

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengobservasi pengaruh Upah , Pengalaman Kerja, Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Hartono Jaya. Sampel penelitian ini sebanyak 50. Waktu penelitian ini dilakukan pada tahun 2019. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan metode Hak angket, Wawancara, Studi Dokumentasi sebagai dukungan dalam pengumpulan data. Metode regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui t – hitung dan f – hitung untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen. Kemudian mengetahui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Hasil penelitian ini T – Hitung bahwa Upah , Pengalaman Kerja dan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada CV. Hartono Jaya. Sedangkan uji F – Hitung diperoleh sebesar $16,895 > 2,74$ F – Tabel yang menyatakan bahwa variabel independen secara bersama - sama berpengaruh pada variabel dependen. Hasil penelitian uji *Adjust Square (R²)* diperoleh sebesar 52,5% sedangkan sisanya 47,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci: Upah, Pengalaman Kerja, Edukasi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

This research purpose to observation influence Wage , Working Experience , Education To Working Productivity at CV. Hartono Jaya. This research sample about 50. This research is implemented time year of 2019. Data analysis technique in this research uses Multiple Linear Regression with using method of Questionnaire, Interview, Documentation Study in the data collection. Multiple linear regression method is used to get t – count and f – count to test how much influence that independent variable to dependent variable. Then, to obtain classic assume test consist of normality test, autocorrelation test, heterodastisity test, and multicollinierity test. This research result to T – Count obtain that Wage , Working Experience , Education affect positive and significant To Working Productivity. While F – Count test obtained about 16,895 > 2,74 which explain that independent variable simultaneously affects dependent variable. Research result to Adjust Square (R^2) obtained about 52,5% while remained 47,5% affected by other variable.

Keyword: Wage , Working Productivity , Education and Working Productivity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan mata kuliah penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk kelulusan Strata Satu (S1) di Fakultas Sosial dan Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Kesempatan ini, Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah memberi membimbing dalam penulisan skripsi. Bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini.
2. Kedua orang tua yang saya sayangi Bambang Anjasmara dan Almh. Ika Hartati serta kakak saya Try Wenda Oktary, SH. yang telah mendukung penulis dan telah membawa kemas depan yang lebih cerah sampai dapat menimba ilmu di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, SE, MM. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Dr. Surya Nita, SH, M.Hum. Selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

5. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
6. Ibu Emi Wakhyuni, SE., MSi selaku dosen pedamping 1 (satu) yang sudah banyak membantu dan memberi masukan dalam pembuatan proposal ini.
7. Ibu Dewi Nurmasari Pane, SE., MM selaku dosen pedamping 2 (dua) yang sudah banyak membantu dan memberi masukan dalam pembuatan proposal ini.
8. Bapak dan Ibu Staf pengajar yang telah memberi banyak ilmu kepada penulis selama masa kuliah di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2016 serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Medan, Februari 2021

Penulis

HARRY ASMARA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
a. Pengertian produktivitas kerja	11
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	12
c. Konsep Produktivitas Kerja	14
d. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	17
2. Upah Kerja.....	23
a. Pengertian Upah Kerja	23
b. Indikator Upah	24
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah	28
d. Metode Pengupahan	28
3. Pengalaman Kerja	28
a. Pengertian Pengalaman Kerja.....	28
b. Indikator Pengalaman Kerja	29
c. Pendidikan	31
d. Pengertian Pendidikan	31
e. Indikator Pendidikan	34
B. Penelitian Sebelumnya.....	36
C. Kerangka Konseptual	39
D. Hipotesis	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan Penelitian.....	45
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
1. Lokasi Penelitian	45
2. Waktu Penelitian	46

C. Populasi dan Sampel.....	46
1. Populasi.....	46
2. Sampel	47
D. Jenis dan Sumber Data	47
1. Data Primer	47
2. Data Sekunder	48
E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	48
1. Variabel Penelitian	48
2. Definisi Operasional.....	49
F. Teknik Pengumpulan Data.....	52
G. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Kualitas Data	53
2. Uji Asumsi Klasik	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi Objek Penelitian	58
a. Sejarah Singkat Perusahaan.. ..	58
b. Visi dan Misi.....	59
c. Struktur Organisasi	60
2. Deskripsi Karakteristik Responden	60
a. Jenis Kelamin Responden	61
b. Usia Responden	61
3. Deskripsi Variabel Penelitian	62
a. Variabel X ₁ (Upah).....	62
b. Variabel X ₂ (Pengalaman Kerja).....	72
c. Variabel X ₃ (Pendidikan).....	81
d. Variabel Y (Produktivitas Kerja)	90
4. Pengajuan Validitas dan Reliabilitas	96
a. Uji Validitas.....	96
b. Hasil Uji Validitas Upah (X ₁) 96	
1) Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja (X ₂).....	97
2) Hasil Uji Validitas Pendidikan (X ₃).....	98
3) Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	99
c. Uji Reabilitas.....	99
5. Uji Asumsi Klasik	102
a. Uji Normalitas Data	102
b. Uji Multikolinieritas.....	104
c. Uji Heterokedastisitas	106
d. Pengujian Hipotesis	107
e. Uji Regresi Linier Berganda	107
f. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)	109
g. Uji Sarempak (Uji-f)	112
h. Uji Determinasi.....	113
B. Pembahasan	115
1. Upah Terhadap Produktivitas Kerja.....	115
2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.....	115

3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja.....	116
4. Pengaruh Upah , pengalaman kerja, dan Pendidikan Terhadap Produktivitas	116
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	119
1. Kesimpulan	119
2. Saran	121

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Tingkat Upah Karyawan Cv. Hartono Jaya	2
Tabel 1.2	Tingkat Pengalaman Kerja Cv. Hartono Jaya.....	3
Tabel 1.3	Tingkat Pendidikan Cv. Hartono Jaya.....	4
Tabel 1.4	Tingkat Produktivitas Dan Pendapatan Cv. Hartono Jaya.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	37
Tabel 3.1	Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2019/2020.....	46
Tabel 3.2	Definisi Operasional	49
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.3	Saya Dibayar Sesuai Dengan Jumlah Produksi Yang Saya Hasilkan Untuk Perusahaan	63
Tabel 4.4	Saya Menerima Bonus Jika Saya Mencapai Target Saya	64
Tabel 4.5	Saya Merasa Semangat Dalam Bekerja Karena Saya Akan Mendapatkanupah Lebih Jika Banyak Melakukan Produksi	65
Tabel 4.6	Saya Mendapatkan Upah Lebih Banyak Karena Saya Telah Bekerja Untuk Waktu Yang Lama	66
Tabel 4.7	Saya Menerima Upah Perusahaantambahan Setiap Tahun Karena Saya Telah Lama Bekerja Di Perusahaan	67
Tabel 4.8	Saya Menerima Upah Tambahan Untuk Makanan Atau Barang Barang Setiap Bulan Masuk Karena Saya Sudah Lamabekerja	68
Tabel 4.9	Saya Mendapatkan Cukup Uang Dan Dapat Memenuhi Kebutuhan Saya.....	69
Tabel 4.10	Saya Tidak Pernah Menerima Pemotongan Upah	70
Tabel 4.11	Saya Tidak Pernah Menerima Pemotongan Upah	70
Tabel 4.12	Saya Sudah Lama Bekerja Di Perusahaan Ini	71
Tabel 4.13	Saya Pernah Bekerja Di Tempat Lain Di Bidang Yang Sama Sebelumnya.....	72
Tabel 4.14	Saya Lebih Mudah Mengerjakan Pekerjaan Saya Disini Karena Saya Sudah Memiliki Pengalaman Dibidang Yang Sama Sebelumnya	73
Tabel 4.15	Saya Tidak Pernah Membuat Kesalahan Saat Bekerja	74
Tabel 4.16	Saya Tidak Pernah Mengalami Kecelakaan Kerja Karena Saya Sudah Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Di Bidang Saya.....	74
Tabel 4.17	Saya Melakukan Pekerjaan Saya Dengan Cepat Karena Saya Sudah Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan.....	75
Tabel 4.18	Saya Masih Bingung Dan Bahkan Tidak Tahu Cara Menggunakan Alat perusahaan	76
Tabel 4.19	Saya Menggunakan Alat Perusahaan Dengan Benar Di Perusahaan.....	77
Tabel 4.20	Saya Tidak Pernah Salah Menggunakan Alat Alat Kantor	78
Tabel 4.21	Saya Merasa Bahwa Pendidikan Saya Akhirnya Memengaruhi Karier Saya	79

Tabel 4.22	Saya Diterima Di Perusahaan Ini Karena Saya Memenuhi Persyaratan Pendidikan Yang Dibutuhkan Perusahaan	80
Tabel 4.23	Saya Dapat Melakukan Pekerjaan Ini Dengan Baik Karena Saya Memiliki Latar Belakang Pendidikan Umum.....	81
Tabel 4.24	Saya Diberi Pelatihan Di Bidang Saya Ketika Saya Pertama Kali Bekerja Di Perusahaan	82
Tabel 4.25	Saya Diberi Pelatihan Tentang Cara Menggunakan Alat Perusahaan.....	83
Tabel 4.26	Saya Di Berikan Arahan Job Desk Tempat Saya Bekerja Saat Pertama Kali Kerja Di Perusahaan	83
Tabel 4.27	Saya Dan Teman- Teman Diminta Untuk Berdoa Bersama Sebelum Bekerja Setiap Hari	84
Tabel 4.28	Saya Diharuskan Menghadiri Acara Keagamaan Di Perusahaan	85
Tabel 4.29	Saya Senang Bahwa Perusahaan Tempat Saya Bekerja Setiap Tahun Merayakan Hari Raya Saya	86
Tabel 4.30	Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Sesuai Yang Diharapkan.....	87
Tabel 4.31	Saya Telah Menunjukkan Perhatian Pada Aspek Detail, Akurasi, Kecermatan Dan Ketelitian Dalam Bekerja	88
Tabel 4.32	Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Akurat Dan Jarang Membuat Kesalahan	89
Tabel 4.33	Saya Mampu Menggunakan Waktu Dengan Efisien Dalam Melaksanakan Segala Tugas Yang Dibebankan Kepada Saya.....	90
Tabel 4.34	Saya Memiliki Kemampuan Mengarahkan Dan Membimbing Pegawai Lain Untuk Mencapai Efisiensi Dalam Bekerja	91
Tabel 4.35	Saya Mampu Menentukan Dan Mengatur Prioritas Kerja Secara Efisien	92
Tabel 4.36	Uji Validitas (X ₁) Upah.....	96
Tabel 4.37	Uji Validitas (X ₂) Pengalaman Kerja	97
Tabel 4.38	Uji Validitas (X ₃) Pendidikan.....	98
Tabel 4.39	Uji Validitas (Y) Produktivitas Kerja	99
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Upah.....	100
Tabel 4.41	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Pengalaman Kerja	101
Tabel 4.42	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Pendidikan	101
Tabel 4.43	Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Produktivitas Kerja	102
Tabel 4.44	Tabel Uji Multikolonieritas	104
Tabel 4.45	Tabel Uji Regresi Linear Berganda	107
Tabel 4.46	Tabel Hasil Uji T	109
Tabel 4.47	Tabel Uji F.....	112
Tabel 4.48	Tabel Uji Determinasi	113

DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Gambar Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 4.1	Gambar Struktur Organisasi.....	60
Gambar 4.2	Gambar Pendekatan Histogram.....	97
Gambar 4.3	Gambar Pendekatan Grafik Normalitas.....	98
Gambar 4.4	Gambar Uji Heteroskedastisitas	10

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi baik berbentuk perusahaan maupun lainnya akan selalu berupaya agar para anggota atau pekerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku produktivitas kerja ini akan mampu mendorong karyawan untuk selalu bersifat dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka.

Karyawan yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, tekun dan tidak tergantung pada atasan, kerja yang tinggi, percaya diri dan pantas memperoleh penghargaan, mempunyai pergaulan yang efektif dengan atasan dan teman sejawat, dapat berkomunikasi secara efektif dan selalu memuaskan orang lain. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yakni bagaimana menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang saat ini kita abaikan.

Upah dapat berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan, adanya upah yang tinggi, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi

kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja Nasution (2014:30)

Tabel 1.1 Tingkat Upah Karyawan CV Hartono Jaya

Tahun	Upah rata- rata/ bulan karyawan
2017	Rp 2.83 Jt
2018	Rp 3.16 Jt
2019	Rp 2.66 Jt

Sumber: CV Hartono Jaya Medan, 2019

Data tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terjadi peningkatan upah di karyawan di tahun 2018 yaitu Rp 1.9 M dan juga terjadi kenaikan pula jumlah produktivitas produksi menjadi 60 Ton, tapi pada tahun 2019 terjadi penurunan upah menjadi 1,6 M dan terjadi menurun pula tingkat produktivitas jumlah produksinya menjadi 57 Ton ,hal ini sejalan yang dikemukakan oleh Priadana (2010:68) yang menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat upah yang dibayar oleh perusahaan. Sehingga dia menyarankan di negara berkembang tingkat upah yang relatif lebih tinggi akan meningkatkan kesehatan dan standar gizi, yang selanjutnya secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing- masing pekerjaan atau jabatan tersebut Siagian (2017:52).Kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya telah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu relatif lama. Karena biasanya pengalaman akan lebih merasuk ke dalam

kehidupan kejiwaan seseorang, sehingga akan meninggalkan suatu kesan yang mendalam.

Tabel 1.2Tingkat Pengalaman kerja CV. Hartono Jaya

Tahun	Pengalaman Kerja	Jumlah Karyawan (%)
2017	0-1 Tahun	50%
	1-3 Tahun	25%
	3-10 Tahun	25%
2018	0-1 Tahun	30%
	1-3 Tahun	40%
	3-10 Tahun	30%
2019	0-1 Tahun	60%
	1-3 Tahun	25%
	3-10 Tahun	15%

Sumber : CV Hartono Jaya Medan, 2019

Berdasarkan dari data tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah pengalaman kerja pada tahun 2018 dan terjadi pula peningkatan jumlah produktivitas produksi menjadi 60 Ton, tapi pada tahun 2019 terjadi PHK beberapa karyawan dan mengakibatkan kurangnya pengalaman kerja yang mengakibatkan menurunnya jumlah produktivitas produksi menjadi 57 Ton, Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Haddad (2012:40) pada industri kesehatan, yang menunjukkan bahwa pekerja yang berpengalaman lebih cepat dan lebih baik produktivitas kerja dalam mengerjakan pekerjaannya daripada pekerja yang tidak berpengalaman.

Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia Dewey (2013:69) kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki.Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Tabel 1.3 Tingkat Pendidikan CV Hartono Jaya

Tahun	Pendidikan	Jumlah karyawan
2017	SMP	20
	SMA	25
	D3/S1	5
2018	SMP	18
	SMA	25
	D3/S1	7
2019	SMP	20
	SMA	28
	D3/S1	2

Sumber CV Hartono Jaya Medan, 2019

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan pendidikan yang berijazah S1 pada tahun 2018 dan terjadi juga peningkatan produksi menjadi 60 Ton, tetapi terjadi penurunan tingkat pendidikan yang berijazah S1 menjadi 2 orang dan menurun pula tingkat produktivitas produksi menjadi 57 Ton, hal ini sejalan dengan Notoatmodjo (2013 :29) pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dalam pendidikan juga akan lebih pada kemampuan umum

CV. Hartono Jaya adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi cat dan penjual cat terbesar di kota Medan. Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan pada CV.Hartono Jaya diketahui bahwa terdapat fenomena permasalahan yang terjadi berkaitan dengan upah, pengalaman kerja, dan pendidikan pada produktivitas CV.Hartono Jaya.

Tabel 1.4Tingkat produktivitas dan pendapatan CV. Hartono Jaya

Tahun	Produktivitas	Pendapatan
2017	58 Ton	11,5 M
2018	60 Ton	11,7 M
2019	57 Ton	11,2 M

Sumber: CV Hartono Jaya Medan, 2019

Berdasarkan dari tabel diatas dijelaskan tingkat produksi dan pendapatan pada CV.Hartono Jaya cenderung *fulktuatif*, dimana pada tahun 2018 tingkat produktivitas CV.Hartono Jaya mengalami kenaikan sebesar (11,7M) tetapi padatahun 2019 pendapatan CV.Hartono Jaya mengalami penurunan sebesar (10 M).

Teori sebelumnya telahdilakukan oleh(Indriyani, 2014) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, honor, bonus di (PT. Export Leaf Indonesia). Tetapi berbeda dengan (Sinaga,2016) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan di (PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau).

Teori sebelumnya juga dilakukan oleh (Dunggio,2013) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, keterampilan, sikap dan etika kerja di dalam perusahaan di (PT. Jasa Raharja).Karyawan CV. Hartono Jaya dalam melakukan pekerjaan di pengaruhi oleh upah kerja, pengalaman kerja dan pendidikan yang dapat mendorong kepuasan dalam bekerja dan kepuasan terhadap konsumen. Apabila semua terpenuhi maka hasil kerja karyawan CV. Hartono Jaya tidak memuaskan baik bagi perusahaan maupun konsumen.

Berdasarkan uraian dan research gap di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Upah , Pengalaman Kerja, dan Pendidikan terhadap produktivitas Kerja ”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Karyawan belum mendapatkan upah yang di inginkan, hal ini nantinya akan berdampak pada hasil produktivitas kerja karyawan
- b. Karyawan masih banyak yang belum mengetahui sistem dan cara kerja yang baik dan benar sehingga ini akan dapat mengganggu karyawan dalam mengambil keputusan ketika dilapangan
- c. Tidak adanya arahan dan bimbingan dari perusahaan buat karyawan yang baru
- d. Kurangnya pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2 Batasan Masalah

Dengan keterbatasan waktu dan sumber informasi maka penelitian ini harus dibatasi agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Adapun hal yang dibatasi dari penelitian ini yaitu karyawan CV. Hartono Jaya dengan kriteria karyawan perusahaan, sampel penelitian hanya diambil dari CV. Hartono Jaya yang berlokasi di Jl. Bakaran Batu, No. 1 F dan sampel penelitian tidak diambil dari cabang CV. Hartono Jaya lainnya,

penelitian lebih fokus meneliti mengenai Upah, Pengalaman kerja dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Hartono Jaya.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah upah karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Hartono Jaya?
2. Apakah pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Hartono Jaya?
3. Apakah pendidikan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan CV. Hartono Jaya?
4. Apakah upah, pengalaman kerja, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Hartono Jaya?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah faktor upah karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hartono Jaya
- b. Untuk mengetahui apakah faktor pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Hartono Jaya

- c. Untuk mengetahui apakah faktor pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Hartono Jaya
- d. Untuk mengetahui apakah upah, pengalaman kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Hartono Jaya

2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang bersangkutan dalam mengambil keputusan, dan menjalin hubungan dengan karyawan, terutama yang berhubungan dengan faktor upah, pengalaman kerja, pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Hartono Jaya.

- b. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, mengenai faktor upah, pengalaman kerja, pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Hartono Jaya.

- c. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai sumber referensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan faktor-faktor upah, pengalaman kerja, pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Hartono Jaya

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Natalia Silaen (2017), yang berjudul: "Pengaruh Sikap, Etika Kerja, dan Tingkat Penghasilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada BPJS Ketenagakerjaan Medan. Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja, Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan CV. Hartono Jaya.

- 1. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu sikap, etika kerja dan tingkat penghasilan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu upah, pengalaman kerja, dan pendidikan dan 1 (satu) variabel terikat yaitu produktivitas kerja.
- 2. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel 45 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah :50.
- 3. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- 4. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di BPJS Ketenagakerjaan Medan, sedangkan penelitian ini dilakukan di CV Hartono Jaya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas adalah rasio antara besaran volume *output* terhadap besaran *input* yang digunakan. Definisi lain menyatakan hal serupa yaitu rasio antara *output* dari pekerjaan dan *input* dari sumber daya yang dipakai dalam proses menciptakan kesejahteraan Virona (2019:10).

Output adalah hasil yang diharapkan oleh konsumen dari pengolahan *input* sesuai jumlah jenis, dan waktu yang dibutuhkannya. Sedangkan input adalah semua sumber daya yang digunakan dalam sebuah proses. Untuk menjalankan sebuah proses dibutuhkan sumber daya tertentu (*input*) dan hasil dari pekerjaan ini disebut dengan *output*. Virona (2019:11).

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik daripada harikemarin dan hari esok Sutrisno (2019:100).

Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar besarnya dari sarana dan perasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Darmadi (2018:33).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan, menurunkan perputaran kerja, dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan juga pengembangan sumber daya manusia. Hal ini dapat dipahami sebab kepuasan kerja merupakan satu unsur penting dalam peningkatan motivasi kerja, dan motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan produktivitas kerja Sukirno (2013:40).

b. Faktor – faktor Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Dermadi (2018:276) menyebutkan bahwa, diantara faktor – faktor yang besar mempengaruhi produktivitas kerja adalah: Tingkat Pendidikan, keterampilan/ pengalaman kerja, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat upah, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah.

cara mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan, Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat beruntung pada keterampilan yang di miliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas –tugas yang diembannya ke pada mereka
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat Kerja, ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.
- 5) Mutu, Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat

menunjukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

- 6) Efisiensi, Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan . Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan Sutrisno (2019:104).

c. **Konsep Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja individu perlu ditingkatkan secara terus menerus, baik melalui pendidikan formal maupun latihan dan pengembangan, agar produktivitas organisasi dapat lebih meningkat. Konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu pada *derajat keefektifan* dan *efisiensi* dalam penggunaan berbagai sumber daya. Dermadi (2018:34)

Konsep produktivitas Darmadi(2018:41) adalah sebagai berikut:

- 1) Produktivitas adalah konsep universal, dimaksudkan untuk menyediakan semakin banyak barang dan jasa untuk semakin banyak orang dengan menggunakan sedikit sumber daya.
- 2) Produktivitas berdasarkan atas pendekatan multidisiplin yang secara efektif merumuskan tujuan rencana pembangunan dan

pelaksanaan cara-cara produktif dengan menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien namun tetap menjaga kualitas.

- 3) Produktivitas terpadu menggunakan keterampilan modal, teknologi manajemen, informasi, energy, dan sumber daya lainnya untuk mutu kehidupan yang mantap bagi manusia melalui konsep produktivitas secara menyeluruh.
- 4) Produktivitas berbeda di masing masing negara dengan kondisi,potensi dan kekurangan serta harapan yang dimiliki oleh negara yang bersangkutan dalam jangka panjang dan pendek, namun masing-masing negara mempunyai kesamaan dalam pelaksanaan pendidikan dan komunikasi.
- 5) Produktivitas lebih dari sekedar ilmu teknologi dan teknik manajemen akan tetapi juga mengandung filosofi dan sikap mendasar pada motivasi yang kuat untuk terus menerus berusaha berusaha mencapai mutu kehidupan yang baik.

Konsep produktivitas kerja sebagai berikut Darmad (2018:37)

- 1) Produktivitas kerja merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah kerja yang di keluarkan. Produktivitas kerja dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar dari pada sumber tenaga kerja yang digunakan dan sebaliknya.
- 2) Produktivitas yang diukur dari daya guna (efisiensi penggunaan personal sebagai tenaga kerja). Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang

tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga produktivitas hanya digambarkan melalui efisiensi personal dalam pelaksanaan tugas-tugas pokoknya.

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya. Beberapa konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan mutu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Beberapa konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem Darmadi (2018:39).

d. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Beberapa kegiatan nyata yang harus dilakukan perusahaan dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan cara

peningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, peningkatkan disiplin, pengelolaan stres, komunikasi dan konseling Sinungan (2014:30).

- 1) Kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.
- 2) Motivasi Kerja, motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.
- 3) Peningkatan disiplin, organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan para karyawan untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, yaitu tidak disiplin. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas.

- 4) Pengelolaan stress, stress adalah situasi ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Stress merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan karyawan pada khususnya di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stress menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Untuk dapat menangani stress yang dialami oleh karyawan, para manajer diuntut memiliki pemahaman yang baik mengenai stress, sumber-sumber stress, dan hubungan stress dengan produktivitas. Salah satu cara mengurangi stress yang disfungsi adalah dengan bimbingan konseling.

- 5) Komunikasi, komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja. Hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bias mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, dan sebaliknya komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerja sama, dan juga kepuasan kerja serta produktivitas kerja.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, pikiran, dan perasaan, dari orang yang satu kepada yang lain.

- 6) Bimbingan dan konseling, Dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari, tidaklah berlebihan jika karyawan mengalami berbagai masalah, baik masalah–masalah emosional atau perilaku yang dapat mengganggu pelaksanaan dan produktivitas kerja. Untuk itu, sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk membantu memecahkannya melalui bimbingan dan konseling yang harus dilembagakan.

Konseling adalah proses pembahasan suatu masalah dengan seorang karyawan yang mempunyai masalah, yang bertujuan untuk membantu karyawan dalam memecahkan masalah tersebut. Berdasarkan definisi ini, dalam pelaksanaannya ada pihak pembimbing dan ada yang dibimbing. Pembimbing (*counselor*) hanya bertindak sebagai pembantu yang memecahkan, bukan yang memecahkan, dan pemecahan masalah tetap berad pada yang dibimbing (*counselees*).

Upaya peningkatan produktivitas kerja dapat diliat sebagai masalah berperilaku, tetapi juga dapat mengandung aspek–aspek teknis. Untuk mengatasi hal itu perlu pemahaman yang tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja sebagian diantaranya berupa etos kerja yang harus dipegang teguh oleh semua karyawan dalam organisasi.

Adapun upaya peningkatan produktivitas kerja adalah sebagai berikut Sutrisno(2019:101):

- 1) Perbaikan terus-menerus, dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus-menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir. Pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi selalu dihadapkan kepada tuntutan yang terus-menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Tambahan pula, ada ungkapan yang mengatakan bahwa satu-satunya hal yang konstan di dunia adalah perubahan. Secara internal, perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan dan perubahan dalam praktik-praktik SDM sebagai akibat diterbitkan perundang-undangan baru oleh pemerintah dan berbagai faktor lain yang tertuang dalam berbagai kepuasan manajemen. Beberapa perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.
- 2) Peningkatan mutu hasil pekerjaan, berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus-menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen

organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan, baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan dimana organisasi terlibat. Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksanaan tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang, dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal. Akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan lingkungannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak diluar organisasi. Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO 9000, misalnya penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

- 3) Pemberdayaan SDM, Bahwa SDM merupakan unsur yang paling strategis dalam organisasi. Karena itu, pemberdayaan SDM merupakan etos kerja yang sangat mendasar yang harus dipegang teguh oleh semua eselon manajemen dalam hierarki organisasi. Memberdayakan SDM mengandung berbagai kiat seperti mengakui harkat dan martabat manusia, perkayaan mutu karyawan dan penerapan gaya manajemen yang partisipatif melalui proses demokratis dalam kehidupan berorganisasi.

2. Upah Kerja

a. Pengertian Upah Kerja

Pengertian Upah untuk lebih jelasnya mengenai masalah upah, maka akan diikuti pendapat dari beberapa ahli. Menurut UU kecelakaan tahun 1974 no. 33 pasal 7 ayat (a) dan (b) yang dimaksud upah adalah Suad (2015:15)

- 1) Tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- 2) Perumahan, makan, bahan makan dan pakaian dengan perumahan yang nilainya ditaksir menurut umum ditempat itu.

Upah merupakan salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, oleh karena itu Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. Pemerintah telah mengatur tentang Upah Minimal Kota/Kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat dari satu sisi di mana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Karena isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja Setiadi (2010:10)

Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum

berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak.

Upah merupakan suatu imbalan yang diterima para karyawan dari pemberi kerja atau atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tinggi rendahnya upah yang diterima masing-masing karyawan.

b. Indikator Upah

Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut Nasution (2014:30)

1) Sistem upah menurut banyaknya produksi.

Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan.

2) Upah menurut lamanya bekerja.

Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama,

alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya.

3) Sistem upah menurut kebutuhan.

Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.

Macam-macam Sistem Upah menurut Suad(2015:16)

1) Sistem upah menurut waktu

Sistem upah menurut waktu sering dipakai pada para pekerja yang pekerjaannya sukar diukur hasilnya, missal pekerja TU. Namun demikian sistem upah ini biasa pula dipakai terhadap pekerjaan yang pekerjaannya dapat diukur hasilnya Suad (2015:16).

2) Sistem upah menurut kesatuan

Upah minimum sering ditetapkan bagi setiap buruh tanpa memperhatikan berapa hasil kerja pegawai yang menghasilkan hasil kerja yang sedikit tetapi memproduksi hasil produksi yang berkualitas baik.

3) Sistem Upah Premi/dorongan

Disebut *GainsharingSystem*. Sistem ini dibagi menjadi empat yaitu sistem upah premi yang berdasarkan ilmu pengetahuan dan tidak berdasarkan ilmu pengetahuan.

a) Sistem Upah Premi

Menurut Taylor dibedakan menjadi dua macam upah yaitu upah perpotongan minimum dan upah perpotongan maksimum dan ditentukan hasil kerja baku. Hasil kerja standar adalah jumlah hasil kerja yang dapat dicapai oleh orang-orang yang berkecakapan biasa. Untuk mendapatkan hasil kerja standar diadakan penyelidikan terhadap sejumlah orang bekerja dan dari hasil pekerja yang diselidiki ini ditetapkan hasil kerja standar. Jadi upah perpotongan minimum diberikan kepada orang yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih rendah atau sama dengan hasil kerja standar. Sedangkan upah perpotongan maksimum diberikan kepada buruh yang menghasilkan barang yang jumlahnya lebih tinggi dari hasil kerja standar.

b) Sistem Upah menurut Hasely

Hasely menentukan waktu standar dan upah perjam tertentu. Buruh yang bekerja menyelesaikan pekerjaannya lebih cepat dari waktu standar diberi premi 50% dari upah yang telah dihemat oleh buruh.

c) Sistem upah menurut Bodenk

Menentukan waktu Standar dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan menentukan pula upah perjam. Bodenk memberi premi 75% dari upah yang telah dihemat oleh buruh.

d) Upah menurut Rowan

Ditentukan waktu standar dan upah perjam. Bagi buruh yang dapat mengerjakan pekerjaan lebih cepat daripada waktu yang dihemat dibagi waktu standar dikali 100%.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Tinggi Dan Rendahnya Upah

Faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat upah Suad (2015:16):

- 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.
- 2) Organisasi buruh.
- 3) Kemampuan untuk membayar.
- 4) Produktivitas.
- 5) Biaya Hidup.
- 6) Pemerintah.

d. Metode Pengupahan

Perusahaan dalam melakukan tindakan pengupahan kepada buruh/karyawan dapat memakai beberapa metode Suad(2015:20).

- 1) Upah langsung
- 2) Gaji
- 3) Komisi
- 4) Premi Shif Kerja
- 5) Tunjangan Tambahan

3. Pengalaman Kerja

a. Pengertian Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berdasarkan pengertian dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengalaman merupakan segala sesuatu yang pernah dialami sedangkan kerja merupakan kegiatan melakukan sesuatu. Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan Suwanto (2013: 117)

Pengalaman kerja merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik Lubis (2012:22). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya yang dilihat dari masa kerja, pemahaman akan tugas yang dilaksanakannya kemampuan menyelesaikan tugasnya, dan penguasaan terhadap pekerjaan.

b. Indikator Pengalaman Kerja

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja, salah satunya menurut Suwanto (2013: 117) yaitu:

- 1) Lama waktu/masa kerja, Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan ketrampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek aspek teknik peralatan dan pekerjaan.

Menurut Handoko (2013:241) faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja seseorang (karyawan) adalah sebagai berikut:

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

- 3) Sikap dan kebutuhan, untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif, untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
- 6) Kesehatan, tenaga dan stamina, untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

4. Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2011:32) pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohaniyah, yang berlangsung seumur

hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa:

"Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara".

Peran pendidikan adalah sebagai landasan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang sangat menentukan dalam keberhasilan pembangunan di masa yang akan datang. Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, nonformal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya.

Menurut Tirtahardja (2015:264) penjelasan mengenai jalur pendidikan adalah sebagai berikut:

- 1) Jalur pendidikan sekolah (formal) Jalur pendidikan sekolah adalah pendidikan yang diselenggarakan di sekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan

(pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi). Sifat jalur pendidikan ini adalah formal, yang diatur berdasarkan ketentuan pemerintah, dan mempunyai keseragaman pola yang bersifat nasional.

- 2) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal), Jalur pendidikan luar sekolah adalah pendidikan yang bersifat kemasyarakatan yang diselenggarakan di luar sekolah melalui kegiatan belajar mengajar yang tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan luar sekolah memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dapat dimanfaatkan oleh anggota masyarakat untuk mengembangkan dirinya dan membangun masyarakatnya. Sifat dari pendidikan luar sekolah adalah tidak formal dalam artian tidak ada keseragaman pola yang bersifat nasional.
- 3) Jalur pendidikan informal, Jalur pendidikan informal adalah melalui pendidikan yang diberikan oleh keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar secara mandiri. Jalur pendidikan informal ini berfungsi untuk menanamkan keyakinan agama, nilai budaya dan moral, serta ketrampilan praktis.

b. Indikator Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenis pendidikan mencakup pendidikan umum, kejuruan, akademik, profesi, vokasi, keagamaan dan khusus. Dalam

Umar Tirtahardja (2015:269) menjelaskan mengenai jenis pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan umum, pendidikan umum adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan ketrampilan peserta didik dengan pengkhususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan.
- 2) Pendidikan profesi, pendidikan kedinasan (profesi) adalah pendidikan khusus yang diselenggarakan untuk meningkatkan kemampuan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai atau calon pegawai suatu departemen pemerintah atau lembaga pemerintah nondepartemen.
- 3) Pendidikan keagamaan, pendidikan keagamaan adalah pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama.

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, jenjang pendidikan formal terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi. Umar Tirtahardja (2015:269) menjelaskan mengenai jenjang pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pendidikan dasar, pendidikan dasar diselenggarakan untuk memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan, dan ketrampilan dasar, selain itu berfungsi mempersiapkan peserta

didik yang memenuhi persyaratan untuk mengikuti pendidikan menengah.

- 2) Pendidikan menengah, pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar, dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi ataupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan ini terdiri atas pendidikan umum, menengah kejuruan, menengah luar biasa, menengah kedinasan dan menengah keagamaan.
- 3) Pendidikan tinggi, pendidikan tinggi adalah kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan/atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan/atau kesenian.

B . Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan .Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis.Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Mode Analisis	Hasil
1	Natalia Silaen (2016)	Pengaruh Sikap, etika kerja, dan tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja pada BPJS Ketenagakerjaan	Sikap (X_1), Etika Kerja (X_2), Tingkat Penghasilan (X_3)	Produktivitas kerja (Y)	Regresi linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Sikap, Etika Kerja, dan tingkat penghasilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2	Ardika Sulaiman (2014)	Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang	Upah (X_1) Pengalaman Kerja (X_2)	Produktivitas Kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja
3	Famelia (2015)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso	Keterampilan Kerja (X_1) Pengalaman Kerja (X_2) Sikap (X_3)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja dan Sikap berpengaruh terhadap Produktivitas
4	Made Widya Sari (2013)	Hubungan Sikap dengan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja	Sikap (X_1) Motivasi Kerja (X_2)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Sambungan Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel (x)	Variabel (Y)	Mode Analisis	Hasil
5	Inggri Krisna Murti(2012)	Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Koperasi UKM perindustrian dan Perdagangan Indramayu	Etika Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2)	Produktivitas Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
6	Zahra Ehsanbakhsh Mostahsan (2013)	<i>Labor Productivity (Sagacity in production & Consumption)</i>	<i>Sagacity in production (X_1) consumption (X_2)</i>	<i>Labor Productivity</i>	<i>Regresi Linier Berganda</i>	<i>Almost all of the factors of reducing the productivity of human resources are due to mismanagement</i>
7	Dan Cui (2019)	<i>Leisure time and labor productivity : a new economic view rooted from sociological perspective</i>	<i>a new economic view rooted from sociological perspective</i>	<i>Leisure time and labor productivity</i>	<i>Regresi Linier Berganda</i>	<i>Most economists measure labor productivity based on activities conducted at places of work and do not consider leisure time in their calculations</i>
8	G. Robles (2013)	<i>Labor Productivity in the construction Industry-Factors Influencing The Spanish Construction Labor Productivity</i>	<i>construction Industry Factors Influencing The Spanish Construction</i>	<i>Labor Productivity</i>	<i>Regresi Linier Berganda</i>	<i>Thus, Improvement's efforts for increasing labor productivity levels inside construction companies in Spain should be focused on these high ranked factors, since this will not only make the construction companies more profitable, but also more competitive</i>

Sambungan Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Mode Analisis	Hasil
						<i>and thus increasing the chances of survival within the Spanish construction industry</i>

Sumber diolah oleh penulis 2019

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep membahas ketergantungan antar variabel atau visualisasi hubungan yang berkaitan atau dianggap perlu antara satu konsep dengan konsep lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya untuk melengkapi dinamika situasi atau hal yang sedang atau akan diteliti (Notoadmojo, 2012 : 85)

Kerangka konsep merupakan model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seorang peneliti menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Untuk mendapatkan pengertian dan gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh upah , pengalaman kerja, dan pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan maka dibawah ini akan dijelaskan tentang variabel tersebut.

Berdasarkan pada kerangka pemikiran yang digunakan sebagai acuan dalam melihat relasi teori dengan berbagai faktor yang diduga sebagai

persoalan mendasar maka perlu dibangun sebuah model konseptual. Model ini didasari pada tinjauan pustaka dan penelitian sebelumnya yang terkait.

1. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Upah adalah suatu imbalan yang diterima para karyawan dari pemberi kerja atau atasan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan. Tingkat kesejahteraan karyawan dapat diukur dari tinggi rendahnya upah yang diterima masing-masing karyawan. (Suad (2015:30))

Upah merupakan salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, oleh karena itu Pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah. hanya dilihat dari satu sisi di mana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Priadana (2010:68) yang menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat upah yang dibayar oleh perusahaan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan (Suwanto (2013:117))

Pengalaman kerja merupakan cerminan dari karyawan yang mempunyai kemampuan bekerja ditempat sebelumnya selain itu dapat menggambarkan seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan oleh karyawan akan

membuat karyawan tersebut semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan segala pekerjaan yang dilaksanakannya.

Haddad (2012:40) pada industri kesehatan, yang menunjukkan bahwa pekerja yang berpengalaman lebih cepat dan lebih baik produktivitas kerja dalam mengerjakan pekerjaannya daripada pekerja yang tidak berpengalaman.

3. Pengaruh Pendidikan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2011:32) pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rokhaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangkapembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur.

Pendidikan merupakan faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk memperkembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi produktivitas kerja.

Notoatmodjo (2013:29) Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi

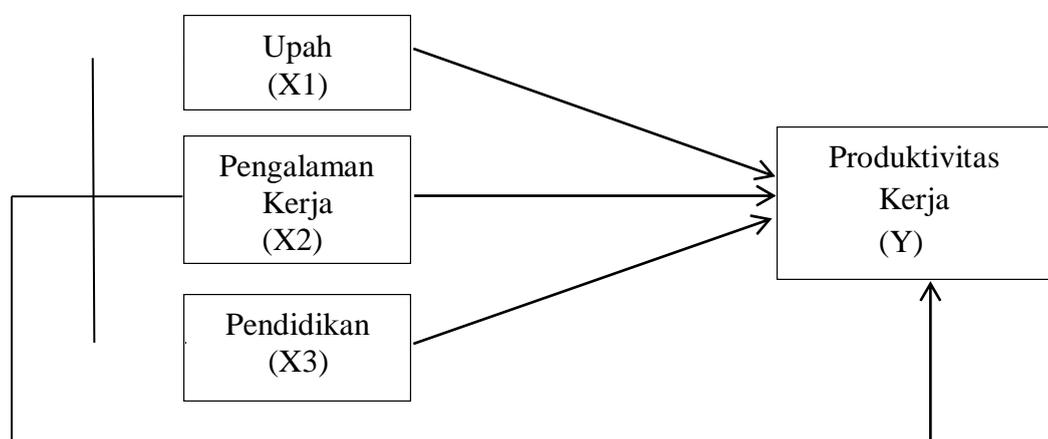
atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dalam pendidikan juga akan lebih pada kemampuan umum.

4. Pengaruh Upah, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

Dermadi (2018:276) menyebutkan bahwa, diantara faktor-faktor yang besar mempengaruhi produktivitas kerja adalah:

Tingkat Pendidikan, keterampilan/ pengalaman kerja, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat upah, jaminan social, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi, kebijakan pemerintah.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: diolah penulis 2019

D. Hipotesis

Metode penelitian ilmiah di perlukan penetapan hipotesis agar penelitian lebih terarah dan tidak melenceng dari tujuan penelitian yang akan dilakukan. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya Dani(2010:59). Hipotesis biasa didefinisikan sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji sekarang (2019).

Berdasarkan pada kerangka konseptual diatas maka peneliti menyusun hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV.Hartono Jaya
2. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Hartono Jaya
3. Diduga pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Hartono Jaya
4. Diduga upah , pengalaman kerja , dan pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Hartono Jaya

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan pendekatan deskriptif, Rusiadi (2013:12). Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala – gejala yang sedang diteliti.

B. Lokasi dan waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Toko Cat CV. Hartono Jaya Cabang Thamrin, yang beralamat Bakaran batu No.1F, Sei Rengas II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Tabel 3.1
Rencana Kegiatan Penelitian
Jadwal Penelitian Tahun Ajaran 2019/2020

Keterangan	April		Mei		Juni		Juli	
	I	IV	I	IV	I	IV	I	IV
Pengajuan Judul Proposal								
Pengerjaan Proposal								
Bimbingan								
Seminar Proposal								
Bimbingan								
Sidang Meja Hijau								

Sumber: diolah penulis, 2019

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Penulis menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan di toko cat CV. Hartono Jaya cabang Thamrin Medan, yang beralamat di jalan Bakaran batu No.1F, Sei Rengas II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara .Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus (Sabar, 2010:30).

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (Sugiyono, 2010:62).

Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil sampel populasi sseluruh karyawan toko cat CV Hartono Jaya Cabang thamrin Medan berjumlah 50 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis sumber data yang digunakan ialah:

1. Data Primer

Pengertian data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya yang berupa wawancara, jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil pengujian (benda). Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara, observasi dan penyebaran kuisisioner kepada responden.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum. Dalam penelitian ini penulis data di dapatkan melalui buku teori, karya ilmiah, jurnal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

E. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Upah (X1), Pengalaman kerja (X2), Pendidikan (X3) dan variabel terikat yaitu : Produktivitas Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel Independen	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Upah (X1)	Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja. Nasution (2014:30)	Sistem upah menurut banyaknya produksi. Sistem upah menurut lamanya bekerja. Sistem upah menurut kebutuhan. sution (2014:30)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah menurut banyaknya produksi diberikan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berproduksi lebih banyak. Produksi yang dihasilkan dapat dihargai dengan perhitungan ongkosnya. Upah sebenarnya dapat dicari dengan menggunakan standar normal yang membandingkan kebutuhan pokok dengan hasil produksi. Secara teoritis sistem upah menurut produksi ini akan diisi oleh tenaga-tenaga yang berbakat dan sebaliknya orang-orang tua akan merasa tidak kerasan. 2. Upah menurut lamanya bekerja disebut pula upah menurut waktu, misalnya bulanan. Sistem ini berdasarkan anggapan bahwa produktivitas kerja itu sama untuk waktu yang kerja yang sama, alasan-alasan yang lain adalah sistem ini menimbulkan ketentraman karena upah sudah dapat dihitung, terlepas dari kelambatan bahan untuk bekerja, kerusakan alat, sakit dan sebagainya. 	Skala <i>Likert</i>

Sambungan Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel Independen	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			3. Upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan karyawan beserta keluarganya disebut upah menurut kebutuhan. Seandainya semua kebutuhan itu dipenuhi, maka upah itu akan mempersamakan standar hidup semua orang.	
Pengalaman kerja (X2)	Pengalaman kerja yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan Suwanto (2013: 117)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu/masa kerja 2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Suwanto(2013:117)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lama waktu atau masa kerja merupakan lama waktu yang telah ditempuh seseorang (karyawan) dalam memahami tugas dalam suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. 2. Pengetahuan mencakup kemampuan memahami dan menerapkan informasi pada pekerjaan yang sedang dilaksanakannya. Sedangkan keterampilan merupakan kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan. 3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan merupakan tingkat penguasaan seseorang (karyawan) dalam melaksanakan aspek aspek teknik peralatandan pekerjaan 	Skala Likert

Sambungan Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel Independen	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pendidikan (X3)	Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia Tirtaahardja (2013:69)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan umum 2. Pendidikan profesi 3. Pendidikan keagamaan 4. Pendidikan khusus Tirtaahardja (2013:69) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan umum adalah pendidikan yang mengutamakan perluasan pengetahuan dan ketrampilan peserta didik dengan peng-khususan yang diwujudkan pada tingkat-tingkat akhir masa pendidikan 2. Pendidikan profesi adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat bekerja pada bidang pekerjaan tertentu. 3. Pendidikan keagamaan adalah pendidikan khusus yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat melaksanakan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan khusus tentang ajaran agama. 	Skala Likert
Produktivitas (Y)	Produktivitas adalah hubungan antara keluaran (barang – barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja,bahan, uang) Sutrisno, (2019:99)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektivitas 2. Efisiensi Sutrisno, (2019:99) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. .Efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan 2. Efisiensi yang berkaitan dengan upaya mem- 3. bandingkan input (masukan) dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut terlaksana 	Skala Likert

Sumber diolah oleh penulis 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut:

1. Angket Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data ini menggunakan Skala Likert
2. Wawancara dengan narasumber yang berwenang untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis untuk penelitian ini.
3. Dokumentasi yaitu, visi misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, sejarah perusahaan dan lain lain

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir Sugiyono (2014:14)

Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis $=0,30$ Sugiyono(2014:15),Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Penelitian memerlukan data yang betul-betul valid dan reliabel. Janti (2014:45).

2. Uji Asumsi Klasik

Persamaan regresi perlu meyakinkan linearitasnya dan memenuhi tingkat validitas, ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten yang diharapkan untuk memenuhi peramalan. Hal ini membutuhkan uji asumsi klasik dengan menggunakan uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heterokedastisitas. Sedangkan uji autokorelasi tidak dilakukan karena data bersifat *cross-section*.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk melihat variabel residual memiliki distribusi normal dalam model regresi. Distribusi data yang normal atau mendekati menunjukkan ukuran model regresi yang baik. Maka untuk membuktikan apakah data memiliki distribusi normal dapat digunakan *normal probability plot* dalam rangka melihat bentuk distribusi data yang ada.

Normal probability plot dapat dikatakan normal bila ada penyebaran titik-titik di sekitar garis diagonal dan sebaran mengikuti pola garis diagonal. Sebaran data di sekitar garis normal

menunjukkan model regresi yang memenuhi asumsi normalitas. Selain melihat *normal probability plot*, akan digunakan juga *one-sample kolmogorovos-smirnov test* untuk mendukung penilaian penulis dalam memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Model regresi linear berganda mengasumsikan bahwa tidak terjadi korelasi signifikan antarvariabel bebasnya. Dalam statistika tidak terjadi multikolonieritas.

Untuk dapat mengetahui multikolonieritas maka dapat dilihat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF pada kolom *Collienarity Statistics*, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Nilai Tolerance:

- 1) Jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji
- 2) Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji

Nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*):

- 1) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji
- 2) Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi Multikolonieritas terhadap data yang diuji

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi, perlu dilakukan uji

heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas akan menggunakan metode pengamatan pola titik-titik scatterplot regresi. Dimana bila ditemukan titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang tengah diuji.

Membuat Persamaan Regresi Berganda

Rumus analisa regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Produktivitas Kerja

A : Konstanta

b₁ : Koefisien regresi X₁ terhadap Y

b₂ : Koefisien regresi X₂ terhadap Y

b₃: Koefisien regresi X₃ terhadap Y

X₁: Variabel independen pengaruh upah

X₂: Variabel independen pengaruh pengalaman kerja

X₃: Variabel independen pengaruh pendidikan

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menjawab rumusan masalah nomor 2 yang berbunyi: Apakah Upah ,pengalaman kerja, pendidikan berpengaruh Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja?

Prosedur yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan hipotesis nol dan hipotesis alternatif. $H_0 : b_i = 0$
 $H_1 : b_i \neq 0$
- b. Menghitung nilai t dengan menggunakan rumus: $t_{hitung} =$
- c. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} yang tersedia pada taraf nyata
- d. Mengambil keputusan dengan kriteria:
 - 1) $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 - 2) $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
 - 3) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

2. Uji F

Model uji statistik F digunakan untuk melihat apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dengan statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F pada hasil perhitungan dengan nilai F pada tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah singkat CV. Hartono Jaya

Namanya adalah Hartono. Ia lah dalang di balik kesuksesan Toko Cat Hartono Jaya di Medan. Sebagai pendiri, Hartono sengaja mengambil namanya menjadi identitas dari nama toko yang ia dirikan. Sementara kata jaya adalah doa dan harapan Hartono, agar toko yang didirikannya terus berjaya sepanjang masa.

Lama bekerja di toko cat, ia jadi mulai memahami bisnis ini. Bermodal pengetahuan tentang bisnis cat dan akhirnya kenal dengan para produsen cat, ia memutuskan dan memberanikan diri membuka toko cat sendiri. Di usianya yang baru menginjak umur ke-23, ia pun memulai perjalanan hidupnya sebagai seorang pebisnis cat di Medan. Lokasi produksi CV Hartono Jaya, yang terletak di Medan, Sumatera Utara, tepatnya di Jl. Bakaran Batu No 1 F, Sei Rengas II, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 2021.

Kualitas selalu menjadi perhatian utama, menjadi salah satu pemain kunci dalam industry, semua proses utama yang terlibat dalam jalur produksi dilakukan dalam standar di seluruh Indonesia. Selain itu, standard an otomatis proses kerangka kerja, mulai dari desain rekayasa produk untuk memesan pengiriman dilakukan dengan bantuan komputer peralatan dan pengukuran QA dan

kontrol prosedur yang tepat .Pengalaman, ditambah semangat inovatif telah mendorong CV. Hartono Jaya dalam menjaga kecepatan dan terkemuka dengan konsep -konsep baru dan pendekatan untuk menanggapi kebutuhan tantangan dan pasar dalam memberikan produk kelas dunia dan layanan

b. Visi dan Misi

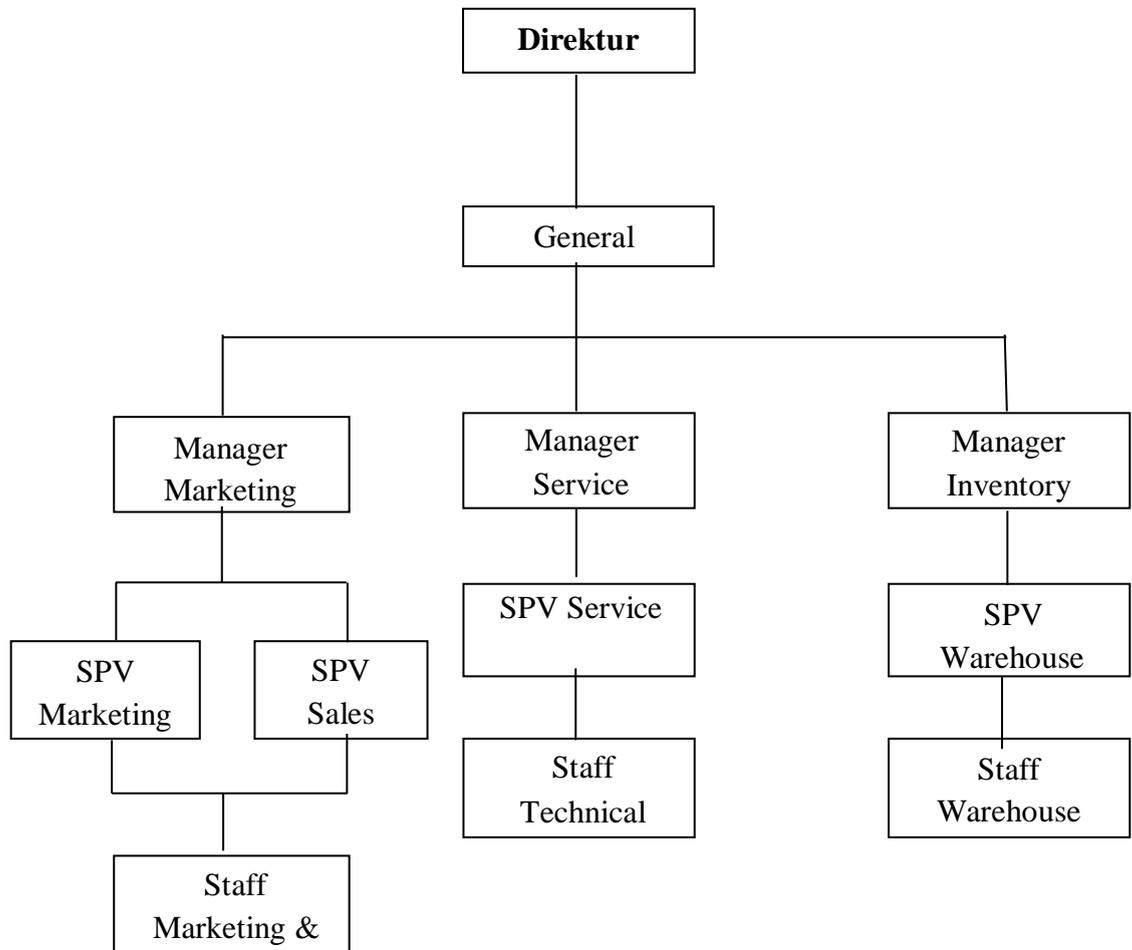
VISI

1. Menjadi pemasok cat terbesar di seluruh kota Medan.
2. Menjadikan cat cv hartono jaya mampu bersaing dengan produk cat lain di pasar Medan.
3. Mempertahankan core bussiness CV hartono jaya dengan memperluas pasar cat ke seluruh kota medan.

MISI

1. Membuat produk cat yang kualitasnya sesuai dengan kebutuhan konsumen di Medan.
2. Menjaga produksi cat agar kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan tuntutan konsumen.
3. Meningkatkan promosi produk melalui media online maupun dengan media promosi lain.

c. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan CV. Hartono Jaya.

Sumber: Struktur Organisasi CV. Hartono Jaya Medan, 2020

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini dapat di kategorikan dalam beberapa karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja karyawan. Uraian berikut merupakan penjelasan karakteristik demografis responden tersebut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	76
2	Perempuan	12	24
	TOTAL	50	100

Sumber : Hasil pengolahan Kusioner 2020

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan CV Hartono Jaya yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 38 orang atau 76% dari total responden dan sebanyak 12 orang atau 24% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase %
1	16 – 19 Tahun	3	6%
2	20 – 29 Tahun	35	70%
3	30 – 40 Tahun	9	18%
4	41 – 50 Tahun	3	6%
5	50 > Tahun	0	0%
	TOTAL	50	100%

Sumber : Hasil Pengelola Kusioner 2020

Pada Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan pada CV. Hartono Jaya, Medan yang menjadi responden berusia 20-29 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau sebesar 70% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan sebagai hasil penyebaran angket kepada karyawan CV. Hartono Jaya ,Medan sebanyak 50 orang. Dengan jumlah butir- butir pertanyaan seluruhnya

33 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X1 (Upah), Variabel X2 (Pengalaman Kerja), Variabel X3 (Pendidikan) dan Variabel Y (Produktivitas Kerja) dan terdapat 4 (empat) skala pengukuran alternative jawaban butir – butir pertanyaan, yaitu :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Ragu- ragu (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Menjawab permasalahan penelitian kiranya dapat diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Untuk maksud tersebut penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kusioner yang terdapat dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut :

a. Variabel X1 (Upah)

Tabel 4.3 Saya Dibayar Sesuai Dengan Jumlah Produksi Yang Saya Peroleh Untuk Perusahaan Pernyataan X_{1.1}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	3	6.0	6.0	10.0
N	5	10.0	10.0	20.0
S	21	42.0	42.0	62.0
ST	19	38.0	38.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 19 orang (38%), Setuju sebanyak 21 orang (42%),

Netral sebanyak 5 orang (10%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 2 orang (4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dibayar sesuai dengan jumlah produksi yang saya hasilkan untuk perusahaan.

**Tabel 4.4 Saya Menerima Bonus Jika Saya Mencapai Target Saya
Pernyataan X_{1.2}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	5	10.0	10.0	12.0
N	6	12.0	12.0	24.0
S	27	54.0	54.0	78.0
ST	11	22.0	22.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 11 orang (22%), Setuju sebanyak 27 orang (54%), Netral sebanyak 6 orang (12%), Tidak setuju 5 orang (10%), Sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang (54%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya menerima bonus jika saya mencapai target saya.

**Tabel 4.5 Saya Merasa Semangat Dalam Bekerja Karena Saya Akan
Mendapatkan Upah Lebih Jika Banyak Melakukan Produksi
Pernyataan X_{1.3}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	3	6.0	6.0	8.0
N	13	26.0	26.0	34.0
S	20	40.0	40.0	74.0
ST	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), Setuju sebanyak 20 orang (40%), Netral sebanyak 13 orang (26%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya merasa semangat dalam bekerja karena saya akan mendapatkan upah lebih jika banyak melakukan produksi.

**Tabel 4.6 Saya Mendapatkan Upah Lebih Banyak Karena Saya Telah Bekerja Untuk Waktu Yang Lama
Pernyataan X_{1.4}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	2	4.0	4.0	6.0
N	12	24.0	24.0	30.0
S	25	50.0	50.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), Setuju sebanyak 25 orang (50%), Netral sebanyak 12 orang (24%), Tidak setuju 2 orang (4%), Sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mendapatkan upah lebih banyak karena saya telah bekerja untuk waktu yang lama.

**Tabel 4.7 Saya Menerima Upah Perusahaantambahan Setiap Tahun
Karena
Saya Telah Lama Bekerja Di Perusahaan
Pernyataan X_{1.5}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	5	10.0	10.0	14.0
N	13	26.0	26.0	40.0
S	21	42.0	42.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 21 orang (42%), Netral sebanyak 13 orang (26%), Tidak setuju 5 orang (10%), Sangat tidak setuju 2 orang (4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya menerima upah tambahan setiap tahun karena saya telah lama bekerja di perusahaan.

**Tabel 4.8 Saya Menerima Upah Tambahan Untuk Makanan Atau
Barang-Barang Setiap Bulan Karena Saya Sudah Lama Bekerja Di
Perusahaan
Pernyataan X_{1.6}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	6.0	6.0	6.0
TS	3	6.0	6.0	12.0
N	15	30.0	30.0	42.0
S	17	34.0	34.0	76.0
SS	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 12 orang (24%), Setuju sebanyak 21 orang (42%), Netral sebanyak 15 orang (30%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak

setuju 3 orang (6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya menerima upah tambahan untuk makanan atau barang-barang setiap bulan karena saya sudah lama bekerja di perusahaan

**Tabel 4.9 Saya Mendapatkan Cukup Uang Dan Dapat Memenuhi Kebutuhan Saya
Pernyataan X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	6.0	6.0	6.0
TS	2	4.0	4.0	10.0
N	16	32.0	32.0	42.0
S	19	38.0	38.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), Setuju sebanyak 19 orang (38%), Netral sebanyak 16 orang (32%), Tidak setuju 2 orang (4%), Sangat tidak setuju 3 orang (6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (38%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya mendapatkan cukup uang dan dapat memenuhi kebutuhan saya

**Tabel 4.10 Saya Tidak Pernah Menerima Pemotongan Upah
Pernyataan X1.8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	5	10.0	10.0	12.0
N	16	32.0	32.0	44.0
S	19	38.0	38.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 19 orang (38%), Netral sebanyak 16 orang (32%), Tidak setuju 5 orang (10%), Sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (38%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya tidak pernah menerima pemotongan upah

**Tabel 4.11 Saya Selalu Dibayar Tepat Waktu
Pernyataan X_{1.9}**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	4.0	4.0	4.0
	TS	3	6.0	6.0	10.0
	N	15	30.0	30.0	40.0
	S	23	46.0	46.0	86.0
	SS	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 7 orang (14%), Setuju sebanyak 23 orang (46%), Netral sebanyak 15 orang (30%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 2 orang (4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya selalu dibayar tepat waktu.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa jumlah responden yang setuju lebih banyak daripada tidak setuju sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah (X₁) berpengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja (Y) karyawan pada CV. Hartono jaya

b. Pengalaman Kerja (X2)

**Tabel 4.12 Saya Sudah Lama Bekerja Di Perusahaan Ini
Pernyataan X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	3	6.0	6.0	8.0
N	12	24.0	24.0	32.0
Valid S	25	50.0	50.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 25 orang (50%), Netral sebanyak 12 orang (24%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang (50%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya sudah lama bekerja di perusahaan ini

**Tabel 4.13 Saya Pernah Bekerja Di Tempat Lain Di Bidang Yang Sama
Sebelumnya
Pernyataan X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	2	4.0	4.0	8.0
N	9	18.0	18.0	26.0
Valid S	23	46.0	46.0	72.0
SS	14	28.0	28.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 orang (28%), Setuju sebanyak 23 orang (46%), Netral sebanyak 9 orang (18%), Tidak setuju 2 orang (4%), Sangat tidak setuju 2 orang (4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46%). Jadi dapat disimpulkan

responden setuju bahwasaya pernah bekerja di tempat lain di bidang yang sama sebelumnya.

**Tabel 4.14 Saya Lebih Mudah Mengerjakan Pekerjaan Saya Disini Karena Saya Sudah Memiliki Pengalaman Dibidang Yang Sama Sebelumnya
Pernyataan X_{2.3}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	3	6.0	6.0	8.0
N	11	22.0	22.0	30.0
S	22	44.0	44.0	74.0
SS	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), Setuju sebanyak 22 orang (44%), Netral sebanyak 11 orang (22%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya lebih mudah mengerjakan pekerjaan saya disini karena saya sudah memiliki pengalaman dibidang yang sama sebelumnya.

**Tabel 4.15 Saya tidak pernah membuat kesalahan saat bekerja
Pernyataan X_{2.4}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	8.0	8.0	8.0
TS	5	10.0	10.0	18.0
N	5	10.0	10.0	28.0
S	29	58.0	58.0	86.0
SS	7	14.0	14.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 7 orang (14%), Setuju sebanyak 29 orang (58%),

Netral sebanyak 5 orang (10%), Tidak setuju 5 orang (10%), Sangat tidak setuju 4 orang (8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya tidak pernah membuat kesalahan saat bekerja.

**Tabel 4.16 Saya Tidak Pernah Mengalami Kecelakaan Kerja Karena Saya Sudah Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan Di Bidang Saya
Pernyataan X_{2.5}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	2	4.0	4.0	4.0
TS	3	6.0	6.0	10.0
N	9	18.0	18.0	28.0
Valid S	23	46.0	46.0	74.0
SS	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.16 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), Setuju sebanyak 23 orang (46%), Netral sebanyak 9 orang (18%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 2 orang (4%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 23 orang (46%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja karena saya sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang saya.

**Tabel 4.17 Saya Melakukan Pekerjaan Saya Dengan Cepat Karena Saya Sudah Memiliki Pengetahuan Dan Keterampilan
Pernyataan X_{2.6}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.0	2.0	2.0
TS	4	8.0	8.0	10.0
N	8	16.0	16.0	26.0
Valid S	24	48.0	48.0	74.0
SS	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), Setuju sebanyak 24 orang (48%), Netral sebanyak 8 orang (16%), Tidak setuju 4 orang (8%), Sangat tidak setuju 1 orang (2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang (48%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja karena saya melakukan pekerjaan saya dengan cepat karena saya sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan

Tabel 4.18 Saya Masih Bingung Dan Bahkan Tidak Tahu Cara Menggunakan Alat Perusahaan Pernyataan X_{2.7}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	3	6.0	6.0	6.0
TS	3	6.0	6.0	12.0
N	13	26.0	26.0	38.0
S	21	42.0	42.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), Setuju sebanyak 21 orang (42%), Netral sebanyak 13 orang (26%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 3 orang (6%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa Saya masih bingung dan bahkan tidak tahu cara menggunakan alat perusahaan

**Tabel 4.19 Saya Menggunakan Alat Perusahaan Dengan Benar
Perusahaan
Pernyataan X_{2.8}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	7	14.0	14.0	26.0
N	12	24.0	24.0	50.0
Valid S	21	42.0	42.0	92.0
SS	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 4 orang (8%), setuju sebanyak 21 orang (42%), Netral sebanyak 12 orang (24%), Tidak setuju 7 orang (14%), Sangat tidak setuju 6 orang (12%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang (42%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja karena saya melakukan pekerjaan saya dengan cepat karena saya menggunakan alat perusahaan dengan benar.

**Tabel 4.20 Saya Tidak Pernah Salah Menggunakan Alat Alat Kantor
Pernyataan X_{2.9}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	7	14.0	14.0	26.0
Valid N	11	22.0	22.0	48.0
S	18	36.0	36.0	84.0
SS	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 8 orang (8%), Setuju sebanyak 18 orang (36%), Netral sebanyak 11 orang (22%), Tidak setuju 7 orang (14%), Sangat tidak setuju 6 orang (12%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 18 orang (36%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya tidak pernah mengalami kecelakaan kerja karena Saya tidak pernah salah menggunakan alat alat kantor

Pembahasan

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengalaman Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas kerja (Y) karyawan pada CV. Hartono Jaya. Hal ini terbukti dengan jumlah kumulatif responden 50 dimana nilai setuju lebih banyak daripada tidak setuju.

c. Pendidikan (X3)

**Tabel 4.21 Saya Merasa Bahwa Pendidikan Saya Akhirnya Memengaruhi Karier Saya
Pernyataan X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	14.0	14.0	14.0
TS	5	10.0	10.0	24.0
N	7	14.0	14.0	38.0
S	26	52.0	52.0	90.0
SS	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 5 orang (10%), Setuju sebanyak 26 orang (52%), Netral sebanyak 7 orang (14%), Tidak setuju 5 orang (10%), Sangat tidak setuju 7 orang (14%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya merasa bahwa pendidikan saya akhirnya memengaruhi karier saya.

Tabel 4.22 Saya Diterima Di Perusahaan Ini Karena Saya Memenuhi Persyaratan Pendidikan Yang Dibutuhkan Perusahaan Pernyataan X_{3.2}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	10.0	10.0	10.0
TS	3	6.0	6.0	16.0
N	6	12.0	12.0	28.0
Valid S	26	52.0	52.0	80.0
SS	10	20.0	20.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 10 orang (20%), Setuju sebanyak 26 orang (52%), Netral sebanyak 6 orang (12%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 5 orang (10%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya diterima di perusahaan ini karena saya memenuhi persyaratan pendidikan yang dibutuhkan perusahaan.

Tabel 4.23 Saya Dapat Melakukan Pekerjaan Ini Dengan Baik Karena Saya Memiliki Latar Belakang Pendidikan Umum Pernyataan X_{3.3}

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	10.0	10.0	10.0
TS	4	8.0	8.0	18.0
N	14	28.0	28.0	46.0
Valid S	18	36.0	36.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 18 orang (36%), Netral sebanyak 14 orang (28%), Tidak setuju 4 orang (8%), Sangat tidak setuju 5 orang (10%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang

menyatakan setuju sebanyak 18 orang (36%).Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya dapat melakukan pekerjaan ini dengan baik karena saya memiliki latar belakang pendidikan umum

**Tabel 4.24 Saya Diberi Pelatihan Di Bidang Saya Ketika Saya Pertama Kali Bekerja Di Perusahaan
Pernyataan X_{3.4}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	10.0	10.0	10.0
TS	7	14.0	14.0	24.0
N	3	6.0	6.0	30.0
S	26	52.0	52.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 26 orang (52%), Netral sebanyak 3 orang (6%),Tidak setuju 7 orang (14%), Sangat tidak setuju 5 orang (10%).Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%).Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya diberi pelatihan di bidang saya ketika saya pertama kali bekerja di perusahaan.

**Tabel 4.25 Saya Diberi Pelatihan Tentang Cara Menggunakan Alat Perusahaan
Pernyataan X_{3.5}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	8.0	8.0	8.0
TS	7	14.0	14.0	22.0
N	9	18.0	18.0	40.0
S	26	52.0	52.0	92.0
SS	4	8.0	8.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 4 orang (8%), Setuju sebanyak 26 orang (52%),

Netral sebanyak 9 orang (18%), Tidak setuju 7 orang (14%), Sangat tidak setuju 4 orang (8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang (52%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya diberi pelatihan tentang cara menggunakan alat perusahaan.

**Tabel 4.26 Saya Di Berikan Arahan Job Desk Tempat Saya Bekerja Saat Pertama Kali Kerja Di Perusahaan
Pernyataan X3.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	8	16.0	16.0	16.0
TS	15	30.0	30.0	46.0
N	15	30.0	30.0	76.0
S	10	20.0	20.0	96.0
SS	2	4.0	4.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 2 orang (4%), Setuju sebanyak 10 orang (20%), Netral sebanyak 15 orang (30%), Tidak setuju 15 orang (30%), Sangat tidak setuju 8 orang (8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju dan netral sebanyak 15 orang (30%). Jadi dapat disimpulkan responden tidak setuju bahwa saya di berikan arahan job desk tempat saya bekerja saat pertama kali kerja di perusahaan

**Tabel 4.27 Saya Dan Teman- Teman Diminta Untuk Berdoa Bersama Sebelum Bekerja Setiap Hari
Pernyataan X3.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	4	8.0	8.0	8.0
TS	7	14.0	14.0	22.0
N	11	22.0	22.0	44.0
S	19	38.0	38.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 19 orang (38%), Netral sebanyak 11 orang (22%), Tidak setuju 7 orang (14%), Sangat tidak setuju 4 orang (8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang (38%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwasaya dan teman-teman diminta untuk berdoa bersama sebelum bekerja setiap hari.

**Tabel 4.28 Saya Diharuskan Menghadiri Acara Keagamaan Di Perusahaan
Pernyataan X_{3.8}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	14.0	14.0	14.0
TS	7	14.0	14.0	28.0
N	9	18.0	18.0	46.0
S	15	30.0	30.0	76.0
SS	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 12 orang (24%), Setuju sebanyak 15 orang (30%), Netral sebanyak 9 orang (18%), Tidak setuju 7 orang (14%), Sangat tidak setuju 7 orang (14%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (30%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya diharuskan menghadiri acara keagamaan di perusahaan.

**Tabel 4.29 Saya Senang Bahwa Perusahaan Tempat Saya Bekerja
Setiap Tahun Merayakan Hari Raya Saya
Pernyataan X_{3.9}**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	6	12.0	12.0	12.0
TS	5	10.0	10.0	22.0
N	17	34.0	34.0	56.0
Valid S	13	26.0	26.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan tabel 4.29 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 13 orang (26%), Netral sebanyak 17 orang (34%), Tidak setuju 5 orang (10%), Sangat tidak setuju 6 orang (12%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan netral sebanyak 17 orang (34%). Jadi dapat disimpulkan responden netral bahwa saya senang bahwa perusahaan tempat saya bekerja setiap tahun merayakan hari raya saya

Pembahasan

Hasil penelitian diatas menguraikan bahwa jumlah responden setuju lebih banyak dari pada jumlah responden yang menyatakan tidak setuju maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Hartono Jaya

d. Produktivitas

Tabel 4.30 Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Teliti Sesuai Yang Diharapkan Pernyataan Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	7	14.0	14.0	14.0
TS	7	14.0	14.0	28.0
N	11	22.0	22.0	50.0
Valid S	17	34.0	34.0	84.0
SS	8	16.0	16.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 8 orang (16%), Setuju sebanyak 17 orang (34%), Netral sebanyak 11 orang (22%), Tidak setuju 7 orang (14%), Sangat tidak setuju 7 orang (14%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (30%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai yang diharapkan.

Tabel 4.31 Saya Telah Menunjukkan Perhatian Pada Aspek Detail, Akurasi, Kecermatan Dan Ketelitian Dalam Bekerja Pernyataan Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	5	10.0	10.0	10.0
TS	10	20.0	20.0	30.0
N	10	20.0	20.0	50.0
Valid S	20	40.0	40.0	90.0
SS	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 5 orang (10%), Setuju sebanyak 20 orang (40%), Netral sebanyak 10 orang (20%), Tidak setuju 10 orang (20%), Sangat tidak

setuju 5 orang (10%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang (40%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya telah menunjukkan perhatian pada aspek detail, akurasi, kecermatan dan ketelitian dalam bekerja

Tabel 4.32 Saya Melakukan Pekerjaan Dengan Akurat Dan Jarang Membuat Kesalahan Pernyataan Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	9	18.0	18.0	18.0
TS	4	8.0	8.0	26.0
N	8	16.0	16.0	42.0
Valid S	16	32.0	32.0	74.0
SS	13	26.0	26.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 13 orang (26%), Setuju sebanyak 16 orang (32%), Netral sebanyak 8 orang (16%), Tidak setuju 4 orang (8%), Sangat tidak setuju 9 orang (18%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang (32%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.

Tabel 4.33 Saya Mampu Menggunakan Waktu Dengan Efisien Dalam Melaksanakan Segala Tugas Yang Dibeberatkan Kepada Saya Pernyataan Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	13	26.0	26.0	26.0
TS	3	6.0	6.0	32.0
N	3	6.0	6.0	38.0
Valid S	22	44.0	44.0	82.0
SS	9	18.0	18.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 9 orang (18%), Setuju sebanyak 22 orang (44%), Netral sebanyak 3 orang (6%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 13 orang (26%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang (44%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan kepada saya

Tabel 4.34 Saya Memiliki Kemampuan Mengarahkan Dan Membimbing Pegawai Lain Untuk Mencapai Efisiensi Dalam Bekerja Pernyataan Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	16	32.0	32.0	32.0
TS	2	4.0	4.0	36.0
N	5	10.0	10.0	46.0
S	15	30.0	30.0	76.0
SS	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 12 orang (24%), Setuju sebanyak 15 orang (30%), Netral sebanyak 5 orang (5%), Tidak setuju 2 orang (4%), Sangat tidak setuju 16 orang (32%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan tidak setuju sebanyak 16 orang (32%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efisiensi dalam bekerja

Tabel 4.35 Saya Mampu Menentukan Dan Mengatur Prioritas Kerja Secara Efisien Pernyataan Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	12	24.0	24.0	24.0
TS	3	6.0	6.0	30.0
N	8	16.0	16.0	46.0
Valid S	15	30.0	30.0	76.0
SS	12	24.0	24.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas di dapat data bahwa yang menyatakan Sangat setuju sebanyak 12 orang (24%), Setuju sebanyak 15 orang (30%), Netral sebanyak 8 orang (16%), Tidak setuju 3 orang (6%), Sangat tidak setuju 12 orang (24%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menyatakan setuju sebanyak 15 orang (30%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efisien

Pembahasan

Hasil penelitian variabel dependen diatas memaparkan bahwa jumlah responden 50 dan yang setuju lebih banyak dari tidak setuju dalam memberikan argumen sehingga variabel dependen (produktivitas kerja) dipengaruhi terhadap Upah, Pengalaman Kerja, Pendidikan (variabel independen) karyawan pada CV. Hartono Jaya.

4. Pengajuan Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir- butir dalam pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji

validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.36 Uji Validitas (X₁) Upah
Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X1.1	33.7667	17.633	.697	.920
Pernyataan X1.2	33.9000	18.438	.567	.927
Pernyataan X1.3	33.6667	16.851	.801	.913
Pernyataan X1.4	33.7000	16.838	.819	.912
Pernyataan X1.5	33.7000	17.114	.839	.911
Pernyataan X1.6	33.7667	16.461	.861	.909
Pernyataan X1.7	33.7333	17.306	.819	.912
Pernyataan X1.8	33.8333	18.489	.570	.927
Pernyataan X1.9	33.6667	18.506	.605	.925

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas hasil output SPSS versi 21 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel upah dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.37 Uji Validitas (X₂) Pengalaman kerja
Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X2.1	33.9333	16.202	.658	.917
Pernyataan X2.2	34.0667	15.306	.768	.910
Pernyataan X2.3	33.9333	15.789	.761	.911
Pernyataan X2.4	33.9667	15.620	.651	.918
Pernyataan X2.5	34.1000	15.197	.738	.912
Pernyataan X2.6	34.1333	15.913	.605	.921
Pernyataan X2.7	34.1333	14.740	.864	.903
Pernyataan X2.8	34.0667	15.306	.768	.910
Pernyataan X2.9	34.0667	15.651	.690	.915

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas hasil output SPSS versi 21 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pengalaman kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

**Tabel 4.38 Uji Validitas (X₃) Pendidikan
Item Total Statistics**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	33.7667	17.633	.697	.920
Pernyataan X3.2	33.9000	18.438	.567	.927
Pernyataan X3.3	33.6667	16.851	.801	.913
Pernyataan X3.4	33.7000	16.838	.819	.912
Pernyataan X3.5	33.7000	17.114	.839	.911
Pernyataan X3.6	33.7667	16.461	.861	.909
Pernyataan X3.7	33.7333	17.306	.819	.912
Pernyataan X3.8	33.8333	18.489	.570	.927
Pernyataan X3.9	33.6667	18.506	.605	.925

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan 4.38 di atas hasil output SPSS versi 21 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 9 (sembilan) butir pertanyaan pada variabel pendidikan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

**Tabel 4.39 Uji Validitas (Y) Produktivitas kerja
Item Total Statistics**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan X3.1	21.4667	5.361	.681	.769
Pernyataan X3.2	21.3000	5.321	.660	.772
Pernyataan X3.3	21.3667	5.757	.390	.831
Pernyataan X3.4	21.0333	5.895	.395	.826
Pernyataan X3.5	21.4667	4.740	.770	.742
Pernyataan X3.6	21.3667	5.275	.634	.776

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Dari Tabel 4.39 di atas hasil output SPSS versi 21 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel pendidikan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30

b. Uji Reliabilitas

Setiap alat pengukuran seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melihat dua sudah reliable dengan metode Cronbach's Alpha (α). Koefisien Cronbach's (α) yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha > 0,60$. Berikut ini dapat dilihat tabel hasil uji reliable data hasil kuesioner.

Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Upah

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,926 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Upah adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Pengalaman Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,922 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Pengalaman kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Pendidikan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,926 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 9 butir pernyataan pada variabel Pendidikan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.43 Hasil Uji Reliabilitas Instrument Variabel Produktivitas kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.817	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,817 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada Produktivitas Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

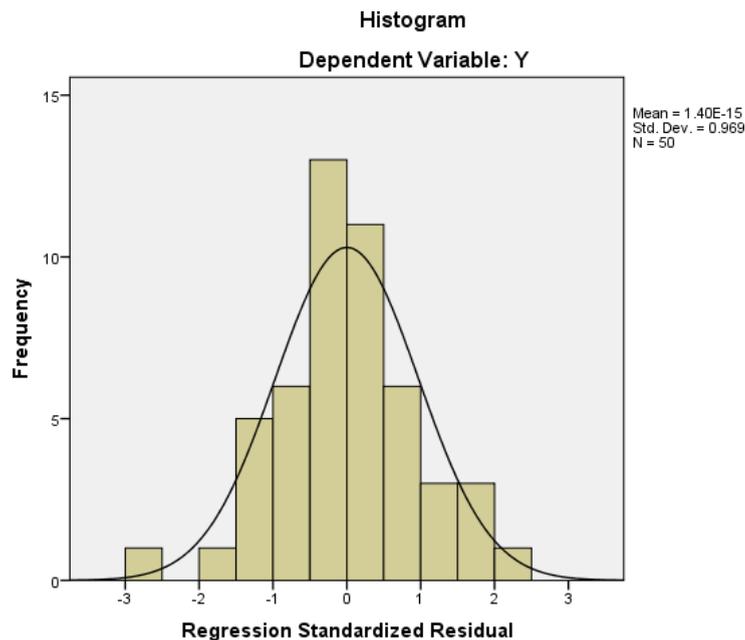
5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji pendekatan Histogram dan pendekatan grafik normalitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

1) Pendekatan Histogram

Pada Grafik Histogram, dilakukan variabel berdistribusi normal pada grafik histogram yang berbentuk lonceng apabila berdistribusi data tersebut tidak menceng ke kiri ke kanan.

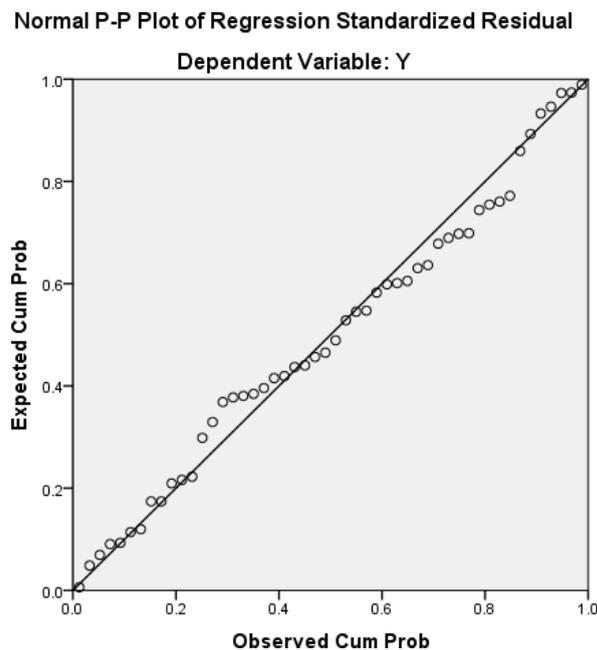


Gambar 4.2 Gambar Pendekatan Histogram
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Pada grafik histogram terlihat bahwa variabel berdistribusi normal hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan.

2) Pendekatan Grafik Normalitas

Cara lain melihat uji normalitas dengan pendekatan grafik PP plotakan membentuk plot antara nilai-nilai yang didapat dari sampel (sumbu y). Apabila plot keduanya berbentuk linear (dapat di dekati oleh garis lurus), maka hal ini merupakan indikasi bahwa residual menyebar normal.



Gambar 4.3 Pendekatan Grafik Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Terlihat dari gambar di atas bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolonieritas

Model regresi linear berganda mengasumsikan bahwa tidak terjadi korelasi signifikan antarvariabel bebasnya. Dalam statistika tidak terjadi multikolinearitas.

Untuk dapat mengetahui multikolinearitas maka dapat dilihat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF pada kolom *Collienarity Statistics*, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Melihat nilai Tolerance:

- 1) Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi

Multikolinearitas terhadap data yang diuji

- 2) Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji. Melihat nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*):
- 3) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka artinya tidak terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji
- 4) Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka artinya terjadi Multikolinearitas terhadap data yang diuji

Tabel 4.44 Tabel Uji Multikolonieritas

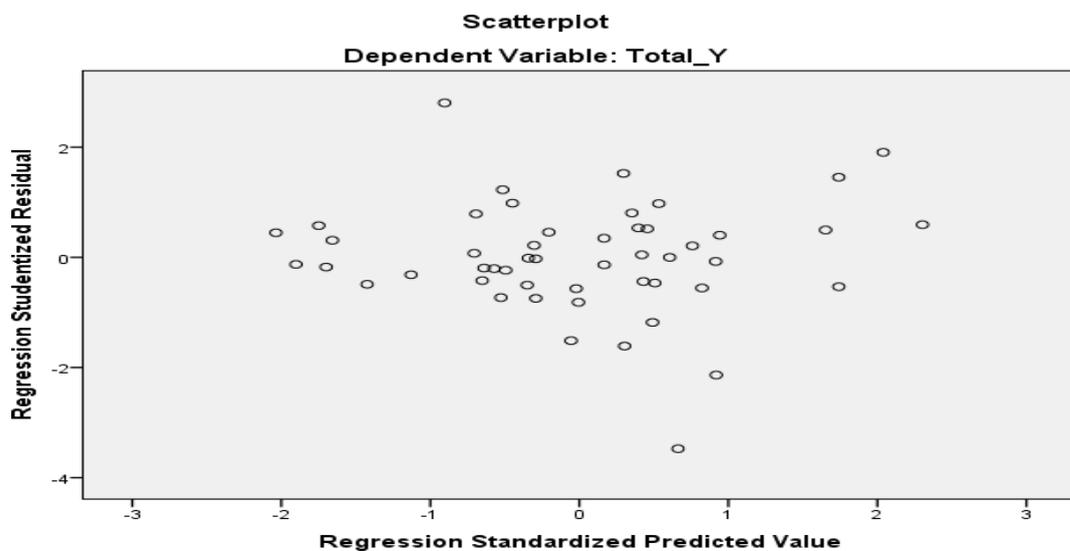
Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.289	3.667		1.715	.093		
	X1	.452	.109	.506	4.140	.000	.467	2.141
	X2	.227	.082	.318	2.770	.008	.528	1.895
	X3	.739	.078	1.011	9.510	.000	.616	1.623

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut

terjadi heteroskedastisitas. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi – Y riil) menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :sebagai berikut :



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Upah, Pengalaman kerja, Pendidikan) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) pada CV. Hartono Jaya. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) berupa variabel Upah, Pengalaman kerja, dan Pendidikan serta variabel terikat berupa produktivitas kerja penulis menggunakan bantuan program SPSS (statistic product and service solution) versi 21.0. Hasil output yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.289	3.667		1.715	.093		
	Upah	.452	.109	.506	4.140	.000	.467	2.141
	Pengalaman kerja	.227	.082	.318	2.770	.008	.528	1.895
	Pendidikan	.739	.078	1.011	9.510	.000	.616	1.623

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan regresi berganda yang ditunjukkan dalam tabel 4.55 **Tabel Uji Regresi Linear Berganda**, maka diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,289 + 0,452 X_1 + 0,227 X_2 + 0,739 X_3$$

- 1) Konstanta (a) = 6,289: menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel bebas (upah, pengalaman kerja, dan pendidikan) = 0 maka variabel terikat (produktivitas kerja) akan sebesar 6,289
- 2) Variabel upah sebesar 0,452 menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, jika upah ditingkatkan sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja akan meningkat 0,452 dan variabel lain dianggap tetap.

- 3) Variabel pengalaman kerjasebesar 0,227 menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, jika pengalaman kerjaditingkatan sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja akan meningkat 0,227 dan variabel lain dianggap tetap.
- 4) Variabel pendidikan sebesar 0,739 menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, jika pendidikan ditingkatkan sebesar satu-satuan maka produktivitas kerja akan meningkat 0,739 dan variabel lain dianggap tetap.

b. Uji t

Hasil Uji t (Hasil Uji Secara Parsial) Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Demikian pula sebaliknya jika $sig > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima. $T_{tabel} : t(\alpha/2 : n - k - 1) = t(0,05/2 : 35 - 2 - 1) = 2,037$

Tabel 4.46 Tabel Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
Constant)	6.289	3.667		1.715	.093		
Upah	.452	.109	.506	4.140	.000	.467	2.141
1 Pengalaman kerja	.227	.082	.318	2.770	.008	.528	1.895
Pendidikan	.739	.078	1.011	9.510	.000	.616	1.623

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2020)

1. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung variabel upah (X1) sebesar 4.140 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,037. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan CV. Hertono Jaya

Hal ini sejalan dengan Teori sebelumnya telah dilakukan oleh (Indriyani, 2014) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, honor, bonus di (PT. Export Leaf Indonesia)

2. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 2,270 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,037. Maka dapat diketahui t hitung > t tabel, dengan nilai sig $0,004 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan CV. Hartono Jaya

Hal ini Sejalan dengan teori sebelumnya (Sinaga,2016) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, pengalaman kerja, motivasi, lingkungan di (PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau).

3. Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dari hasil uji t pada tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung variabel pendidikan (X3) sebesar 9,510 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,037.

Maka dapat diketahui t hitung $>$ t tabel, dengan nilai sig $0,006 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas karyawan CV. Hartono Jaya. Hal ini sejalan dengan teori sebelumnya juga dilakukan oleh (Dunggio,2013)mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin, keterampilan, sikap dan etika kerja di dalam perusahaan di(PT. Jasa Raharja). Karyawan CV. Hartono Jaya dalam melakukan pekerjaan di pengaruhi oleh upah kerja, pengalaman kerja dan pendidikan yang dapat mendorong kepuasan dalam bekerja dan kepuasan terhadap konsumen. Apabila semua terpenuhi maka hasil kerja karyawan CV. Hartono Jaya tidak memuaskan baik bagi perusahaan maupun konsumen.

c. Uji F

Uji f atau juga dinamakan uji simultan merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen

Tabel 4.47 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.236	3	42.745	32.509	.000 ^b
	Residual	60.484	46	1.315		
	Total	188.720	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pendidikan(X3), Pengalaman kerja(X2), Upah(X1)

Hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 32,509$ pada signifikan 0.00 . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 50$ responden dimana $df(1) = n - k = 50 - 4 = 46$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.74$ pada signifikan 0.05 .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya upah, pengalaman kerjadan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positifdan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.Hartono Jaya, (nilai koefisen $F_{hitung} > F_{tabel}$, $16,895 > 2.74$ pada signifikan $0.000 < 0.05$).

d. Uji Determinasi

Pengujian Determinasi dilakukan untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilainya adalah 0-1 jika *Adjusted R Square* semakin mendekati 1 maka model semakin baik

Tabel 4.48 Pengujian Kosfisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df	df2	Sig. F Change	
1	.824 ^a	.680	.659	1.14668	.680	32.509	3	46	.000	2.098

a. Predictors: (Constant), Upah, Pengalaman kerja, Pendidikan

b. Dependent Variable: Produktivitas kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 21.0 (2020)

Pada Tabel 4.48 terlihat bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,659 berarti 65,9% variabel Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh Upah, *Pengalaman kerja*, dan *Pendidikan* sedangkan sisanya 35,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini misalnya Gaji, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja .

B. Pembahasan

1. Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel upah menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Hartono Jaya (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,140 > 2.037$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya upah mempengaruhi produktivitas kerja pada CV.Hartono Jaya Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_1 diterima (H_0 ditolak).

Upah dapat berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan, adanya upah yang tinggi, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja. Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerimaan kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi,

dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu perjanjian kerja Nasution (2014:30)

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel pengalaman kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV.Hartono Jaya (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,770 > 1.670$ pada signifikan $0.008 < 0.05$).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja pada CV.Hartono Jaya. Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_2 diterima (H_0 ditolak).

Pengalaman kerja mengacu pada beberapa lama seseorang bekerja, beberapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut Siagian (2017:52). Kemampuan seseorang akan lebih mapan, apabila orang tersebut sebelumnya telah merasakan kegiatan yang sama dalam waktu relative lama. Karena biasanya pengalaman akan lebih merasuk ke dalam kehidupan kejiwaan seseorang, sehingga akan meninggalkan suatu kesan yang mendalam. Yang menunjukkan bahwa pekerja yang berpengalaman lebih cepat dan lebih baik produktivitas kerja dalam mengerjakan pekerjaanya dari pada pekerja yang tidak berpengalaman Haddad (2012:40)

3. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja

Variabel pendidikan menunjukkan pengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja di CV.Hartono Jaya (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $9.510 > 2.037$ pada signifikan $0.000 < 0.05$). Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwasannya pendidikan mempengaruhi positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada CV.Hartono Jaya Dengan demikian hasil penelitian yang telah dilakukan sesuai dengan hipotesis penelitian yang dikemukakan sebelumnya sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_3 diterima (H_0 ditolak).

Pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia Dewey (2013:69) Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja, dalam pendidikan juga akan lebih pada kemampuan umum Notoadmodjo (2013:29)

4. Pengaruh Upah, Pengalaman kerja, dan Pendidikan Terhadap Produktivitas.

Hasil uji simultan pada tabel diatas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 32,509$ pada signifikan 0.00. jumlah

sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 50$ responden dimana $df(1) = n - k = 50 - 4 = 46$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.74$ pada signifikan 0.05 .

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya upah, pengalaman kejadian pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV.Hartono Jaya, (nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $16,895 > 2.74$ pada signifikan $0.000 < 0.05$).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan. Biasanya, jika berbicara tentang produktivitas tenaga kerja secara spesifik, yang dimaksudkan ialah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya perjam-orang). Peran serta tenaga kerja disini ialah penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. Perbandingan tersebut berubah dari waktu ke waktu karena peran tenaga kerja selalu berubah pula oleh pengaruh berbagai faktor. Dermadi (2018:276) menyebutkan bahwa, diantara faktor-faktor yang besar pengaruhnya adalah : Tingkat pendidikan, ketrampilan/pengalaman kerja, disiplin sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat upah, jaminan social, lingkungan, iklim kerja dll

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel upah menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Hartono Jaya (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $4,140 > 2.037$ pada signifikansi $0.000 < 0.05$).
2. Variabel pengalaman kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Hartono Jaya (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2.770 > 2.037$ pada signifikansi $0.008 < 0.05$).
3. Variabel pendidikan menunjukkan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Hartono Jaya (nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $9,510 > 2.037$ pada signifikansi $0.00 < 0.05$).
4. Hasil uji simultan pada tabel di atas maka diperoleh nilai koefisien pada $F_{hitung} = 32,509$ pada signifikansi 0.000 . jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak $n = 50$ responden dimana $df(1) = n - k = 50 - 4 = 46$ kemudian dapat diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2.74$ pada signifikansi 0.000

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwasannya upah, pengalaman kerja dan pendidikan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di CV. Hartono Jaya

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat ditarik saran sebagai berikut:

1. Saran untuk upah, perusahaan seharusnya memperhatikan tingkat upah karyawan sesuai pengalaman, keterampilan dan pendidikan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan menjalin hubungan internal agar tercipta kondisi yang kondusif. Perusahaan seharusnya mematokkan pengupahan dengan upah referensi pada regional perusahaan.
2. Saran untuk pengalaman kerja, sebaiknya perusahaan memperhatikan faktor yang menjadi pertimbangan dalam pemilihan karyawan seperti pengalaman kerja yang sudah dimiliki karyawan sebelumnya ditambah dengan memberikan pelatihan kerja terlebih dahulu bagi karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja. Perusahaan seharusnya merekrut karyawan yang handal dengan dibantu metode / alat - alat analisis perekrutan.
3. Saran untuk pendidikan, selain memperhatikan pendidikan formal dari karyawan sebaiknya perusahaan mempertimbangkan pendidikan nonformal karyawan karena pendidikan formal maupun nonformal sangat mempengaruhi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan seharusnya menyediakan pelatihan singkat guna meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Dari produktivitas kerja, karyawan harus lebih giat lagi dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal. Dalam hal ini juga dibutuhkan kesadaran dari karyawan itu sendiri, seperti mau bekerja keras, disiplin waktu dan disiplin dalam bekerja agar hasilnya efektif dan efisien. Apabila karyawan tidak mempunyai rasa kesadaran terhadap hal tersebut, maka akan terjadi dampak yang tidak baik bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpab. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). "Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Darmadi, D. H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepalasekolahan*. Yogyakarta: Deepublish
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.

- Indriyani, A. (2014). Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department PT. *EXPORT LEAF INDONESIA*. Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta. Diakses melalui <https://media.neliti.com/media/publications/115589-ID-analisis-pengaruh-gaji-dan-tunjangan-kes.pdf>. Pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 13.00 WIB.
- Mahendra, A. D., & WOYANTI, N. (2014). *Analisis pengaruh pendidikan, upah, jenis kelamin, usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang*. Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Diakses melalui http://eprints.undip.ac.id/43060/1/15_MAHENDRA.pdf. Pada pukul 18 Desember 2019 pukul 09:00 WIB.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas Dan Efisiensi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E-Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Poniman, Y. (2015). *Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sinungan, D. (2014). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putri, H. R. (2016). *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. KARUNIA ABADI WONOSOBO*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta: Skripsi Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi. Diakses melalui <https://eprints.uny.ac.id/41147/1/SKRIPSI%20HANNA%20RIANITA%20PUTRI.pdf>. Pada tanggal 18 Desember 2019 pukul 23.00 WIB.
- Rizky, M. C., & Ardian, N. (2019). Enhance Employee Performance For Increase Work Motivation On Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Journal Homepage: Http://Ijmr. Net. In*, 7(08).
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. *Jepa*, 3(1), 1-10.
- Septiana, V. A. (2015). *Pengaruh faktor masa kerja, kompensasi dan pen d terhadap motivasi kerja pegawai dinas bina marga provinsi jawa tengah dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening*. *Journal of Management*. Diakses melalui <https://jurnal.unp.id/index.php/MS/article/view/237>. Pada tanggal 15 Desember 2019 pukul 20:00 WIB.

Silabus.Web.id. *Pengertian Pendidikan dan Makna Pendidikan Menurut Para Ahli*. Diakses melalui <https://www.google.com/amp/s/www.silabus.web.id/pengertian- pendidikan- dan-makna-pendidikan/amp/>. Pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 10:00 WIB.

Sulaeman, A. (2014). *Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang*. *Jurnal Trikonomika*. Diakses melalui <https://journal.unpas.ac.id/index.php/trikonomika/article/view/487>. Pada tanggal 16 Desember 2019 pukul 13.30 WIB.

Sutrisno, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.

Wen Yi and Albert P.C.Chan. (2013). *Critical Review Of Labor Productivity Research In Construction Journals*. *Journal of management in engineering*. Diakses melalui <https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29ME.1943-5479.0000194/>. Pada tanggal 10 Januari 2020 pukul 22:30 WIB.