghasilkan produk yang tinggi, sebaliknya kemampuan karyawan rendah maka akan menghasilkan produk yang rendah.
- 4) Pengalaman dan pengetahuan seseorang karyawan sangat berpengaruh terhadap produksi yang dihasilkan akan tetapi akan lebih tinggi apabila seseorang karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.

c. Manfaat Produktivitas Kerja Karyawan

- 1) Efisiensi waktu yaitu fokus pada tugas-tugas yang penting dan mendesak, individu dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan lebih efisien, mengurangi waktu yang terbuang
- 2) Peningkatan kualitas kerja yaitu seseorang bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, maka hasil pekerjaan juga menjadi lebih baik
- 3) Peningkatan kesejahteraan mental yaitu mengelola waktu dengan baik dan melihat hasil dari usaha yang produktif dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kebahagiaan

- 4) Peningkatan prestasi karir yaitu pekerja yang produktif sering kali dihargai dan diakui oleh atasan atau rekan kerja, yang dapat membantu dalam peningkatan prestasi karir dan peluang promosi
- 5) Efisiensi sumber daya yaitu memaksimalkan penggunaan waktu, tenaga kerja, dan alat-alat yang tersedia, perusahaan dapat mencapai tujuan dengan biaya yang lebih rendah dan hasil yang lebih optimal.

d. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Karyawan menurut Nisa & Wanto, (2024: 61) Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah diuraikan di bawah ini:

- 1) Komitmen kuat terhadap visi dan misi institusional.
- 2) Struktur dan desain pekerjaan.
- 3) Motivasi, disiplin dan etos kerja yang mendukung ketercapaian target.
- 4) Dukungan sumber daya yang bisa digunakan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- 5) Kebijakan perusahaan yang bisa merangsang kreativitas dan inovasi.
- 6) Perlakuan menyenangkan yang bisa diberikan pimpinan dan/atau rekan kerja.
- 7) Praktik manajemen yang diterapkan oleh pimpinan.
- 8) Budaya organisasi/kerja, dan lingkungan kerja yang ergonomis

9) Keseuaian antara tugas yang diemban dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, keahlian, dan keterampilan yang dikuasai.

10) Komunikasi antar individu dalam membangun kerja sama

e. Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Indikator produktivitas menurut Saraswati, (2024) yaitu :

- 1) Kemampuan yaitu kesanggupan seseorang dalam melakukan suatu tugas.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai yaitu memperoleh pencapaian yang lebih baik dari sebelumnya.
- 3) Semangat kerja adalah motivasi atau dorongan seseorang untuk bekerja dengan antusias dan penuh energi.
- 4) Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualitas diri menjadi lebih baik.
- 5) Kualitas adalah baik buruknya suatu produk, layanan, atau kinerja sesuai standar yang ditetapkan.

2. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerja menurut Wahyudi *et al.*, (2025: 1) merupakan elemen kunci yang berperan penting dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi. Konteks manajemen sumber daya manusia,

disiplin kerja diartikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja tidak hanya mencakup aspek kehadiran dan ketepatan waktu, tetapi juga perilaku, sikap, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan. Disiplin menurut Hasan, (2023: 21) merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja atau dari harapan-harapan, keluhan-keluhan digunakan oleh pegawai yang merasa hak-haknya telah dilanggar oleh organisasi.

Disiplin menurut Setiawan & Sutrisno, (2025) Disiplin Kerja ialah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dalam konteks manajemen sumber daya manusia, tidak terlepas dari kerangka sikap atau karakter seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan organisasi maupun luar organisasi yang terkait dengan tugas kerjanya. Disiplin secara etimologis asal katanya *disciple* artinya pengikut, penganut, pengajaran, dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa Disiplin merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia pada perusahaan tekstil, khususnya di bagian produksi, karena berpengaruh langsung terhadap kelancaran proses produksi dan pencapaian target perusahaan. Disiplin kerja menjadi cerminan tanggung jawab dan profesionalisme karyawan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan tekstil.

b. Jenis Tindakan Disiplin

Berikut jenis-jenis tindakan disiplin yang umum diterapkan dalam Perusahaan:

1) Disiplin preventif

Tindakan disiplin yang bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran dengan menanamkan kesadaran karyawan terhadap aturan melalui sosialisasi, pembinaan, dan keteladanan.

2) Disiplin korektif

Tindakan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran untuk memperbaiki perilaku karyawan agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

3) Disiplin progresif

Tindakan disiplin yang diberikan secara bertahap sesuai dengan tingkat dan frekuensi pelanggaran, mulai dari teguran lisan, teguran tertulis, hingga sanksi yang lebih tegas.

4) Disiplin represif

Tindakan disiplin berupa pemberian sanksi atau hukuman atas pelanggaran aturan sebagai bentuk penegakan tata tertib Perusahaan.

c. Manfaat Disiplin

Ketika sikap disiplin sudah bisa diterapkan atas dasar kemauan dan kesadaran sendiri, maka akan muncul dampak positif yang bisa dirasakan, baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Adapun beberapa manfaat dari sikap disiplin ialah:

1) Menumbuhkan Kepekaan dan Kepedulian

Mereka yang diajarkan kedisiplinan sejak dini akan memiliki kepekaan dan kepedulian terhadap diri sendiri dan orang lain.

2) Mengajarkan Keteraturan

Mereka yang menerapkan sikap disiplin akan memiliki pola hidup yang teratur dan manajemen waktu yang baik.

3) Menumbuhkan Ketenangan

Menerapkan sikap disiplin, akan tumbuh ketenangan dalam diri karena telah melakukan sesuatu yang sesuai dengan peraturan dan norma yang berlaku.

4) Menumbuhkan Rasa Percaya Diri

Sikap disiplin juga dapat membuat seseorang menjadi lebih percaya diri dalam menjalani berbagai aktivitas kegiatan.

5) Membantu Perkembangan Otak

Pengajaran kedisiplinan akan membantu perkembangan otak dan membentuk kebiasaan serta sikap yang positif bagi karyawan

6) Menumbuhkan Sikap Patuh

Sesuai dengan definisinya, kedisiplinan juga jelas akan menumbuhkan sikap patuh terhadap segala hal yang dinilainya benar.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan menurut Wahyudi *et al.*, (2025: 3-4) faktor-faktor pada suatu organisasi atau perusahaan diantaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan, Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tujuan yang akan dicapai jelas, ditetapkan secara local serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- 2) Teladan pemimpin, Teladan pemimpin berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
- 3) Balas Jasa, Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan
- 4) Keadilan, Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

- 5) Pengawasan Melekat (WASKAT), Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- 6) Sanksi/hukuman, Sanksi/hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan, dengan sanksi yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner.

e. Indikator Disiplin

Indikator Disiplin menurut Saputra & sulistiyani, (2023). beberapa indikator utama disiplin, yaitu:

- 1) Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan serta mematuhi jadwal kerja yang berlaku
- 2) Penggunaan fasilitas adalah kemampuan dan kepatuhan karyawan dalam memanfaatkan sarana dan prasarana kerja yang disediakan perusahaan secara tepat, efektif, dan sesuai dengan prosedur untuk mendukung kelancaran pekerjaan
- 3) Tanggungjawab adalah kesediaan dan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sungguh-sungguh serta menanggung konsekuensi atas pekerjaan yang dilakukan
- 4) Ketaatan aturan kantor adalah kesadaran dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menurut Wahyudi *et al.*, (2025: 7) Pengalaman kerja menjadi salah satu elemen terpenting dalam proses pencarian pekerjaan. Dengan memiliki pengalaman kerja yang sesuai, kita bisa meningkatkan keahlian dan keterampilan kita, sekaligus memperbesar jaringan profesional kita. Pengalaman kerja mengacu pada tingkat penguasaan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya, yang dapat dinilai berdasarkan lamanya masa kerja dan jenis tugas yang dilakukan karyawan selama periode tertentu. Pengalaman kerja menurut Setyanti, (2025: 3) merupakan cerminan interaksi dinamis antara karyawan dan berbagai aspek organisasi. Analisis mengenai komunikasi, struktur organisasi, dan budaya kerja menunjukkan bahwa persepsi individu dibentuk melalui pengalaman sehari-hari di tempat kerja. Mengindikasikan bahwa pengalaman kerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas inovatif.

Pengalaman Kerja menurut Firdaus *et al.*, (2025) merupakan salah satu elemen yang menjadi dasar bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lebih banyak tentunya akan lebih mengerti tindakan yang seharusnya diambil saat menghadapi suatu masalah. Dengan pengalaman, pegawai memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang dapat meningkatkan keterampilan kerjanya, baik dari segi kecepatan maupun

mutu hasil. Kemampuan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan padanya merupakan pengalaman kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa Pengalaman kerja adalah faktor penting yang meningkatkan keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan kualitas kerja karyawan. Melalui pengalaman, individu lebih memahami tindakan yang tepat saat menghadapi masalah, memperluas jaringan profesional, serta meningkatkan produktivitas dan inovasi. Pengalaman kerja membentuk persepsi karyawan melalui interaksi dengan komunikasi, struktur, dan budaya organisasi.

b. Pengukuran Pengalaman Kerja

Pengukuran pengalaman kerja digunakan sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, berikut terdapat beberapa pengukuran dalam pengalaman kerja:

- 1) Gerakannya mantap dan lancar. Setiap pegawai yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan
- 2) Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari-hari
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda-tanda. Artinya tanda-tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja

- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan. Sehingga lebih siap menghadapinya karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Nasib *et al.*, (2023: 29) seseorang meliputi:

- 1) Waktu adalah durasi atau lama periode yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas
- 2) Frekuensi adalah seberapa sering suatu aktivitas atau pekerjaan dilakukan dalam periode tertentu
- 3) Jenis Tugas adalah kategori atau bentuk pekerjaan yang harus dikerjakan sesuai tanggung jawab
- 4) Penerapan adalah proses mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan
- 5) Hasil adalah output atau pencapaian akhir dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan

d. Indikator Pengalaman Kerja

Indikator pengalaman kerja menurut Badar *et al.*, (2021) sebagai berikut:

- 1) Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang sehingga 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. 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 teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

4. Penilaian Kinerja

e. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja menurut Arifin, (2023: 59) Penilaian kinerja merupakan tugas krusial bagi setiap organisasi, yang memungkinkannya menentukan sejauh mana karyawan berhasil atau gagal dalam pekerjaan mereka selama periode kerja tertentu. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengukur efektivitas organisasi dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Penilaian Kinerja menurut Dyanasari *et al.*, (2021: 63) penilaian kinerja adalah proses menilai sejauh mana karyawan menjalankan tugas-tugas mereka dibandingkan dengan seperangkat norma, dan kemudian menyampaikan informasi tersebut kepada para karyawan. Penilaian kinerja usaha untuk membandingkan pencapaian aktual karyawan dengan yang diharapkan dari mereka, dan menjadi suatu proses yang dirancang untuk membantu karyawan

memahami peran, tujuan, harapan, dan keberhasilan kinerja yang dilakukan secara berkala.

Penilaian Kinerja menurut Wijaya & Sari, (2020) yaitu penilaian atas kinerja individu atau pegawai yang dihasilkan dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Evaluasi kinerja individu sangat penting untuk dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, Melalui evaluasi tersebut dapat terungkap kondisi sebenarnya terkait dengan performa pegawai, sehingga organisasi dapat merencanakan pengembangan karir yang lebih lanjut bagi pegawai yang dimaksud. Penilaian kinerja mengukur dan menilai keterampilan, kapabilitas, pencapaian, serta perkembangan seorang pegawai.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa Penilaian kinerja adalah proses untuk menilai sejauh mana karyawan memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Penilaian ini membandingkan hasil kerja aktual dengan harapan organisasi, sekaligus memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai peran, tujuan, dan pencapaian mereka. Evaluasi kinerja sangat penting karena membantu organisasi memahami kondisi sebenarnya dari performa pegawai, serta menjadi dasar dalam pengembangan karir dan peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan.

f. Tahapan Mengukur Penilaian Kinerja

Tahapan penilaian kinerja yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk menilai karyawannya, berikut tahapannya:

1) Menentukan standar penilaian kinerja

Penetapan standar penilaian kinerja dilakukan untuk memastikan tujuan dan strategi suatu perusahaan akan tercapai

2) Menginformasikan standar penilaian kinerja

Agar efektif, standar penilaian kinerja harus dikomunikasikan dengan jelas dan efektif agar dipahami oleh karyawan

3) Mengukur Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan yang mudah diukur, yaitu yang memiliki format numerik, Misalnya kuantitas dan ketepatan waktu

4) Membandingkan Kinerja Aktual dengan Standar Kinerja

Setelah mengukurnya, bandingkan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

5) Mendiskusikan hasil penilaian kinerja dengan karyawan Tahap ini merupakan tahap yang paling sulit karena berpotensi memicu perbedaan pendapat antara atasan dan bawahan

6) Mengambil Tindakan

Mengambil tindakan yang tepat, apabila kinerjanya memuaskan, manajemen dapat menaikkan gaji, mempromosikan jabatan, atau memberikan peluang pengembangan yang didambakan karyawan.

g. Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi Penilaian kinerja menurut Hamsal & Deswarta (2025: 97-98) Memahami faktor-faktor ini sangat penting untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat diandalkan dalam penilaian kinerja individu maupun organisasi, Adapun faktor yang mempengaruhi, meliputi:

- 1) Budaya organisasi adalah Nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi cara kerja dan perilaku bersama dalam sebuah organisasi.
- 2) Struktur organisasi adalah Susunan pembagian tugas, wewenang, dan hubungan kerja antar bagian dalam organisasi.
- 3) Kompetensi karyawan adalah Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugasnya.
- 4) Motivasi karyawan adalah Dorongan internal atau eksternal yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja
- 5) Sistem komunikasi adalah Cara atau mekanisme penyampaian informasi antar individu atau bagian dalam organisasi.

h. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja terhadap produktivitas menurut Hidayat & hastasari, (2025) sebagai berikut:

- 1) Inisiatif adalah kemampuan dan kemauan individu untuk bertindak secara proaktif dengan mengemukakan ide, mengambil tindakan, atau menyelesaikan pekerjaan.

- 2) Kecekatan mental adalah kemampuan individu untuk berpikir cepat, tanggap, dan tepat dalam memahami situasi kerja, mengambil keputusan, serta menyelesaikan permasalahan yang muncul selama pelaksanaan tugas
- 3) Sikap adalah kecenderungan perilaku individu yang tercermin dalam cara berpikir, perasaan, dan tindakan terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, serta lingkungan kerja
- 4) Kejujuran adalah sikap karyawan dalam bertindak dan menyampaikan informasi secara benar, terbuka, serta sesuai dengan fakta dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian yang berkaitan bertujuan untuk memahami keterkaitan antara penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan rencana penelitian yang baru, di bawah ini peneliti memberikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan.

Tabel II. 1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/ Hasil
1.	Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima) Badar <i>et al.</i> , (2021)	Jenis Penelitian kuantitatif, Populasi sejumlah 190 penenun dengan sampel 38 karyawan. Teknik analisis data uji validitas data, uji realibilitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi ganda, koefisien Korelasi, koefisien determinasi, uji t, & uji F.	Keterampilan kerja tidak berpengaruh, dan Pengalaman kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/ Hasil
2.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo Setiawan & Sutrisno, (2025)	Jenis Penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 80 karyawan. Teknik analisis uji validitas dan realibilitas, uji regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi	Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan bagian Produksi PT. Tri Jaya Tangguh Gorontalo
3.	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi di PT. Kahatex Lisnawati & Wijaya, (2024)	Jenis Penelitian kuantitatif, Populasi dan sampel 86 karyawan, Teknik analisis uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t	Tingkat Pendidikan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi PT. Kahatex
4.	Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi CV. Aneka Sukses) Murdiyanto <i>et al.</i> , (2022)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi 53 dan sampel 40 karyawan, Teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi	Pengalaman Kerja, Fasilitas Komunikasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi CV. Aneka Sukses)
5.	Pengaruh Lingkungan, Budaya, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tiga Serangkai Lesmana & Kusasih, (2023)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi 121, sampel 55 karyawan, Teknik analisis statistic deskriptif, uji instrument, uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.	Lingkungan, Budaya berpengaruh signifikan dan Pengalaman Kerja Tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi
6.	Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Kedawi Jaya Sihotang, (2025)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 19 karyawan, Teknik analisis Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis	Disiplin, Motivasi Dan Penilaian Kinerja Berpengaruh Siginifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kedawi Jaya Bagian Produksi

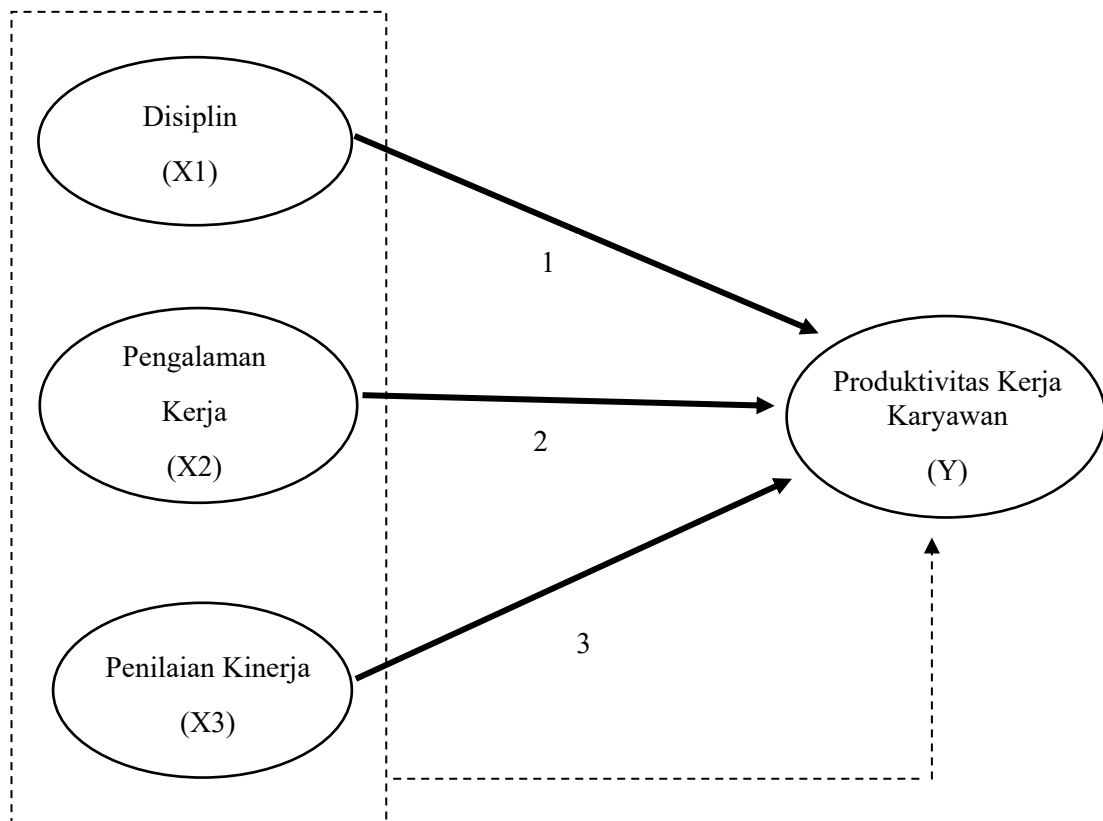
No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/ Hasil
		Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, uji F	
7.	Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt. Tunas Baru Lampung (tbk) Banyuasin Heryati <i>et al.</i> , (2022)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 57 karyawan, Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi dan Pengujian Hipotesis.	Pengawasan dan Penilaian Kinerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (bagian Produksi Pertanian)
8.	Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang Fitriana & Lilianti, (2020)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 60 karyawan, Teknik analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t.	Pengawasan dan Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
9.	Pengaruh Penilaian Kinerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang Wijaya & Sari., (2020)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 39 karyawan, Teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, uji korelasi dan regresi, uji hipotesis	Penilaian Kinerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
10.	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja, Penghargaan dan hukuman terhadap produktivitas karyawan Bagian produksi PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo Saputra & Sulistiyani, (2023)	Jenis Penelitian Kuantitatif, Populasi & sampel 140 karyawan, Teknik analisis uji validitas, uji reliabilitas, Uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, Uji t, uji F, uji koefisien determinasi	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo
11.	<i>The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on</i>	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 50 karyawan, Teknik analisis uji	Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh, dan Motivasi berpengaruh

No.	Judul Jurnal, Nama Peneliti, Tahun	Metodologi Penelitian	Temuan/ Hasil
	<i>Employee Productivity of KUD Pama Imu Ende Kurniawan & Rimas (2021)</i>	validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis	terhadap Produktivitas Karyawan
12.	<i>The Effect Of Compensation And Work Experience On Employee Productivity At CV. Luthfi Bangun Persada</i> Firdaus <i>et. al</i> (2025)	Jenis Penelitian Kuantitatif, Populasi & sampel 39 karyawan, Teknik analisis regresi linier berganda dengan SPSS	Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan
13.	<i>The Influence of Safety, Health, and Discipline on Work Productivity in PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) Seluma</i> Made <i>et al.</i> , (2021)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & Sampel 150 karyawan, Teknik analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji F	Keselamatan, Kesehatan, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja PT. Sandabi Indah Lestari (SIL) Seluma
14.	<i>The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Work Productivity (Survey of PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya Production Employees)</i> Karmila <i>et al.</i> , (2023)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 70 karyawan, Teknik analisis <i>multiple linear regression using the SPSS version 25</i>	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pada bagian produksi PT. Daiwani Putra Utama Tasikmalaya
15.	<i>Analysis of Incentive Factors, Performance Assessment, and Work Ethic on the Productivity of East Aceh Social Service Employees</i> Helmi <i>et al.</i> , (2024)	Jenis penelitian kuantitatif, Populasi & sampel 42 karyawan, Teknik analisis Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi liner berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi	Faktor Insentif, Penilaian Kinerja, dan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

C. Kerangka Penelitian

Kerangka Penelitian Menurut Afrizal *et al.*, (2021: 25) sebuah model atau representasi konseptual yang menjelaskan atau menguraikan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Kerangka pemikiran sebagai formulasi

masalah yang disusun berdasarkan proses deduktif untuk menghasilkan berbagai konsep dan proposisi yang mempermudah peneliti dalam merumuskan hipotesis penelitian mereka.



Gambar II. 1
Kerangka Penelitian

KETERANGAN:

Kerangka Penelitian Di Atas Didasarkan Atas Referensi Sebagai Berikut:

1. Karmila *et al.*, (2023), Saputra & Sulistiyani, (2023), Made *et al.*, (2021)
2. Badar *et al.*, (2021), Kurniawan & Rimas, (2021), Murdiyanto *et al.*, (2023)
3. Heryati *et al.*, (2022), Fitriana & Lilianti, (2020), Wijaya & Sari, (2020)

D. Hipotesis

Hipotesa menurut Fausia *et al.*, (2025: 10) adalah pernyataan yang menggambarkan atau memprediksikan hubungan-hubungan tertentu antara dua variabel atau lebih, merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi teori (ilmu) tertentu, yang dapat diuji kebenarannya. Hipotesa merupakan jawaban

sementara dari suatu fenomena yang dijadikan permasalahan yang ingin diketahui dalam suatu tindakan penelitian.

1. Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Disiplin kerja kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi, dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja. Disiplin kerja adalah suatu aturan yang dimana dibuat oleh suatu Perusahaan yang harus ditaati atau dipatuhi oleh karyawan tersebut. Demikian semakin baik Disiplin yang diterapkan, maka semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lisnawati & Wijaya, (2024) juga membuktikan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₁: Disiplin berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengalaman profesional mengacu pada periode di mana seseorang melakukan tugas yang sesuai dengan keahliannya. Pengalaman kerja didefinisikan sebagai keterampilan atau kemampuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Adanya pengalaman yang melimpah, diharapkan mereka memiliki keterampilan yang lebih besar dibandingkan dengan yang tidak berpengalaman. Seseorang yang

berpengalaman dalam pekerjaan memiliki keterampilan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang baru terjun ke dunia kerja, karena individu tersebut telah belajar dari berbagai aktivitas dan tantangan yang muncul dalam pekerjaannya. Demikian jika semakin lama bekerja maka potensi yang dimiliki semakin besar dan dapat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badar *et al.*, (2024) juga membuktikan bahwa *Teamwork* berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₂: Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile.

3. Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Penilaian saat bekerja sebuah sistem yang formal agar mengukur, menilai dan mempengaruhi menilai dan mempengaruhi macam-macam sifat perilaku serta termasuk ketidak hadirannya. penilaian kinerja ialah hasil dari pekerja yang memiliki arti yang luas konsekuensi dari pekerjaan serta termasuk bagaimana proses pekerjaan. Penilaian kinerja adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota secara tetap dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam Perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Heryati *et al.*, (2022) juga membuktikan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

H₃: Penilaian Kinerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

PT. Iskandar Indah Printing Textile.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif. Menurut Jaya, (2020: 12) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan temuan baru yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur secara statistik atau cara lainnya dari suatu kuantifikasi (pengukuran).

Definisi penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya. Indra & Cahyaningrum, (2019: 11)

Peneliti menggunakan metode kuantitatif deskriptif karena untuk mengetahui besaran pengaruh atau signifikansi antara variable Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile bagian produksi harian weaving.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertempat di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta yang beralamatkan di Jl. Pakel No. 11 Kerten Surakarta, Jawa Tengah. Penelitian ini berlangsung di bulan Desember 2025 - Februari 2026.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut Sudarwati *et al.*, (2021: 79) Populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, atau suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh atau memberikan informasi (data) penelitian. Berdasarkan pengertian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile bagian *weaving* yang berjumlah 50 karyawan. Seluruh populasi tersebut, peneliti mengambil sampel penelitian yang bekerja pada bagian produksi *weaving*, karena bagian tersebut memiliki peran penting dalam proses pengolahan bahan baku menjadi produk jadi serta menunjang kelancaran operasional Perusahaan, bagian ini juga berpengaruh terhadap kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan serta produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Pengelolaan sumber daya manusia, yang baik pada bagian produksi perlu mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan agar target produksi yang telah ditetapkan dapat tercapai secara optimal.

2. Sampel

Pengambilan sampel menggunakan penelitian menurut Arikunto (2018: 174), apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, Namun apabila jumlah subjeknya besar, maka dapat diambil antara 10% sampai dengan 15% atau 20% sampai 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti, luasnya wilayah pengamatan, dan besar kecilnya risiko

yang ditanggung oleh peneliti. Penelitian ini subjek penelitian kurang dari 100 karyawan maka penulis mengambil sampel seluruh populasi dari karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile yaitu 50 karyawan.

D. Teknik Sampling

Teknik Sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non probability sampling*. Teknik *non probability sampling* yang akan saya gunakan di penelitian ini adalah *sampling jenuh* yang merupakan tehnik pengambilan sampel yang digunakan pada populasi yang semua anggotanya digunakan sebagai sampel. *Sampling jenuh* digunakan pada populasi yang memiliki jumlah yang relative kecil atau sedikit.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data menurut Sudarwati *et al.*, (2021: 34-40)

Teknik pengumpulan data dapat dibedakan menjadi 5, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung. Observasi dilaksanakan pada PT Iskandar Indah Textile Surakarta. Berdasarkan hasil pengamatan, proses kerja belum berjalan secara maksimal. Hal tersebut terlihat dari kondisi lingkungan kerja di beberapa bagian produksi yang kurang kondusif, seperti sirkulasi udara yang belum optimal, pencahayaan ruang kerja yang kurang memadai, serta tingkat kebisingan mesin produksi yang cukup tinggi sehingga dapat mengganggu konsentrasi karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan perlu memberikan

perhatian lebih terhadap faktor lingkungan kerja, seperti perbaikan ventilasi, peningkatan pencahayaan, serta pengendalian tingkat kebisingan guna menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

2. Analisis Dokumentasi

Metode ini merupakan suatu cara pengumpulan data yang dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam arti yang sempit, dokumen mempunyai arti barang-barang atau benda-benda tulis, sedangkan dalam arti yang lebih luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tulisan saja tapi bisa berupa benda-benda peninggalan seperti prasasti dan simbol-simbol lainnya.

3. Kuisisioner atau angket

Kuesioner atau angket adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk diberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skala sikap menggunakan pilihan jawaban responden. Kelima pilihan jawaban itu adalah:

- SS : Sangat Setuju, Skor 5
- S : Setuju, Skor 4
- N : Netral, Skor 3
- TS : Tidak Setuju, Skor 2
- STS : Sangat Tidak Setuju, Skor 1

4. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab atau dialog secara lisan antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancari dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti yang diperoleh dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Bp. Agus Mulyo selaku perwakilan HRD di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

F. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2019) variabel penelitian adalah karakteristik seseorang atau objek yang memiliki variasi antara individu atau objek. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diperiksa untuk mengumpulkan informasi dan kemudian membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan yaitu variabel independent/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y).

1. Variabel Independen

Sering disebut sebagai variabel stimulus, input, prediktor, dan *antecedent*. Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan timbulnya atau perubahan variabel dependen (terikat), atau dikatakan sebagai variabel independen yang mempengaruhi (Istiatin, Mursito, Sudarwati, 2021: 50). Variabel independent/bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel bebas disebut variabel terikat. Ini sering disebut sebagai variabel respon, output, kriteria, atau konsekuensi. Dalam bahasa Indonesia, juga disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen/terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

G. Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel adalah penjelasan mengenai bagaimana suatu variabel dalam penelitian diukur dan diobservasi secara nyata di lapangan. Definisi ini menjabarkan konsep variabel ke dalam bentuk yang lebih konkret, spesifik, dan terukur melalui indikator-indikator tertentu sehingga memudahkan peneliti dalam mengumpulkan data serta melakukan analisis.

Tabel III. 1
Variabel Penelitian

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi- Kisi Instrumen
1.	Produktivitas Kerja Karyawan	Produktivitas Karyawan merupakan perbandingan antara hasil (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu dengan standar yang ditetapkan.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Kualitas Saraswati, (2024)	1. Kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas 2. Mencapai hasil yang lebih baik 3. Menyelesaikan tugas dengan penuh energi 4. Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan 5. Menghasilkan kualitas dengan standar yang ditetapkan
2.	Disiplin	Disiplin kerja diartikan sebagai tingkat kepatuhan	1. Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi- Kisi Instrumen
		karyawan terhadap peraturan, kebijakan, dan prosedur kerja yang berlaku, yang tercermin dalam kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar operasional mesin, serta sikap dan perilaku kerja. Disiplin kerja menjadi cerminan tanggung jawab dan profesionalisme karyawan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan tekstil.	2. Penggunaan fasilitas 3. Tanggungjawab 4. Ketaatan aturan perusahaan Saputra & sulistiyani, (2023)	batas waktu yang sudah ditetapkan 2. Hadir dan memulai pekerjaan tepat waktu 3. Menggunakan fasilitas kerja sesuai fungsi dan prosedur 4. Memanfaatkan fasilitas secara efektif 5. Melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab 6. Menerima & memperbaiki kesalahan terhadap pekerjaan 7. Mematuhi peraturan dan kebijakan di lingkungan kerja 8. Melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur dan tata tertib Perusahaan
3.	Pengalaman Kerja	Pengalaman kerja adalah faktor penting yang meningkatkan keterampilan, kemampuan beradaptasi, dan kualitas kerja karyawan. Melalui pengalaman, individu lebih memahami tindakan yang tepat saat menghadapi masalah, memperluas jaringan profesional, serta meningkatkan produktivitas dan inovasi.	1. Lama masa kerja 2. Pengetahuan & Keterampilan 3. Penguasaan pekerjaan Badar <i>et al</i> (2021)	1. Pengalaman kerja membantu melaksanakan tugas dengan baik 2. Memahami prosedur untuk bekerja dengan efektif 3. Meningkatkan keterampilan fisik dalam menjalankan tugas 4. Meningkatkan penguasaan teknik pekerjaan. 5. Penguasaan peralatan kerja dengan baik.
4.	Penilaian Kinerja	Penilaian kinerja adalah proses untuk menilai sejauh mana karyawan memenuhi standar yang ditetapkan, baik dari	1. Inisiatif 2. Kecekatan mental 3. Sikap 4. Kejujuran	1. Menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah 2. Menemukan solusi untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan

No.	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kisi- Kisi Instrumen
		segi kualitas maupun kuantitas. Penilaian ini membandingkan hasil kerja aktual dengan harapan organisasi, sekaligus memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai peran, tujuan, dan pencapaian mereka. Evaluasi kinerja sangat penting karena membantu organisasi memahami kondisi sebenarnya dari performa pegawai, serta menjadi dasar peningkatan efektivitas kerja secara keseluruhan	Hidayat & hastasari, (2025)	3. Mampu mengambil Keputusan yang tepat dalam menghadapi masalah 4. Cepat tanggap dalam penyesuaian pekerjaan 5. Menunjukkan sikap positif dalam setiap pelaksanaan pekerjaan 6. Mempunyai sikap sopan dan menghargai terhadap lingkungan kerja 7. Jujur dalam melaksanakan tugas dan hasil pekerjaan 8. Tidak menyalahgunakan wewenang/fasilitas untuk kepentingan pribadi

H. Uji Instrumen

Instrumen penelitian menurut Sudarwati *et al.*, (2021: 92) adalah alat ukur dalam penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur validitas dan reliabilitas variabel penelitian. Instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Mengetahui validitas dan reliabilitas, maka perlu diukur menggunakan:

1. Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali, (2021: 66) yaitu digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik

pengukuran yang digunakan adalah Teknik *product moment person* dengan rumus:

Uji Validitas menurut Maryam, (2023: 55)

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor butir (X) dan skor total (Y)

N : Jumlah responden

X : Skor masing-masing item (butir pernyataan)

Y : Skor total responden

$\sum X$: Jumlah seluruh skor item X

$\sum Y$: Jumlah seluruh skor Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

Apabila tampilan output SPSS dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka alat ukur tersebut tidak valid.

a. Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel III. 2
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Produktivitas Kerja 1	0,714	0,443	Valid
Produktivitas Kerja 2	0,629	0,443	Valid
Produktivitas Kerja 3	0,594	0,443	Valid
Produktivitas Kerja 4	0,576	0,443	Valid
Produktivitas Kerja 5	0,515	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan responden mengenai produktivitas kerja karyawan (Y) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka ditanyakan valid.

b. Uji Validitas Disiplin (X_1)

Tabel III. 3
Hasil Uji Validitas Disiplin (X_1)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin 1	0,826	0,443	Valid
Disiplin 2	0,678	0,443	Valid
Disiplin 3	0,794	0,443	Valid
Disiplin 4	0,700	0,443	Valid
Disiplin 5	0,561	0,443	Valid
Disiplin 6	0,751	0,443	Valid
Disiplin 7	0,715	0,443	Valid
Disiplin 8	0,582	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 8 item pertanyaan yang diajukan responden mengenai Disiplin (X_1) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka ditanyakan valid.

c. Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2)

Tabel III. 4
Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X_2)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pengalaman Kerja 1	0,871	0,443	Valid
Pengalaman Kerja 2	0,631	0,443	Valid
Pengalaman Kerja 3	0,825	0,443	Valid
Pengalaman Kerja 4	0,662	0,443	Valid
Pengalaman Kerja 5	0,617	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan yang diajukan responden mengenai Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka ditanyakan valid.

d. Uji Validitas Penilaian Kinerja (X_3)

Tabel III. 5
Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X)

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Penilaian Kinerja 1	0,783	0,443	Valid
Penilaian Kinerja 2	0,717	0,443	Valid
Penilaian Kinerja 3	0,570	0,443	Valid
Penilaian Kinerja 4	0,713	0,443	Valid
Penilaian Kinerja 5	0,835	0,443	Valid
Penilaian Kinerja 6	0,719	0,443	Valid
Penilaian Kinerja 7	0,720	0,443	Valid
Penilaian Kinerja 8	0,521	0,443	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan bahwa 8 item pertanyaan yang diajukan responden mengenai Penilaian Kinerja (X_3) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka ditanyakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghozali, (2021: 61) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang: Disini seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsiten dengan jawabannya.
- b. *One Shot* atau pengukuran sekali saja: Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan per-tanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan

fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Adapun rumus Uji Reliabilitas menurut Maryam, (2023: 54):

$$\text{Rumus: } \alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

α : Nilai reliabilitas instrumen

k : Jumlah item (butir pertanyaan) yang diuji

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians masing-masing item

σ_t^2 = Varians total skor (*overall variance*)

Tabel III. 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	0,770	0,60	Reliabel
Disiplin (X1)	0,847	0,60	Reliabel
Pengalaman Kerja (X2)	0,773	0,60	Reliabel
Penilaian Kinerja (X3)	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y), Disiplin (X₁), Pengalaman Kerja (X₂), dan Penilaian Kinerja (X₃) dinyatakan reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki pada setiap variabel $> 0,60$. Sehingga instrumen yang digunakan dalam variabel penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

I. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif deskriptif. Berdasarkan analisis tersebut, instrument penelitian berguna untuk memperoleh data numerikal. Tabulasi data untuk masing-masing variabel dilakukan terhadap skor yang diperoleh sehingga akan diperoleh harga rerata, modus, rentang, nilai maksimum, nilai minimum, distribusi frekuensi, histogram, dan *pie chart* untuk setiap variabel penelitian. Besarnya presentase menunjukkan kategori informasi yang terungkap, sehingga dapat diketahui posisi masing-masing aspek.

2. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018: 105) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda perlu menghindari penyimpangan asumsi klasik agar tidak ada masalah dalam penggunaan analisis dan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan baik dan tidak bias.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Maryam, (2023: 64-65) pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan Keputusan:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola

distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- 3) H_1 : Data residual berdistribusi normal (*Asympt. Sig*>0.05)
- 4) H_2 : Data residual tidak berdistribusi normal (*Asympt. Sig*<0.05)

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas menurut Maryam, (2023: 59) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

- 1) Nilai yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.

3) Multikolinieritas dapat dilihat juga dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF), Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebaslainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/V\ tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai *cut off* yang secara umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0.10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10, setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Purnomo, (2016: 125) Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas menurut Maryam, (2023: 62-63) adalah melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID), deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola

tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residu ($Y - \hat{Y}$ sesungguhnya) yang telah *distudentized*. Dasar Analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas.

d. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda menurut Priyatno, (2024: 107) adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar pengaruhnya, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen.

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Karyawan

a : Bilangan Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi X_1

b_2 : Koefisien Regresi X_2

b_3 : Koefisien Regresi X_3

X_1 : Disiplin

X_2 : Pengalaman Kerja

X_3 : Penilaian Kinerja

e : Koefisien *error*

e. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (uji F) menurut Wahyuni, (2020: 79) uji F yang digunakan untuk menguji apakah model regresi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Kriteria pengujian menggunakan Tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya model penelitian tidak layak digunakan. Langkah – langkah pengujiannya adalah:

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

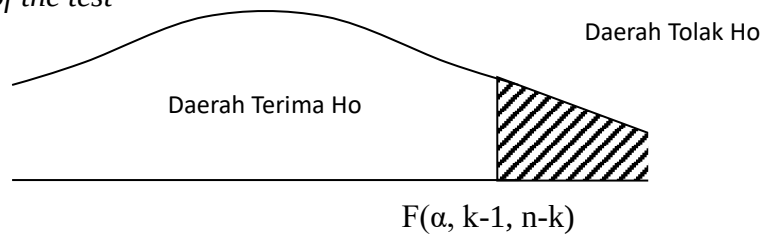
Jika $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Penilaian Kinerja (X_3) secara simultan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Jika $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Penilaian Kinerja (X_3) secara simultan terhadap variabel

Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Iskandar Indah
Printing Textile Surakarta.

2) Menentukan *level of significance* (0,05)

3) *Rule of the test*



Gambar III. 1
Kurva Normal Uji F

Ho diterima: $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel } (\alpha, k-1, n-k)$

Ho ditolak : $F \text{ hitung} > F \text{ tabel } (\alpha, k-1, n-k)$

4) Menghitung nilai F

$$F = \frac{R^2/k-1}{[1-R^2/(n-k)]}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien Determinasi

n: Jumlah pengamat

k: Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

5) Kesimpulan

Membandingkan nilai F (F hitung) dengan nilai F menurut tabel, bila F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka hipotesis alternatif nilai (H_a) diterima, yang berarti bahwa semua variabel independent secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.

f. Uji Hipotesa (Uji t)

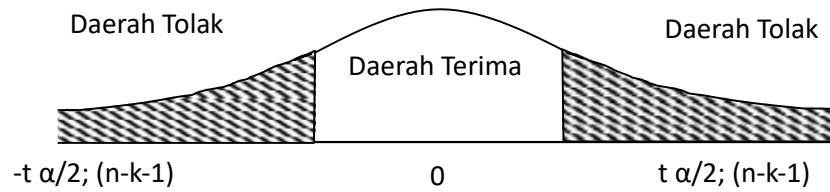
Uji Hipotesis menurut Raya, (2025: 71) Uji hipotesa/ Uji t yaitu yang dinyatakan dengan parameter populasi (ukuran numerik seperti rata-rata (μ), varians (σ^2), proporsi (p)) disebut hipotesis statistik. Hipotesis statistik menjadi landasan utama pengambilan keputusan melalui inferensi statistik dan harus diterjemahkan dalam bentuk angka untuk pengujian objektif. Hipotesis dikembangkan setelah meninjau ide dan teori terkait variabel yang diteliti. Menurut Maryam, (2023: 112) Langkah – Langkah pengujiannya adalah:

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

Jika $H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ berarti variabel *independent* Disiplin, (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Penilaian Kinerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Jika $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ berarti variabel *independent* Disiplin, (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Penilaian Kinerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

2) Menentukan *level of significant* (0,05)

3) *Rule of the test*

Gambar III. 2
Kurva Normal Uji t

H_0 diterima: $-t_{(\alpha/2, n-k)} \leq t \leq t_{(\alpha/2, n-k)}$

H_a ditolak: $t < -t_{(\alpha/2, n-k)}$ atau $t > t_{(\alpha/2, n-k)}$

4) Menghitung nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{Sb}$$

Keterangan:

t: Statistik uji t

b: Koefisien Regresi Sampel

β : Koefisien Regresi Populasi (nilai hipotesis nol)

Sb : *Standar Error of estimate*

5) Kesimpulan

Membanding nilai t (t hitung) dengan titik kritis menurut tabel (t tabel) bila nilai t hitung lebih tinggi disbanding nilai t tabel, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima yang berarti bahwa suatu variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.

g. **Uji Koefisien Determinasi/ R^2**

Uji koefisien determinasi menurut Purnamaningrum *et al.*, (2023: 100) Uji Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan

proporsi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Jika hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh dari hasil analisis regresi linear yang diestimasi dengan OLS maka variasi variabel independen yang diformulasikan dalam model riset mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yang tinggi dapat digunakan sebagai salah satu indikator untuk menilai model empiris yang baik.

Rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS} \text{ atau } R^2 = 1 - \frac{RRS}{TSS}$$

$$R^2 = 1 - \frac{\sum (y - \widehat{y})^2}{\sum (y - \bar{y})^2}$$

Keterangan:

ESS: *Explained Sum of Square* (jumlah kuadrat yang dijelaskan)

TSS: *Total Sum of Square*

RSS: *Residual Sum of Square* (jumlah kuadrat residual)

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT Iskandar Indah Printing Textile

1. Sejarah Perusahaan

PT Iskandar Indah Printing Textile adalah sekian dari Perusahaan yang memproduksi kain di Solo. PT Iskandar Indah Printing Textile merupakan Perusahaan manufaktur textile yang memproduksi kain *grey* yang berbahan dasar benang yang diproses *printing* dengan bermotif batik.

PT Iskandar Indah Printing Textile didirikan pada tanggal 23 Mei 1975 oleh Wahyu Iskandar yang pada awalnya hanya berbentuk CV (*Commanditer Vennobschap*) berdasarkan akta perusahaan No. 98. Pada awalnya keluarga dari Wahyu Iskandar memproduksi batik cap sebagai produk utamanya yang berlokasi di wilayah Laweyan. PT Iskandar Indah Printing Textile mulai memproduksi pada tahun 1976. Pada saat itu hanya memiliki 25 unit mesin tenun, dan dikembangkan lagi menjadi 77 unit pada tahun 1979. Dalam perkembangannya, pada tahun 1991 mulai meningkat dengan jumlah mesin tenun 520 unit. Selain itu masih ada mesin lain di perusahaan tersebut seperti mesin pengolah bahan baku benang menjadi kain *grey* sebanyak 50 unit mesin palet, 3 unit warping, 2 unit mesin kanji, 1 unit mesin boiler, 5 unit mesin felding, 1 unit mesin kelos, dan 1 unit mesin disel. Melihat semakin berkembang dan meningkat perusahaannya, maka pimpinan perusahaan mengambil kebijakan dengan beralih perusahaan dari CV (*Commanditer Vennobschap*) menjadi PT

(Perseroan Terbatas) pada tanggal 2 Januari 1991 dengan ijin surat usaha 199/IL16/PB/VIII/1991/PT. Pada bulan Februari 1996 PT Iskandartex berganti nama menjadi PT. Iskandar Indah Printing Textile.

3. Tujuan Perusahaan

- a. Memperoleh keuntungan bagi Perusahaan dan kesejahteraan karyawan
- b. Membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat terutama yang ada di sekitar Perusahaan
- c. Meningkatkan hasil produksi dalam rangka memenuhi kebutuhan dalam negeri, terutama kebutuhan kain *grey*.

4. Visi dan Misi

- a. Visi
 - 1) Menjalankan usaha dibidang sandang yang merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia
 - 2) Menjadi salah satu Perusahaan textile yang mampu memenuhi kebutuhan konsumen dalam berbagai kualitas produksi .
- b. Misi
 - 1) Memperoleh keuntungan bagi Perusahaan, karyawan dan konsumen agar tetap terjaga kelangsungan hidupnya
 - 2) Membantu pemerintah dalam mengurangi jumlah pengangguran dalam membuka lapangan pekerjaan
 - 3) Membantu dalam pengadaan sandang untuk memenuhi salah satu kebutuhan pokok manusia.

5. Lokasi Perusahaan

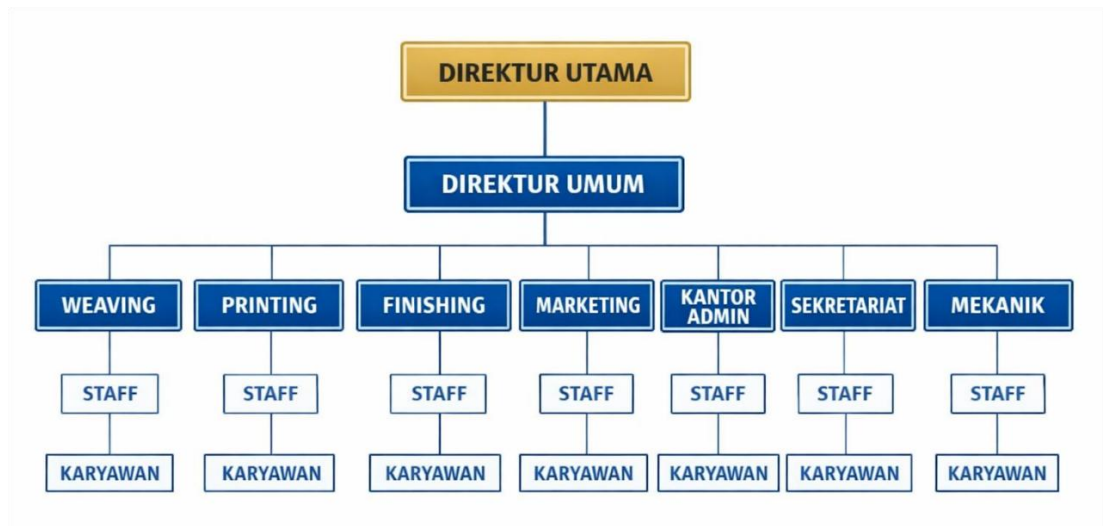
PT Iskandar Indah Printing Textile berdiri diatas tanah seluas 3,5 hektar yang beralamatkan di Jalan Pakel No. 11 RT 03 RW 07 Kelurahan Kerten Kecamatan Laweyan Surakarta. Perusahaan ini terdiri dari beberapa ruang dan bangunan yaitu :

- a. Ruang tamu
- b. Ruang kepala bagian
- c. Bangunan pabrik dan Gudang
- d. Bangunan pos satpam
- e. Bangunan tempat disel
- f. Bangunan ruang ketel (*boiler*)
- g. Tempat parkir
- h. Poliklinik
- i. Mushola

6. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu bagan yang disusun secara sistematis di mana setiap elemen di dalamnya memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing serta hubungan diantara para bagian di dalam perusahaan. Layaknya dalam suatu organisasi maka sangat diperlukan disusunnya sebuah struktur organisasi. Struktur organisasi dibuat untuk lebih memudahkan pembagian kerja dan pemberi wewenang bagi perusahaan yang semuanya demi tercapainya tujuan perusahaan PT

Iskandar Indah Printing Textile. Berikut bagan atau gambar struktur organisasi yang ada pada PT. Iskandar Indah Printing Textile :



Gambar IV. 1

Struktur Organisasi PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Sumber: PT Iskandar Indah Printing Textile

7. Personalia Perusahaan

a. Tenaga Kerja

1) Bagian produksi

Bagian yang bekerja dibagian atau departemen unit *weaving*, *printing*, dan *finishing*.

2) Bagian non produksi

Bagian yang bekerja sebagai karyawan kantor dan bagian pergudangan.

b. Shift

Sistem kerja yang ditetapkan di PT Iskandar Indah Printing Textile yaitu *shift*, dengan pembagian kerja sebagai berikut:

- 1) *Shift I* atau disebut dengan *group A* masuk pagi

Group A: pukul 07.00 WIB – 15.00 WIB dengan waktu istirahat pukul 11.30 WIB – 12.30 WIB.

- 2) *Shift II* atau disebut dengan *group B* masuk siang

Group B: pukul 15.00 WIB – 23.00 WIB dengan waktu istirahat pukul 18.45 WIB – 19.45 WIB.

- 3) *Shift III* atau disebut dengan *group C* masuk malam.

Group C: pukul 23.00 WIB – 07.00 WIB dengan waktu istirahat pukul 02.00 WIB – 03.00 WIB.

c. Sistem Pemberian Upah

PT Iskandar Indah Printing Textile menetapkan pemberian upah kepada karyawannya sebagai berikut:

- 1) Sistem Upah Bulanan

Sistem pemberian upah ini ditetapkan pada karyawan yang bekerja dibagian staf, kepala bagian atau mandor.

- 2) Sistem Upah Mingguan

Sistem ini diberlakukan untuk karyawan yang bekerja sebagai operator mesin produksi pada unit *weaving*, *printing* dan *finishing*.

- 3) Sistem Upah Borongan

Sistem pemberian upah ini diberikan sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah disesuaikan, misalnya pada bagian pengepakan dan pembungkusan.

d. Bidang Produksi

Departemen produksi *weaving* adalah departemen PT Iskandar Indah Printing Textile yang bertugas menangani proses produksi kain *grey* yang berbahan baku berupa benang.

2) Proses produksi

a) Pembuatan benang lusi

Benang lusi merupakan benang yang diarahkan membujur atau memanjang dalam proses tenun kain. Kemudian digulung menggunakan alat yang disebut beam dan dilakukan penarikan benang untuk menyusun benang

b) Penghanian (*Warping*)

Proses penghanian benang dengan menentukan jumlah benang dan panjang benang yang dibutuhkan

c) Pengkajian (*Sizing*)

Proses pemberian kanji pada benang lusi yang sudah terbentuk melalui proses pengeringan dengan tujuan meratakan bulu-bulu yang terdapat pada benang dan menghilangkan kotoran.

d) Proses Cucuk (*Racing*)

Benang dimasukkan dalam mesin cucuk dengan melewati jarum ke mata sisir.

e) Pembuatan Benang Pakan

Benang pakan yaitu benang yang arahnya menyilang dalam proses penenunan. Benang dimasukkan dalam mesin kelos

kemudian diteruskan ke mesin palet yang akan menggulungkan ke kayu klinting.

f) Tahap Penenunan

Tahap ini dilakukan dalam mesin tenun dengan proses penyilangan benang lusi dan benang pakan sehingga berbentuk kain.

g) Tahap Penyelesaian

(1) *Inspecting* yaitu mengawasi dan memeriksa kain *grey* apabila terdapat kerusakan atau cacat kain

(2) *Repairing* yaitu memperbaiki anyaman kain *grey* yang rusak atau yang ganda pakan dan ganda lusi

(3) *Smashing* yaitu membersihkan kain *grey* dari sisa-sisa benang serat dan bulu

(4) *Folding* yaitu mengukur panjang kain dan mengukurnya

3) Bahan Produksi

a) Benang lusi (katun) yaitu benang yang berasal dari serat alami berupa kapas

b) Benang pakan yaitu benang yang berasal dari serat sintetis

c) PVA (*Polyvinyl Alcohol*) untuk melapisi bulu-bulu benang

d) Tepung jagung untuk melenturkan benang

e) *Acrylic* untuk melenturkan benang dengan tingkat lebih tinggi

f) *Wax* sejenis malam pet

4) Mesin Produksi

- a) Mesin *warping* untuk mengolah benang dari *cones* ke bentuk *beam*
- b) Mesin kelos untuk memproses ulang benang putus dari mesin *warping*.
- c) Mesin *sizing* untuk memproses bahan baku benang yang berasal dari mesin *warping* dengan cara melapisi bahan-bahan pendukung kain lalu dicampur jadi satu.
- d) Mesin cucuk untuk memproses benang lusi yang dimasukkan ke mata jarum agar bisa dipilah-pilah.
- e) Mesin *winding* untuk memproduksi benang pakan yang berasal dari bahan baku benang
- f) Mesin tenun (*Loom*) untuk memproduksi kain grey yang berbahan kain lusi dan kain pakan.
- g) Mesin *folding* untuk melipat kain tenun setelah proses pengecekan
- h) Mesin disel untuk memproduksi sumber tenaga
- i) Ketel uap sebagai alat pemanas

B. Deskripsi Responden

Analisis deskripsi responden digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai data demografi responden terhadap butir pertanyaan kuisioner. Berdasarkan sub pembahasan ini menunjukkan bahwa deskripsi responden pada penelitian ini difokuskan pada jenis kelamin, usia, Pendidikan

dan lama masa bekerja. Adapun hasil deskripsi responden secara rinci sebagai berikut:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pengelompokkan responden berdasarkan lama masa bekerja dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel IV. 1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Perempuan	50	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile diketahui bahwa seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Perempuan dengan jumlah sebanyak 50 orang atau 100% dari total responden. Hal ini dikaitkan dengan pertimbangan bahwa tenaga kerja Perempuan dinilai lebih produktif dan efektif dalam bekerja, karena memiliki tingkat ketelitian yang tinggi, kesabaran dalam menyelesaikan tugas, kemampuan multitasking yang baik, serta kecenderungan untuk bekerja lebih disiplin dan terstruktur. Karakteristik tersebut mendukung terciptanya hasil kerja yang lebih rapi, konsisten, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Perusahaan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik pengelompokkan responden berdasarkan lama masa bekerja dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Tabel IV. 2
Data Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	19-26 Tahun	2	4%
2.	27-35 Tahun	5	10%
3.	36-45 Tahun	7	14%
4.	46-55 Tahun	28	56%
5.	≥ 56 Tahun	8	16%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat bahwa karyawan yang berusia 19-26 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase (4%), karyawan yang berusia 27-35 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase (10%), karyawan yang berusia 36-45 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase (14%), karyawan yang berusia 46-55 tahun sebanyak 28 orang dengan presentase (56%), dan karyawan yang berusia lebih dari 56 tahun sebanyak 8 orang dengan presentase (16%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja berada pada kategori usia 46-55 tahun yang telah memiliki pengalaman yang cukup panjang, kematangan berpikir, serta emosional yang baik.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV. 3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SD	14	28%
2.	SMP	29	58%
3.	SMA/SMK	7	14%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas menjelaskan bahwa mayoritas Pendidikan terakhir responden adalah SMP sebanyak 29 dan persentasinya 58% dari seluruh jumlah karyawan, responden yang Pendidikan terakhir SD sebanyak 14 dengan persentase 28% responden dan yang Pendidikan

terakhir SMA/SMK sebanyak 7 dengan presentase 14%. Mayoritas karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta memiliki latar belakang Pendidikan SMP karena ketersediaan tenaga kerja lulusan SMP di lingkungan sekitar perusahaan juga cukup banyak sehingga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi proses rekrutmen karyawan.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV. 4
Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	1-10 Tahun	6	12%
2.	11-21 Tahun	5	10%
3.	22-35 Tahun	32	64%
4.	≥ 36 Tahun	7	14%
	Jumlah	50	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas, deskripsi responden berdasarkan lama masa kerja dapat dilihat bahwa karyawan yang masa kerjanya 1-10 tahun sebanyak 6 orang dengan presentase 12%, karyawan yang masa kerjanya 11-21 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase 10%, karyawan yang masa kerjanya 22-35 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase 64%, dan karyawan yang masa kerjanya >36 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 14%. Hal ini menunjukkan Mayoritas karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile memiliki masa kerja 22–35 tahun karena tingkat loyalitas dan komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Selain itu, stabilitas pekerjaan serta pengalaman kerja yang telah terbangun selama bertahun-tahun menjadi faktor yang mendorong karyawan untuk

tetap bertahan dan terus berkontribusi dalam kegiatan operasional Perusahaan.

C. Hasil Analisis Data

1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran hasil data penelitian dari masing-masing variabel sehingga diperoleh nilai minimal, nilai maksimal, nilai rata-rata dan standar deviasi. Penelitian ini variabel yang digunakan meliputi Produktivitas Kerja Karyawan (Y), Disiplin (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Penilaian Kinerja (X_3). Berikut merupakan hasil dari uji statistik deskriptif dalam penelitian ini:

Tabel IV. 5
Hasil Uji Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Disiplin	50	16	40	28.58	6.843
Pengalaman Kerja	50	14	25	19.30	3.666
Penilaian Kinerja	50	19	40	30.28	6.191
Produktivitas Kerja Karyawan	50	14	25	19.40	2.736
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer, diolah 2026

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian. Untuk variabel Disiplin terdiri dari 8 pertanyaan, masing-masing responden memiliki jawaban yang bervariasi, sehingga diperoleh nilai total jawaban minimal 16 dan

maksimal 40, rata-rata nilai jawaban sebesar 28.58 dengan standar deviasi sebesar 6,843. Untuk variabel Pengalaman Kerja terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing responden memiliki jawaban yang bervariasi, sehingga diperoleh nilai total jawaban minimal 14 dan maksimal 25, rata-rata nilai jawaban sebesar 19,30 dengan standar deviasi sebesar 3,666. Untuk variabel Penilaian Kinerja terdiri dari 8 pertanyaan, masing-masing responden memiliki jawaban yang bervariasi, sehingga diperoleh nilai total jawaban minimal 19 dan maksimal 40, rata-rata nilai jawaban sebesar 30,28 dengan standar deviasi sebesar 6,191. Untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan terdiri dari 5 pertanyaan, masing-masing responden memiliki jawaban yang bervariasi, sehingga diperoleh nilai total jawaban minimal 14 dan maksimal 25, rata-rata nilai jawaban sebesar 19,40 dengan standar deviasi sebesar 2,736.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2021:196) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal. Apabila asumsi tersebut tidak terpenuhi, maka hasil pengujian statistik dapat menjadi tidak valid, khususnya pada penelitian dengan jumlah sampel yang kecil. Untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang dilakukan

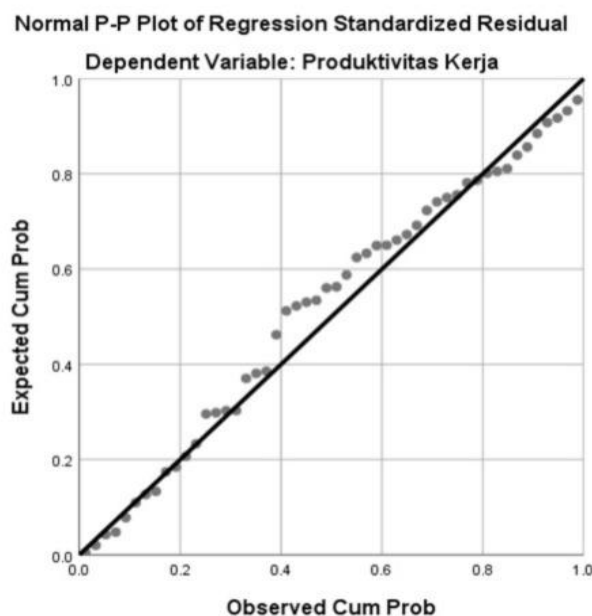
dengan *Software* SPSS versi 25. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan *statistic* yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikasinya diatas 5% atau 0,05 maka model regresi mempengaruhi asumsi normalitas.

Tabel IV. 6
Hasil Uji Normalitas

<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	<i>Sig</i>	Standar	Keterangan
0,113	0,152	0,05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,152 yang lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi Asumsi Normalitas dalam model regresi.



Sumber : Data Primer, diolah 2026

Gambar IV. 2
Grafik Normal P-P Plot

Berdasarkan gambar IV. 5 grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* diatas menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gambar pada grafik diatas menunjukkan model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas menurut Maryam, (2023: 59) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Apabila nilai $VIF < 10$ dan atau nilai $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolineritas, begitupun sebaliknya.

Tabel IV. 7
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Disiplin	0,942	1.061	Tidak terjadi Multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,922	1.085	Tidak terjadi Multikolinearitas
Penilaian Kinerja	0,972	1.029	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,942 dan VIF sebesar 1,061, Pengalaman Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,922 dan VIF sebesar 1,085, serta Penilaian Kinerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,972 dan VIF

sebesar 1,029. dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas menurut Purnomo, (2016: 125) Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Macam-macam uji heteroskedastisitas antara lain adalah dengan uji koefisien korelasi Spearman's rho, melihat pola titik-titik pada grafik regresi, uji Park, dan uji Glejser. Jika residual memiliki varians yang sama disebut homoskedastisitas, dan jika variasinya tidak sama disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikam $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas, begitupun sebaliknya.

Tabel IV. 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
Disiplin	0,445	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,429	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Penilaian Kinerja	0,891	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen memiliki nilai *p-value* $> 0,05$. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,445, Pengalaman Kerja sebesar 0,429, dan Penilaian Kinerja sebesar 0,891, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), Penilaian Kinerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Persamaan regresi berganda secara umum ditulis dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Penulis menggunakan program *Computer Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 25. Berdasarkan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV. 9

Koefisien Regresi dan Standard Error Variabel Penelitian

Variabel	B	Std.Error
(Constant)	-2,274	1,734
Disiplin	0,280	0,035
Pengalaman Kerja	0,256	0,059
Penilaian Kinerja	0,305	0,038

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Berdasarkan hasil di atas dapat dirumuskan model regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = -2,274 + 0,280X_1 + 0,256X_2 + 0,305X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. α = Nilai konstanta sebesar -2,274 menunjukkan bahwa apabila variabel Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta adalah sebesar -2,274.

- b. $\beta_1 = 0,280$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Disiplin Kerja akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta sebesar 0,280 dengan asumsi Pengalaman Kerja dan Penilaian Kinerja bernilai konstan atau 0 (nol).
- c. $\beta_2 = 0,256$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Pengalaman Kerja akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta sebesar 0,256 dengan asumsi Disiplin, dan Penilaian Kinerja bernilai konstan atau 0 (nol).
- d. $\beta_3 = 0,305$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Penilaian Kinerja akan meningkatkan nilai Produktivitas Kerja Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta sebesar 0,305 dengan asumsi Disiplin, dan Pengalaman Kerja bernilai konstan atau 0 (nol).

4. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji adanya pengaruh variabel Disiplin (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Penilaian Kinerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 25 disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 10
Hasil Analisis Uji F

F_{hitung}	Sig	Standar	Keputusan
50,698	0,000	< 0,05	Ho ditolak Ha diterima

Sumber: Data Primer Diolah 2026

Adapun Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- a. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$; berarti tidak ada pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Penilaian Kinerja (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

$H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$; berarti ada pengaruh secara simultan antara variabel Disiplin (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Penilaian Kinerja (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

- b. Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

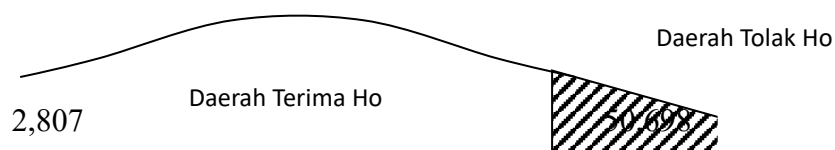
$$F = \alpha; (k-1; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = 0,05; (4-1; 50-4)$$

$$= 0,05; (3;46)$$

$$= 2,807$$

- c. *Rule of the test*



Gambar IV. 3
Kurva Hasil Uji F

H_0 diterima apabila $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ yaitu $50,698 < 2,807$

H_0 ditolak apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $50,698 > 2,807$

d. Nilai F_{hitung}

Diketahui hasil $F_{hitung} = 50,698$ dari analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25.

e. Keputusan

Hasil analisis data yang telah didapatkan, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 50,698 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,80 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan H_a diterima, berarti ada pengaruh simultan antara variabel Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau uji t pada dasarnya untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) secara individual dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat (dependen). Apabila hasil uji t dengan nilai signifikansi $< 0,05$, maka memiliki arti bahwa variabel bebas secara individual atau parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dilihat dari hasil output analisis data pada tabel di bawah ini:

Tabel IV. 11
Hasil Analisis Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
Disiplin	8,069	2,013	0,000
Pengalaman Kerja	4,322	2,013	0,000
Penilaian Kinerja	8,055	2,013	0,000

Sumber: Data Primer, Diolah 2026

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut:

- a. Uji pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara

Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara

Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT.

Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

- 2) Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

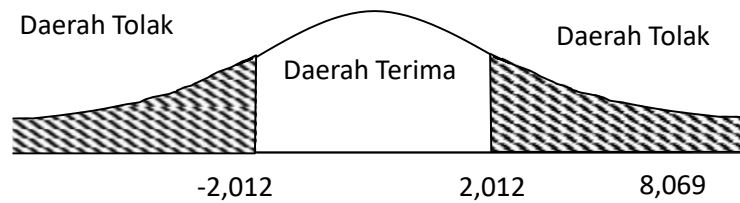
$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05/2; (50-3-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,025; 46$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,012$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 4
Kurva Hasil Uji t Disiplin

Ho diterima jika $-2,012 \leq t_{hitung} \leq 8,069$

Ho ditolak jika $-t_{hitung} \leq -2,012$ atau $t_{hitung} \geq 8,069$

4) Menghitung nilai t

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin (X_1) = 8,069

5) Keputusan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,069 > 2,012$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

b. Uji pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

2) Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

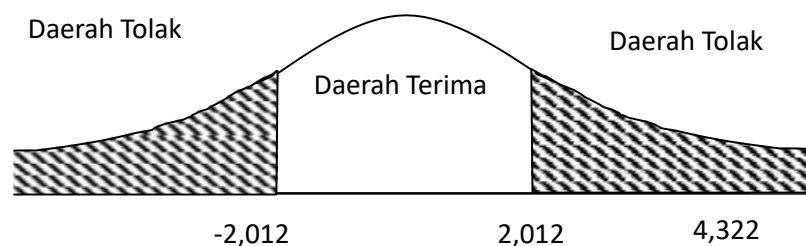
$$t_{\text{tabel}} = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,05/2; (50-3-1)$$

$$t_{\text{tabel}} = 0,025; 46$$

$$t_{\text{tabel}} = 2,012$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 5
Kurva Hasil Uji t Penilaian Kinerja

H_0 diterima jika $-2,012 \leq t_{\text{hitung}} \leq 4,322$

H_0 ditolak jika $-t_{\text{hitung}} \leq -2,012$ atau $t_{\text{hitung}} \geq 4,322$

4) Menghitung nilai t

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, maka dapat

diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel pengalaman kerja
 $(X_2) = 4,322$

5) Keputusan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
 $(4,322 > 2,012)$ dengan nilai signifikansi sebesar $(0,000 < 0,05)$,
 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan
 bahwa variabel Pengalaman kerja (X_2) secara parsial berpengaruh
 positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
 pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

c. Uji pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja
 Karyawan dengan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara
 Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
 PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

$H_a : \beta_3 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara
 Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
 PT. Iskandar Indah Printing Textile.

2) Tingkat *level of signifikan* (α) = 0,05

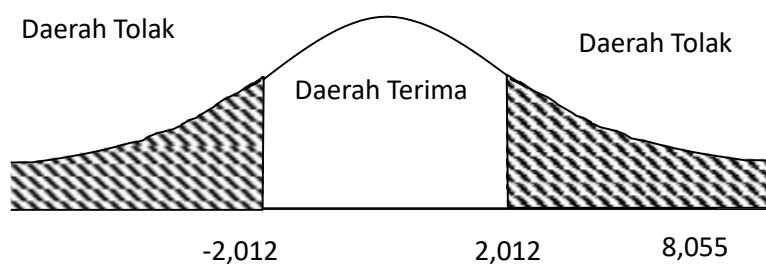
$$t_{tabel} = \alpha/2; (n-k-1)$$

$$t_{tabel} = 0,05/2; (50-3-1)$$

$$t_{tabel} = 0,025; 46$$

$$t_{tabel} = 2,012$$

3) *Rule of the test*



Gambar IV. 6
Kurva Hasil Uji t Penilaian Kinerja

H_0 diterima jika $-2,012 \leq t_{hitung} \leq 8,055$

H_0 ditolak jika $-t_{hitung} \leq -2,012$ atau $t_{hitung} \geq 8,055$

4) Menghitung nilai t

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Penilaian Kinerja (X_3) = 8,055

5) Keputusan

Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,055 > 2,012$) dengan nilai signifikansi sebesar ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Penilaian Kinerja (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu disiplin, pengalaman kerja, dan penilaian kinerja terhadap variabel terkait yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Hasil analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel IV. 12

Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square
0,876	0,768	0,753

Sumber: Data SPSS 25, Diolah 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square yang diperoleh yaitu sebesar 0,753 (75,3%). Sehingga hal ini dapat diartikan bahwa variasi variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja karyawan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dapat dijelaskan oleh variabel disiplin (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan penilaian kinerja (X_3) sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, antara lain komunikasi, insentif, dan lingkungan kerja.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Berdasarkan uji t Disiplin (X_1) diperoleh nilai thitung $8,069 < 2,013$ maka H_0 diterima dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut (Setiawan & Sutrisno, 2025) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Tri Jaya Tangguh Gorontalo. Hasil ini sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputra & Sulistiyani, 2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT Sreeya Sewu Indonesia Sidoarjo. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Made *et al.*, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Sandabi Indah Lestari (SIL) Seluma.

Jika dianalisis berdasarkan indikator Disiplin, maka pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan salah satu bentuk disiplin yang sangat penting dalam kegiatan operasional perusahaan, terutama pada bagian produksi yang memiliki target dan jadwal kerja yang terstruktur. Karyawan yang datang tepat waktu, memulai pekerjaan sesuai jadwal, serta mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membantu kelancaran proses produksi. Ketepatan waktu ini juga mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas yang dihasilkan.

b. Penggunaan Fasilitas Kerja

Disiplin kerja juga tercermin dari bagaimana karyawan menggunakan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan secara bijak dan sesuai dengan fungsinya. Fasilitas kerja seperti mesin produksi, peralatan kerja, maupun sarana pendukung lainnya harus digunakan dengan baik agar dapat mendukung proses kerja secara maksimal. Karyawan yang disiplin akan menjaga dan memanfaatkan fasilitas tersebut secara optimal sehingga dapat meminimalkan kerusakan alat, mengurangi pemborosan, serta membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang menunjukkan kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan secara maksimal tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. Mereka juga akan berusaha menjaga kualitas hasil kerja serta berupaya memperbaiki kesalahan yang terjadi dalam proses kerja. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi, pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

d. Taat pada Aturan Perusahaan

Ketaatan terhadap aturan perusahaan merupakan salah satu bentuk kedisiplinan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan kondusif. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, seperti mengikuti standar operasional prosedur, menjaga keselamatan kerja, serta menaati kebijakan yang berlaku, akan membantu perusahaan dalam menjaga kelancaran proses produksi. Dengan adanya kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, proses kerja dapat berjalan lebih teratur, kesalahan kerja dapat diminimalkan, dan produktivitas kerja karyawan dapat meningkat.

PT Iskandar Indah Printing Textile menyadari bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan, khususnya pada bagian produksi yang menuntut ketepatan dan

konsistensi kerja. Disiplin kerja perlu ditanamkan dalam diri setiap karyawan agar proses operasional dapat berjalan secara efektif dan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, teliti, dan sesuai standar operasional yang berlaku. Sikap disiplin juga membuat karyawan lebih fokus serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, sehingga berdampak positif pada produktivitas dan kualitas hasil produksi.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Berdasarkan uji t Pengalaman kerja diperoleh nilai thitung 4,322 < 2,013 maka H_0 diterima dan nilai signifikan 0,000 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut (Firdaus, *et al.*, 2025) dalam penelitiannya menyatakan Pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Lutfi Bangun Persada. Hasil ini sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Murdiyanto, *et al.*, 2023) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Aneka Sukses Kediri. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Badar, *et al.*,

2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perusahaan kain tenun Nurmantika Kota Bima.

Jika dianalisis berdasarkan indikator Disiplin, maka pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Lama Masa Kerja

Lama masa kerja dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk lebih memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang telah bekerja dalam waktu yang cukup lama biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap proses kerja, alur produksi, serta standar operasional yang berlaku di perusahaan. Dengan pengalaman yang diperoleh selama bekerja, karyawan menjadi lebih terampil dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat.

b. Pengetahuan dan Keterampilan

Pengalaman kerja juga berperan dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Melalui pengalaman yang diperoleh dari berbagai aktivitas kerja, karyawan dapat belajar bagaimana cara mengoperasikan peralatan produksi, memahami teknik kerja yang efektif, serta mengetahui cara mengatasi berbagai permasalahan yang muncul dalam proses pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang baik akan membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih efisien, mengurangi kesalahan kerja, serta menghasilkan

pekerjaan yang lebih baik sehingga berdampak positif terhadap produktivitas kerja.

c. Penguasaan Pekerjaan

Penguasaan pekerjaan merupakan kemampuan karyawan dalam memahami dan melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara optimal. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup biasanya akan lebih mudah menguasai pekerjaan yang dilakukan, karena mereka telah terbiasa dengan sistem kerja, peralatan yang digunakan, serta tuntutan pekerjaan yang ada di perusahaan. Dengan penguasaan pekerjaan yang baik, karyawan dapat bekerja secara lebih mandiri, percaya diri, serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

PT Iskandar Indah Printing Textile menyadari bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan kualitas kinerja karyawan. Semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin baik pemahaman terhadap tugas, prosedur kerja, serta penggunaan peralatan produksi. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang cukup akan lebih terampil, cepat, dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga cenderung mampu mengatasi permasalahan teknis di lapangan serta bekerja secara mandiri tanpa harus selalu mendapat arahan. Penelitian ini, pengalaman kerja ditunjukkan melalui lama masa kerja, penguasaan tugas, keterampilan teknis, serta kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan sistem kerja perusahaan.

3. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta

Berdasarkan uji t Pengalaman kerja diperoleh nilai thitung $8,055 < 2,013$ maka H_0 diterima dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian menurut (Wijaya & Sari, 2020) menyatakan bahwa terdapat pangaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja dengan produktivitas pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. Hasil ini sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana & Lilianti, 2020) menyatakan penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Remco Palembang. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heryati, *et al.*, 2022) menyatakan bahwa Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tunas Baru Lampung (Tbk) Banyuasin.

Jika dianalisis berdasarkan indikator Disiplin, maka pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan karyawan untuk bertindak secara aktif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu menunggu perintah dari atasan. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi akan berusaha mencari cara terbaik dalam menyelesaikan tugas, memberikan ide atau solusi terhadap permasalahan kerja, serta berupaya meningkatkan efektivitas pekerjaan. Dengan adanya inisiatif yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

b. Kecekatan Mental

Kecekatan mental menunjukkan kemampuan karyawan dalam berpikir cepat, memahami situasi kerja, serta mengambil keputusan yang tepat ketika menghadapi berbagai kondisi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki kecekatan mental yang baik akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan perubahan pekerjaan, mampu memecahkan masalah yang terjadi selama proses kerja, serta dapat bekerja secara lebih efektif. Hal ini sangat penting terutama pada bagian produksi yang membutuhkan ketelitian dan ketepatan dalam setiap proses kerja, sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

c. Sikap

Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu indikator penting dalam penilaian kinerja karyawan. Sikap yang positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan kesungguhan dalam bekerja akan

memberikan dampak yang baik terhadap lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki sikap kerja yang baik cenderung lebih mudah bekerja sama dengan rekan kerja, mematuhi aturan perusahaan, serta memiliki komitmen dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Sikap kerja yang positif tersebut dapat mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

d. Kejujuran

Kejujuran merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang jujur akan bekerja dengan penuh tanggung jawab, tidak melakukan kecurangan, serta menjaga kepercayaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Sikap jujur juga membantu menciptakan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen perusahaan. Dengan adanya kejujuran dalam bekerja, proses kerja dapat berjalan dengan lebih transparan dan akuntabel sehingga dapat mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan

PT Iskandar Indah Printing Textile juga menerapkan penilaian kinerja sebagai upaya untuk mengukur dan mengevaluasi hasil kerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan menunjukkan hasil kerja yang berkualitas, mampu memenuhi target

produksi, bekerja secara disiplin, serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam penelitian ini, penilaian kinerja diukur melalui kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam tim.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai disiplin, pengalaman kerja, dan penilaian kinerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data selanjutnya menganalisis data maka dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik beberapa kesimpulan diantaranya sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.
3. Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dengan nilai thitung 8,069 dan signifikansi 0,000. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dengan nilai thitung 4,322 dan signifikansi 0,000. Penilaian Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta dengan nilai thitung 8,055 dan signifikansi 0,000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini :

1. Sebaiknya pimpinan PT Iskandar Indah Printing Textile terus meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan menerapkan peraturan kerja yang konsisten, memberikan sanksi dan penghargaan secara adil, serta melakukan pengawasan yang efektif di setiap bagian produksi. Disiplin yang baik akan mendorong karyawan bekerja tepat waktu, mematuhi standar operasional, dan bertanggung jawab sehingga produktivitas kerja dapat meningkat secara optimal.
2. Disarankan kepada pihak manajemen PT Iskandar Indah Printing Textile untuk memperhatikan dan mengembangkan pengalaman kerja karyawan melalui pelatihan berkelanjutan, rotasi kerja, serta pembinaan langsung di lapangan. Pengalaman kerja yang semakin matang, karyawan akan lebih terampil, cekatan, dan mampu meminimalkan kesalahan dalam proses produksi, sehingga produktivitas kerja dapat terus ditingkatkan.
3. Hendaknya perusahaan PT Iskandar Indah Printing Textile melakukan penilaian kinerja secara objektif, transparan, dan terukur berdasarkan indikator yang jelas seperti kualitas hasil kerja, kuantitas produksi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Penilaian kinerja yang adil akan

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan berorientasi pada peningkatan produktivitas.

4. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau sistem kompensasi, sehingga hasil penelitian menjadi lebih luas dan komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja di PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Teori, Studi Kasus, dan Solusi*. Unisnu Press.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insania.
- Ayu Fidianingsih, Y., Nurzainul Hakimah, E., Wisnu Setya Bhirawa, S., Nusantara PGRI Kediri, U., Ahmad Dahlan No, J. K., Kediri, K., Timur, J., & Artikel, I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Teamwork, Dan Beban kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Langsung Pada PT. Wonojati Wijoyo. *Simposium Manajemen Dan Bisnis II*, 2.
- Ayu Rizka Lesmana, & Ida Ayu Kade Rachmawati Kusasih. (2023). Pengaruh Lingkungan, Budaya, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Tiga Serangkai. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 2(3), 142–154. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v2i3.1110>
- Batubara, R. W., Roni, S., Purba, R., Siahaan, R., Sunggu, B. I. O., & Wahyudi, D. A. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Wawasan Ilmu.
- Caecilia Bintang Girik Allo, Muhammad Zainal Fanani, Suri, Helen Parkust, Ainil Mardiyah, Elok Faiqotul Himmah, Askif Pasaribu, & Rita Raya. (2025). *Statistika Dasar*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Dody Kurniawan, E., & Hariono, D. (2024). International Journal of Multidisciplinary Research and Literature Influence Of Integrity, Teamwork, Competence, And Managerial Ability On Employee Work Productivity At The Office Of Singkep Selatan District, Lingga Regency. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature IJOMRAL*, 3(5), 614–632. <https://doi.org/10.53067/ijomral.v3i5>
- Duwi Priyatno. (2024). *Teknik dasar analisis data menggunakan spss*. CV. ANDI OFFSET YOGYAKARTA.
- Fadhli, K., & Khusnia, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Guepedia.
- Farah Margaretha Leon, Lossje V. Suryaputri, & Tri Kunawangsih Purnamaningrum. (2023). *Metode penelitian Kuantitatif*. Penerbit Salemba Empat.
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Putri, R., Supriyanto, Peny, T. L. L., Irawati, D., Haryati, S., & Afrizal, A. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Fitriana, & Lilianti, E. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17.
- Ghofar, A., & Sukemi. (2024). *Perilaku Organisasi dan Manajemen Kinerja*. Pradina Pustaka.
- Hariyadi, S., Cahyono, F. B., Setyagraha, A., & Firdaus, V. (2025). The Effect Of Compensation And Work Experience On Employee Productivity At CV. Lutfi Bangun Persada. *Eduvest-Journal of Universal Studies*, 5, 2025. <http://eduvest.greenvest.co.id>
- I made indra, & Ika Cahyaningrum. (2019). *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. CV. BUDI UTAMA.
- I made laut mertha jaya. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. ANAK HEBAT INDONESIA.

- Imam Ghozali. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Istiatin, Bambang Mursito, & Sudarwati. (2021). *Metodologi Penelitian*.
- Kurniawan, I. S., & Rimas, M. E. (2021). The Effect Of Work Environment, Motivation, And Work Experience On Employee Productivity Of KUD Pama Imu Ende. *Balance: Jurnal Ekonomi*, 17, 2021.
- Kusumah, R. M., Mursyidah, D. S., Sayidah, N., Trinovani, E., Nurchotimah Enung, Muhiban, A., Munawar, S., Talakua, P., Kesumah, P., Istiqomah, Wahyunto, E., Mardiyah, D. U., Widian, I. G. P. G., & Maryam, N. S. (2025). *Perilaku Organisasi (Konsep dan Teori)*. Widina Media Utama.
- Lerian Niken, Darmawati Tri, & Heryati. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tunas Baru Lampung (tbk) Banyuasin. *Jurnal Bina Manajemen*, 11.
- Nisa, J., & Wanto, E. F. (2024). *Komunikasi Antar Pribadi Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. Scopindo Media Pustaka.
- Novitas Sari, F., Dian Eva Sari, A., & Murdiyanto, E. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Fasilitas, Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Aneka Sukses. *Jurnal Program Studi Manajemen*.
- Ririn Uke Saraswati. (2024). The Effect of Recruitment and Teamwork on the Productivity of PT Kharisma Guna Makmur. *International Journal of Economics and Management Research*, 3(3), 523–536. <https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.521>
- Rochmat Aldy Purnomo. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. CV. WADE GROUP.
- Rustina, Suharnis, Lawahid Nur Asmawati, & Fausia Restu. (2025). *Metodologi Penelitian Pendidikan Dan Sosial : Pedoman Praktis Bagi Peneliti Dan Akademisi*. PT. ADAB INDONESIA GRUP.
- Sari, R. P., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Pada PT. Charoen Pokphand Indonesia (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Cabang Medan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2.
- Satriadi, Zami, A., Sandra, E., Lastriani, E., & Fatahuddin. (2022). *Pengantar Manajemen*. CV. Azka Pustaka.
- Setyanti, S. W. L. H. (2025). *Employee Experience : Membangun Budaya Kerja Yang Produktif*. Takaza Innovatix Labs.
- Sihotang Marco Delvico. (2025). Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *JEMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Sri Wahyuni. (2020). *Kinerja Sharia Conformity And Profitability Index Dan Faktor Determinan*. Scopindo Media Pustaka.
- Sumantika, E., Mukminin, A., & Badar, dan M. (2021). Pengaruh Keterampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima). *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 4. www.stiebima.ac.id
- Suriadi, Jasiyah, R., Agustini, I. S., Karyasa, T. B., Munawaroh, Puspita, M., Harto, B., & Dyanasari. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Adanu Abimata.
- Syaifuddin, Yusniar, Lubis, F. R. A., Anggraeni, D., & Nasib. (2023). *Memahami Faktor Penentu Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. CV. Adanu Abimata.

- Tanjung, R., Munthe, M. R., Nasution, O. S., Pratama Syahputra, M. E., Syafrie, M., & Helmi, T. A. (2024). Analysis of Incentive Factors, Performance Assessment, and Work Ethic on the Productivity of East Aceh Social Service Employees. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 5(2), 330–337.
<https://doi.org/10.31289/jimbi.v5i2.5258>
- Wijaya, E., Pipin,) •, & Sari, P. (2020). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepahiang. *CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL*, 3.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN, PENGALAMAN KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/i Responden

Di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Perkenalkan saya Anissa Nur Fitriana, Mahasiswa S1 program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna penyusunan tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Disiplin, Pengalaman Kerja, dan Penilaian Kinerja PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya selaku peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Sdr/I agar bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini dengan keadaan yang sebenar-benarnya. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penelitian guna penyusunan skripsi dan akan dijaga kerahasiaannya. Demikian atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/I responden yang telah meluangkan waktunya, saya ucapkan terimakasih. Apabila ada kekurangan atau kesalahan pada penulisan/perkatahan, saya memohon maaf yang sebesar-besarnya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,

Anissa Nur Fitriana

DAFTAR PERNYATAAN
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DITINJAU DARI DISIPLIN,
PENGALAMAN KERJA, DAN PENILAIAN KINERJA PT. ISKANDAR
INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Dimohon kuesioner ini diisi lengkap dari seluruh pernyataan yang ada.
3. Berilah tanda *ceklist* (✓) pada kolom jawaban yang telah disediakan.
4. Terdapat lima (5) alternatif pengisian jawaban pada setiap pernyataan, yaitu :

Sangat Setuju	(SS)	Skor (5)
Setuju	(S)	Skor (4)
Netral	(N)	Skor (3)
Tidak Setuju	(TS)	Skor (2)
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor (1)

II. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki – Laki ☐ Perempuan
3. Usia : ☐ 19-26 tahun ☐ 46-55 tahun
☐ 27-35 tahun ☐ > 56 tahun
☐ 36-45 tahun
4. Pendidikan Terakhir : ☐ SD ☐ Diploma
☐ SMP ☐ Sarjana
☐ SMA/SMK
5. Lama Masa Bekerja : ☐ < 1 tahun ☐ 22-35 tahun
☐ 1-10 tahun ☐ > 36 tahun
☐ 11-21 tahun

III. DAFTAR PERNYATAAN

1. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara memiliki kecakapan yang baik dalam melaksanakan tugas yang diberikan					
2.	Saudara menunjukkan komitmen untuk terus memperbaiki performa sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik					
3.	Saudara menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam menjalankan setiap tugas					
4.	Saudara berupaya melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan kerja					
5.	Saudara mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik sesuai standar perusahaan					

2. Variabel Disiplin (X1)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan					
2.	Saudara selalu hadir dan memulai pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal kerja					
3.	Saudara menggunakan fasilitas kerja yang disediakan perusahaan sesuai dengan fungsi dan prosedur yang berlaku					
4.	Saudara menjaga dan memanfaatkan fasilitas kerja secara efektif untuk menunjang kelancaran pekerjaan					
5.	Saudara melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab hingga pekerjaan selesai dengan baik					

3. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pengalaman kerja membuat saudara lebih memahami tugas sehingga dapat melaksanakannya dengan lebih baik					
2.	Keterampilan yang baik membuat saudara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif					
3.	Saudara menguasai pekerjaan yang baik untuk meningkatkan kualitas serta efisiensi hasil kerja					
4.	Saudara mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan benar sesuai prosedur					
5.	Saudara terus meningkatkan pengetahuan guna menunjang kualitas kinerja					

4. Variabel Penilaian Kinerja (X3)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saudara mampu mengambil tindakan dan menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan					
2.	Saudara sering mengemukakan ide atau solusi untuk meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan pekerjaan					
3.	Saudara mampu berpikir cepat dan mengambil keputusan yang tepat ketika menghadapi permasalahan dalam pekerjaan					
4.	Saudara dapat dengan tanggap menyesuaikan diri terhadap perubahan situasi kerja dan tuntutan pekerjaan					
5.	Saudara menunjukkan sikap positif dan bertanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas pekerjaan					
6.	Saudara bersikap sopan dan menghargai atasan serta rekan kerja dalam lingkungan kerja					
7.	Saudara selalu bersikap jujur dalam melaksanakan tugas dan melaporkan hasil pekerjaan					
8.	Saudara tidak menyalahgunakan wewenang atau fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi					

Lampiran 2 Data Diri Responden Penelitian

Data Diri Responden

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Bekerja
1.	Perempuan	>56 Tahun	SMP	22-35 Tahun
2.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	>36 Tahun
3.	Perempuan	>56 Tahun	SMP	>36 Tahun21
4.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
5.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
6.	Perempuan	46-55 Tahun	SMA/SMK	22-35 Tahun
7.	Perempuan	36-45 Tahun	SMP	22-35 Tahun
8.	Perempuan	>56 Tahun	SMP	22-35 Tahun
9.	Perempuan	36-45 Tahun	SMP	22-35 Tahun
10.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
11.	Perempuan	19-26 Tahun	SMA/SMK	1-10 Tahun
12.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	22-35 Tahun
13.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	22-35 Tahun
14.	Perempuan	36-45 Tahun	SMP	22-35 Tahun
15.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	1-10 Tahun
16.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
17.	Perempuan	>56 Tahun	SD	>36 Tahun
18.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	22-35 Tahun
19.	Perempuan	19-26 Tahun	SMA/SMK	1-10 Tahun
20.	Perempuan	36-45 Tahun	SMP	11-21 Tahun
21.	Perempuan	>56 Tahun	SD	22-35 Tahun
22.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
23.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	22-35 Tahun
24.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
25.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
26.	Perempuan	>56 Tahun	SMP	22-35 Tahun
27.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	22-35 Tahun
28.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
29.	Perempuan	>56 Tahun	SD	>36 Tahun
30.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
31.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	>36 Tahun
32.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
33.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
34.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	11-21 Tahun
35.	Perempuan	46-55 Tahun	SMA/SMK	22-35 Tahun
36.	Perempuan	36-45 Tahun	SMP	22-35 Tahun
37.	Perempuan	27-35 Tahun	SMP	1-10 Tahun
38.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
39.	Perempuan	27-35 Tahun	SMA/SMK	11-21 Tahun
40.	Perempuan	>56 Tahun	SD	>36 Tahun
41.	Perempuan	27-35 Tahun	SMP	22-35 Tahun

No.	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Masa Bekerja
42.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	11-21 Tahun
43.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	22-35 Tahun
44.	Perempuan	46-55 Tahun	SD	>36 Tahun
45.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	1-10 Tahun
46.	Perempuan	27-35 Tahun	SMA/SMK	1-10 Tahun
47.	Perempuan	36-45 Tahun	SD	22-35 Tahun
48.	Perempuan	27-35 Tahun	SMA/SMK	11-21 Tahun
49.	Perempuan	46-55 Tahun	SMP	22-35 Tahun
50.	Perempuan	36-45 Tahun	SMP	22-35 Tahun

No.	X1 1	X1 2	X1 3	X1 4	X1 5	X1 6	X1 7	X1 8	Total X1
41	4	4	4	4	4	4	4	4	32
42	4	4	4	4	4	4	3	4	31
43	4	3	3	3	3	3	4	4	27
44	3	3	3	4	3	3	4	3	26
45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
46	3	3	3	3	3	3	3	3	24
47	3	3	3	3	3	3	3	3	24
48	4	5	4	5	4	5	4	4	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32

B. Variabel Pengalaman Kerja (X2)

No.	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	Total X2
1	4	4	4	4	4	20
2	2	4	4	2	3	15
3	4	2	3	5	5	19
4	5	4	4	4	4	21
5	5	5	4	4	4	22
6	5	4	5	5	4	23
7	4	3	4	3	4	18
8	3	3	5	3	2	16
9	2	4	3	5	4	18
10	5	5	5	5	3	23
11	2	4	3	4	2	15
12	2	4	3	4	2	15
13	4	3	4	4	4	19
14	2	2	2	3	4	14
15	5	3	5	5	5	23
16	5	5	5	5	4	24
17	2	4	4	2	4	16
18	5	5	5	5	5	25
19	4	3	4	4	4	19
20	3	3	3	3	3	15
21	4	4	4	4	4	20
22	5	4	5	5	5	24
23	4	3	3	4	4	18
24	5	5	5	5	5	25
25	3	3	3	3	3	15
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	5	4	5	22
28	4	5	4	4	4	21
29	5	5	4	5	4	23

No.	X2 1	X2 2	X2 3	X2 4	X2 5	Total X2
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	4	5	24
33	5	5	5	5	5	25
34	3	3	2	3	3	14
35	4	4	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	15
37	5	4	4	5	5	23
38	4	4	4	4	4	20
39	3	3	3	3	3	15
40	4	4	4	4	4	20
41	3	3	3	4	4	17
42	5	5	4	5	5	24
43	3	4	3	3	4	15
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	15
46	4	4	4	4	4	20
47	3	4	4	4	4	19
48	4	3	4	4	4	19
49	3	4	3	4	3	17
50	5	5	5	5	5	25

C. Variabel Penilaian Kinerja (X3)

No.	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	TotalX3
1	4	3	4	4	2	2	2	2	23
2	3	4	2	3	2	4	4	3	25
3	2	4	4	2	3	5	2	3	25
4	2	4	4	2	3	4	1	3	23
5	5	2	3	4	2	4	4	4	27
6	5	4	3	4	5	5	4	2	32
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	2	4	5	5	4	3	5	2	30
9	4	4	5	3	4	5	4	2	31
10	4	4	4	3	3	4	3	4	29
11	2	4	3	2	4	3	2	2	22
12	3	5	3	4	3	4	5	2	30
13	3	5	5	4	3	5	2	3	30
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	3	2	4	3	5	4	4	29
16	4	4	4	4	3	4	5	4	32
17	4	5	2	3	2	4	5	3	28
18	2	2	4	4	3	2	4	4	25

No.	X3 1	X3 2	X3 3	X3 4	X3 5	X3 6	X3 7	X3 8	TotalX3
19	5	5	5	5	5	5	5	4	39
20	5	4	4	4	4	5	5	5	36
21	4	5	4	4	4	5	5	4	35
22	2	2	2	2	3	3	3	3	20
23	4	5	5	5	5	5	5	5	39
24	3	3	3	4	3	3	3	3	25
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	3	3	3	4	3	4	3	4	27
28	4	4	3	4	4	4	4	4	31
29	5	5	4	5	5	5	4	5	38
30	4	4	4	4	4	4	4	5	33
31	4	3	3	3	3	3	3	3	25
32	4	5	5	4	4	5	5	4	36
33	2	2	2	3	2	3	3	2	19
34	4	3	4	4	5	4	4	5	33
35	3	3	3	2	3	3	2	2	21
36	5	5	5	5	5	5	5	5	40
37	3	2	3	2	3	3	2	3	21
38	3	3	3	3	3	3	3	3	24
39	4	4	4	4	4	4	4	4	32
40	3	2	2	3	2	2	2	3	19
41	4	3	4	4	4	4	4	4	31
42	5	5	4	5	5	5	4	5	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	3	4	4	4	4	3	30
45	4	4	3	4	4	4	3	4	30
46	4	4	4	5	4	4	4	4	33
47	5	5	5	4	4	5	5	4	37
48	4	4	4	4	2	2	2	2	24
49	4	4	4	4	4	5	4	4	33
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32

D. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

No.	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Total Y
1	4	4	3	4	4	19
2	3	4	4	4	4	19
3	4	4	3	4	3	18
4	4	5	4	3	5	21
5	4	4	5	5	4	22
6	4	4	3	4	4	19
7	5	5	5	5	5	25

8	4	4	5	5	4	22
9	3	4	4	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	4	3	18
12	3	4	5	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	3	4	4	4	3	18
15	3	3	5	3	4	18
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	3	4	4	5	4	20
20	4	4	3	4	4	19
21	5	4	5	3	5	22
22	3	4	4	5	3	19
23	4	4	5	4	3	20
24	4	5	4	3	5	21
25	4	4	4	3	3	18
26	5	5	5	5	5	25
27	4	3	3	4	4	18
28	5	5	5	4	5	24
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	5	4	4	21
31	4	4	4	4	4	20
32	5	5	5	5	5	25
33	3	3	4	3	4	17
34	4	4	3	3	3	17
35	3	3	3	3	3	15
36	3	4	4	4	4	19
37	3	4	4	4	3	18
38	3	3	3	3	4	16
39	3	3	3	3	4	16
40	2	3	3	3	3	14
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	3	3	3	3	4	16
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	3	4	16
47	3	4	4	4	3	18
48	3	4	3	4	4	18
49	4	4	4	4	4	20
50	5	5	5	5	5	25

A. Hasil Uji Validitas Disiplin (X1)

[illegible]

Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.882**	.839**	.872**	.825**	.774**	.833**	.799**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

B. Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X2)

		Correlations					Pengalaman Kerja
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.531**	.756**	.703**	.636**	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	.531**	1	.648**	.608**	.551**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	.756**	.648**	1	.598**	.575**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	.703**	.608**	.598**	1	.420**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	.636**	.551**	.575**	.420**	1	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.889**	.795**	.865**	.798**	.780**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

C. Hasil Uji Validitas Penilaian Kinerja (X3)

[illegible]

Penilaian	Pearson Correlation	.847**	.861**	.753**	.828**	.874**	.862**	.820**	.698**	1
Kinerja	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
a	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

D. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

		Correlations					Produktivitas Kerja
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
Y.1	Pearson Correlation	1	.437**	.385**	.476**	.444**	.770**
	Sig. (2-tailed)		.002	.006	.000	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.437**	1	.518**	.196	.680**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.173	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.385**	.518**	1	.327*	.366**	.721**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.021	.009	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.476**	.196	.327*	1	.085	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.173	.021		.557	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.444**	.680**	.366**	.085	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.557		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.770**	.766**	.721**	.618**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas

A. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	8

B. Hasil Uji Reliabilitas Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.882	5

C. Hasil Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8

D. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	5

Lampiran 6 Hasil Uji Deskripsi Responden

A. Hasil Uji Deskripsi Responden Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	50	100.0	100.0	100.0

B. Hasil Uji Deskripsi Responden Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19-26 Tahun	2	4.0	4.0	4.0
	27-35 Tahun	5	10.0	10.0	14.0
	36-45 Tahun	7	14.0	14.0	28.0
	46-55 Tahun	28	56.0	56.0	84.0
	> 56 Tahun	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

C. Hasil Uji Deskripsi Responden Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	14	28.0	28.0	28.0
	SMP	29	58.0	58.0	86.0
	SMA/SMK	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

D. Hasil Uji Deskripsi Responden Lama Masa Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	6	12.0	12.0	12.0
	11-21 Tahun	5	10.0	10.0	22.0
	22-35 Tahun	32	64.0	64.0	86.0
	> 36 Tahun	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

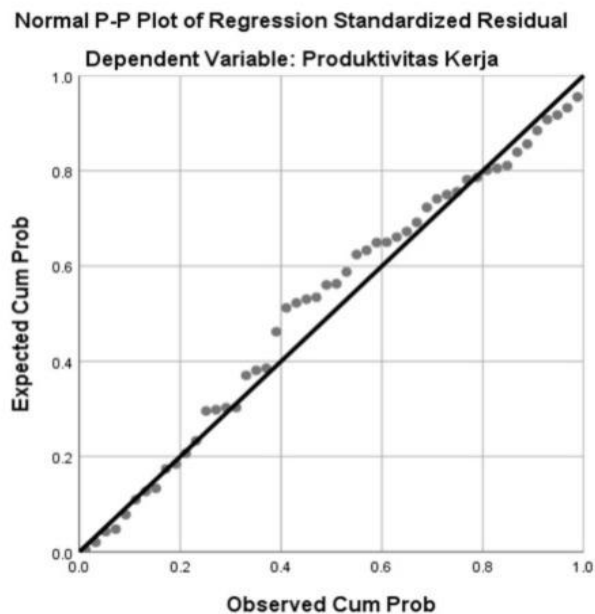
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.65357928
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.042
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.152 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Grafik Normal P-P Plot Uji Normalitas



B. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2.274	1.734		-1.312	.196		
Disiplin	.280	.035	.591	8.069	.000	.942	1.061
Pengalaman Kerja	.256	.059	.320	4.322	.000	.922	1.085
Penilaian Kinerja	.305	.038	.581	8.055	.000	.972	1.029

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

C. Hasil Uji Heterosedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.328	1.000		1.328	.191
Disiplin Kerja	.015	.020	.116	.770	.445
Pengalaman Kerja	-.027	.034	-.121	-.798	.429
Penilaian Kinerja	.003	.022	.020	.138	.891

a. Dependent Variable: ABSRES

Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-2.274	1.734		-1.312
	Disiplin Kerja	.280	.035	.591	8.069
	Pengalaman Kerja	.256	.059	.320	4.322
	Penilaian Kinerja	.305	.038	.581	8.055

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 9 Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	442.998	3	147.666	50.698	.000 ^b
	Residual	133.982	46	2.913		
	Total	576.980	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

B. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.274	1.734		-1.312	.196
	Disiplin Kerja	.280	.035	.591	8.069	.000
	Pengalaman Kerja	.256	.059	.320	4.322	.000
	Penilaian Kinerja	.305	.038	.581	8.055	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

C. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.753	1.707

a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 10 Tabel Distribusi Nilai r

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 11 Tabel Titik Distribusi Nilai F

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	¹⁶ 1.44 8	199.500	² 15.70 7	224.583	230.162	²³ 3.98 6	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393	2.279	2.192	2.122
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389	2.275	2.188	2.119
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386	2.272	2.185	2.115
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383	2.269	2.181	2.112
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380	2.266	2.178	2.109
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377	2.263	2.175	2.106
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374	2.260	2.172	2.103
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371	2.257	2.169	2.100
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368	2.254	2.167	2.097
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366	2.251	2.164	2.094
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363	2.249	2.161	2.092
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361	2.246	2.159	2.089
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358	2.244	2.156	2.087
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356	2.242	2.154	2.084
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354	2.239	2.152	2.082
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352	2.237	2.150	2.080
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350	2.235	2.148	2.078
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348	2.233	2.145	2.076
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346	2.231	2.143	2.074
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344	2.229	2.142	2.072
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342	2.227	2.140	2.070

$\alpha = 0,05$	$df_1=(k-1)$							
$df_2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340	2.226	2.138	2.068
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338	2.224	2.136	2.066
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337	2.222	2.134	2.064
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335	2.220	2.133	2.063
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333	2.219	2.131	2.061
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332	2.217	2.129	2.059
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330	2.216	2.128	2.058
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329	2.214	2.126	2.056
81	3.959	3.109	2.717	2.484	2.327	2.213	2.125	2.055
82	3.957	3.108	2.716	2.483	2.326	2.211	2.123	2.053
83	3.956	3.107	2.715	2.482	2.324	2.210	2.122	2.052
84	3.955	3.105	2.713	2.480	2.323	2.209	2.121	2.051
85	3.953	3.104	2.712	2.479	2.322	2.207	2.119	2.049
86	3.952	3.103	2.711	2.478	2.321	2.206	2.118	2.048
87	3.951	3.101	2.709	2.476	2.319	2.205	2.117	2.047
88	3.949	3.100	2.708	2.475	2.318	2.203	2.115	2.045
89	3.948	3.099	2.707	2.474	2.317	2.202	2.114	2.044
90	3.947	3.098	2.706	2.473	2.316	2.201	2.113	2.043
91	3.946	3.097	2.705	2.472	2.315	2.200	2.112	2.042
92	3.945	3.095	2.704	2.471	2.313	2.199	2.111	2.041
93	3.943	3.094	2.703	2.470	2.312	2.198	2.110	2.040
94	3.942	3.093	2.701	2.469	2.311	2.197	2.109	2.038
95	3.941	3.092	2.700	2.467	2.310	2.196	2.108	2.037
96	3.940	3.091	2.699	2.466	2.309	2.195	2.106	2.036
97	3.939	3.090	2.698	2.465	2.308	2.194	2.105	2.035
98	3.938	3.089	2.697	2.465	2.307	2.193	2.104	2.034
99	3.937	3.088	2.696	2.464	2.306	2.192	2.103	2.033
100	3.936	3.087	2.696	2.463	2.305	2.191	2.103	2.032

Lampiran 12 Tabel Titik Distribusi Nilai t

=1-40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2	0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4	0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15	0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17	0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24	0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27	0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33	0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36	0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688

=41-80)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526

=81-100)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	129.209	166.388	198.969	237.327	263.790	319.392
82	0.67749	129.196	166.365	198.932	237.269	263.712	319.262
83	0.67746	129.183	166.342	198.896	237.212	263.637	319.135
84	0.67742	129.171	166.320	198.861	237.156	263.563	319.011
85	0.67739	129.159	166.298	198.827	237.102	263.491	318.890
86	0.67735	129.147	166.277	198.793	237.049	263.421	318.772
87	0.67732	129.136	166.256	198.761	236.998	263.353	318.657
88	0.67729	129.125	166.235	198.729	236.947	263.286	318.544
89	0.67726	129.114	166.216	198.698	236.898	263.220	318.434
90	0.67723	129.103	166.196	198.667	236.850	263.157	318.327
91	0.67720	129.092	166.177	198.638	236.803	263.094	318.222
92	0.67717	129.082	166.159	198.609	236.757	263.033	318.119
93	0.67714	129.072	166.140	198.580	236.712	262.973	318.019
94	0.67711	129.062	166.123	198.552	236.667	262.915	317.921
95	0.67708	129.053	166.105	198.525	236.624	262.858	317.825
96	0.67705	129.043	166.088	198.498	236.582	262.802	317.731
97	0.67703	129.034	166.071	198.472	236.541	262.747	317.639
98	0.67700	129.025	166.055	198.447	236.500	262.693	317.549
99	0.67698	129.016	166.039	198.422	236.461	262.641	317.460
100	0.67695	129.007	166.023	198.397	236.422	262.589	317.374