

**PENGARUH UPAH DAN PENGALAMAAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT STARTMARA PRATAMA DI KOTA  
BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Robert  
130910216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH UPAH DAN PENGALAMAAN  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT STARTMARA PRATAMA DI KOTA  
BATAM**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh:  
Robert  
130910216**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 01 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,

Robert  
130910216

**PENGARUH UPAH DAN PENGALAMAAN  
KERJA TERHADAP PRODUTIVITAS KARYAWAN  
PADA PT STARTMARA PRATAMA DI KOTA  
BATAM**

**Oleh:  
Robert  
130910216**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
yang tertera di bawah ini**

**Batam, 15 Februari 2017**

**Putu Hari Kurniawan, Sos., M.M  
Pembimbing**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Upah (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Startmara Pratama (Y) di Kota Batam. Penelitian ini mengangkat sampel sebanyak 93 karyawan. Penelitian menggunakan kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pengolahan data dibantu dengan program SPSS 20 menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji *R square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1). Secara parsial bahwa Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Startmara Pratama ( $t_{hitung} = 4.657 > t_{tabel} = 0.67720$ ); (2). Secara parsial bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Startmara Pratama ( $t_{hitung} = 6,430 > t_{tabel} = 0.67720$ ); (3). Secara simultan Upah dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Startmara Pratama ( $F_{hitung} = 51,934 > F_{tabel} = 3,10$ ).

**Kata kunci : Upah, Pengalaman Kerja, Produktivitas**

## ABSTRACT

*This study aimed to determine the effect of Wages (X1) and Work Experience (X2) on Employee Productivity at PT. Startmara Pratama (Y) in Batam. This research sample of 93 employees. The study used questionnaires and data analysis used is multiple linear regression. Data processing was helped by SPSS 20 using test validity, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, t-test, f-test, and test r square. The results showed that: (1). Partially that wages significantly influence employee productivity at PT. Startmara Pratama ( $t = 4,657 > t \text{ table} = 0,67720$ ); (2). Partially that Work Experience significantly influence employee productivity at PT. Startmara Pratama ( $t = 6,430 > t \text{ table} = 0,67720$ ); (3). Simultaneously Wages and Work Experience significant effect on employee productivity at PT. Startmara Pratama (of  $F = 51,934 > F \text{ tabel} = 3,10$ ).*

***Keywords: Wages, Work Experience, Productivity***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dapat diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E., M.M. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Putu Hari Kurniawan, Sos., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staf Universitas Putera Batam.
6. Bapak Benny Kurniawan sebagai Admin Manager PT Startmara Pratama yang telah memberikan ijin untuk melakukan penelitian di PT Startmara Pratama.
7. Seluruh Staff PT Startmara Pratama yang telah sangat membantu dalam penelitian ini.

8. Kedua orang tua penulis yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi berupa dukungan moral, doa dan dana kepada penulis.
9. Seluruh sahabat-sahabat yang tidak bisa disebut satu persatu yang selama ini turut serta memberikan semangat, dukungan kepada penulis.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebaik-baiknya.

Batam, Februari 2017

Penulis



# DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN .....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK.....	iii
ABSTRACT.....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR RUMUS .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

## **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	8
1.4 Perumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.6.2 Manfaat Praktis.....	10

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1. Teori Dasar .....	11
2.1.1. Upah.....	11
2.1.1.1. Sistem Upah .....	12
2.1.1.2. Penggolongan Upah .....	13
2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah .....	14
2.1.1.4. Indikator Upah .....	16
2.1.2. Pengalaman kerja .....	17
2.1.2.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengalaman kerja.....	20
2.1.2.2. Pengukuran Pengalaman kerja .....	20
2.1.2.3. Indikator Pengalaman kerja.....	20
2.1.3. Produktivitas karyawan.....	20
2.1.3.1. Manfaat Pengukuran Produktivitas.....	23
2.1.3.2. Penilaian Produktivitas karyawan .....	24
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas karyawan.....	25
2.1.3.4. Indikator Produktivitas.....	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	27
2.3. Kerangka Pemikiran .....	29
2.4. Hipotesis .....	30

## **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Desain Penelitian .....	32
3.2. Operasional Variabel .....	32
3.2.1. Variabel Dependen .....	33
3.2.2. Variabel Independen.....	34
3.2.2.1. Upah .....	34
3.2.2.2. Pengalaman Kerja .....	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1. Populasi .....	35
3.3.2. Sampel .....	35
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.4.1. Data Primer.....	37
3.4.2. Data Sekunder.....	38
3.5. Metode Analisis Data .....	38
3.5.1. Uji Kualitas Data .....	38
3.5.1.1. Uji Validitas Data.....	38
3.5.1.2. Uji Reliabilitas Data.....	40
3.5.2. Uji Asumsi Klasik .....	41
3.5.2.1. Uji Normalitas.....	42
3.5.2.2. Uji Heterokedastisitas .....	43
3.5.2.3. Uji Multikolinearitas .....	44
3.5.3. Uji Pengaruh .....	45
3.5.3.1 Analisis Linear Berganda.....	45
3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	46
3.5.4. Rancangan Uji Hipotesis.....	46
3.5.4.1. Uji Parsial ( <i>T-Test</i> ).....	46
3.5.4.2. Uji Simultan ( <i>F-Test</i> ) .....	48
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	49
3.6.1. Lokasi Penelitian .....	49
3.6.2. Jadwal Penelitian .....	49

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian.....	50
4.1.1. Profil Responden .....	50
4.1.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
4.1.1.2. Profil Responden Berdasarkan Umur.....	51
4.1.1.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	52
4.1.2. Hasil Uji Kualitas Data .....	53
4.1.2.1. Hasil Uji Validitas Data .....	53
4.1.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Data .....	54
4.1.3. Hasil Uji Asumsi Klasik .....	55
4.1.3.1. Hasil Uji Normalitas .....	55
4.1.3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.1.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas.....	58
4.1.4. Hasil Uji Pengaruh.....	59
4.1.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.1.4.2. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	61

4.1.5.	Hasil Uji Hipotesis .....	62
4.1.5.1.	Hasil Uji Parsial ( <i>T-Test</i> ) .....	62
4.1.5.2.	Hasil Uji Simultan ( <i>F-Test</i> ) .....	63
4.2.	Pembahasan .....	64

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1.	Simpulan.....	66
5.2.	Saran .....	67

<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	67
-----------------------------	----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel1.2	Upah Minimum Kota Batam Tahun 2012-2016	02
Tabel2.1	Perbandingan Pengalaman kerja	05
Tabel2.1	Penelitian Terdahulu	27
Tabel3.1	Kategori Skala Likert	33
Tabel3.2	Koefisien Korelasi	39
Tabel3.3	Kriteria Indeks Koefisien Realibilitas	41
Tabel3.4	Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Data Responden Berdasarkan Umur	52
Tabel 4.3	Data Responden Berdasarkan Lama Berkerja	52
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.6	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	57
Tabel	4.7 Hasil Uji Multikolonieritas	59

Tabel 4.8	Hasil	Persamaan	Regresi	Coefficients
	59			
Tabel 4.9	Hasil	Uji	R	dan R <sup>2</sup>
	61			
Tabel 4.10	Hasil		Uji	T
	62			
Tabel 4.11	Hasil		Uji	F
	63			

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
Gambar 4.1 Histogram Hasil Uji Normalitas .....	55
Gambar 4.2 PP-Plot Hasil Uji Normalitas .....	56
Gambar 4.3 Scatterplot .....	58

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus3.1 Rumus Slovin .....	35
Rumus3.2 Product moment.....	39
Rumus3.3 Conbrach alpha .....	40
Rumus 3.4 Persamaan Regresi.....	45
Rumus 3.5 T Hitung.....	47
Rumus3.6 F hitung.....	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN I	KUESIONER
LAMPIRAN II	TABULASI DATA
LAMPIRAN III	HASIL UJI SPSS
LAMPIRAN IV	TABEL R
LAMPIRAN V	TABEL T
LAMPIRAN VI	TABEL F

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Kualitas sumber daya manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi diharapkan karyawan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk itu perlu diperhatikan ketentuan-ketentuan yang berkenaan yang merupakan salah satu penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu cara memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu melalui upah. Upah adalah masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat



besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja.

Upah sebagai salah satu dari barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka tentunya dari pemerintah akan berperan aktif untuk mengatur tentang upah, Pemerintah telah mengatur tentang upah minimal kota/kabupaten, sehingga UMK sering kali menjadi penyebab masalah di antara pengusaha dan pekerja. Hal ini terjadi karena masalah UMK hanya dilihat satu sisi dimana seseorang bisa hidup dengan gaji yang diperoleh. Pemikiran ini tidak salah, tetapi pemikiran ini belum selesai. Isu masalah UMK hanya menyentuh sebagian dari seluruh pekerja atau dunia kerja.

Menurut Setiadi (2009: 2) Upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi suatu perusahaan karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Untuk penjelasan upah minimum kota Batam selengkapnya dapat dalam tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1

Upah Minimum Kota Batam Tahun 2012-2016

Tahun	UMK	Pertumbuhan
2012	1.402.000	-

2013	2.040.000	638.000
2014	2.424.092	384.092
2015	<b>2,685,302</b>	261.210
2016	<b>2,994,112</b>	308.810

Sumber : [www.koranperdjoeangan.com](http://www.koranperdjoeangan.com)

Pada tabel 1.1 terlihat bahwa dalam kurun tahun 2012 sampai 2016, Upah minimum kota Batam setiap tahunnya mengalami penyesuaian dan bersifat tidak tetap setiap tahunnya, pertumbuhan peningkatan tertinggi terjadi pada 2013 yaitu Rp.638.000 dan terendah terjadi pada tahun 2015 yaitu sebesar Rp.261.210. Kenaikan upah tersebut terjadi karena biaya hidup layak meningkat akibat harga-harga kebutuhan ekonomi yang selalu meningkat.

Dikaji selama 5 tahun terakhir didapati bahwa PT. Startmara Pratama dari tahun 2012 sampai 2016 hanya memberi upah minimum atau upah minimal kota/ kabupaten kepada karyawannya.

Hal lain yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan adalah adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat

produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini.

Selain itu pengalaman kerja dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang sama dengan yang sedang dihadapi. Banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan atau menunjukkan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi.

Menurut Manulang (2008: 15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan upah yang sesuai kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawannya, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Tabel 1.2 Data Perbandingan pengalaman berkerja

Tahun	Pengalaman Kerja (Tahun)			
	<5	5-10	10-15	>15

2016	57	30	27	6
2015	54	26	28	6
2014	47	32	35	5
2013	43	36	40	7
2012	46	28	44	5

Sumber: HRD PT.Startmara Pratama,2016

Dilihat dari tabel 1.2 bahwa karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun mengalami peningkatan pada tahun 2016 sebanyak 3 orang dari tahun sebelumnya pada tahun 2015 tetapi mengalami penurunan jumlah karyawan yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun pada tahun 2013 sebanyak 4 orang dari tahun sebelumnya.

Dikaji selama 5 tahun terakhir didapati bahwa PT. Startmara Pratama dari tahun 2012 sampai 2016 memiliki rasio lebih tinggi untuk karyawan yang pengalaman kerja kurang dari 5 tahun dari pada karyawan yang pengalaman bekerja lebih dari 5 tahun keatas. PT Startmara Pratama biasanya merekrut karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dengan tujuan menghemat biaya perusahaan, yaitu dengan pemberian upah minimal kota/ kabupaten (UMK) kepada karyawan tersebut.

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, Untuk Meningkatkan Produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

PT Startmara Pratama adalah perusahaan bergerak di bidang distributor produk makanan dan minuman yang berdiri di batam sejak 1993. Dalam usahanya, perusahaan ini selalu mengutamakan pelayanan yang terbaik kepada langganannya. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk makanan dan minuman, perusahaan ini percaya bahwa produk *freshness* adalah yang terpenting, FIFO selalu terjaga dengan ketat, Untuk meminimalkan *bad stock* dan juga keluhan dari pelanggan. Dengan demikian PT Startmara Pratama memerlukan adanya karyawan-karyawan yang aktif dalam berkerja.

Pemberian upah di PT Startmara Pratama di batam adalah upah tetap. Upah tetap merupakan upah yang diterima pekerja/buruh secara tetap atas suatu pekerjaan yang dilakukan secara tetap. Upah tetap ini diterima secara tetap dan tidak dikaitkan dengan tunjangan tidak tetap, upah lembur dan lainnya (Adisu,2008: 4).

Bertahun tahun PT.Startmara Pratama berdiri sudah tentu memenuhi standar lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan yang dapat menjadi daya tarik sebuah perusahaan untuk mengikat karyawan agar dapat berkerja dalam perusahaan tersebut. begitupun dengan faktor utama yang membuat karyawan ingin bekerja dalam sebuah perusahaan, yaitu upah, upah yang layak tidak dapat dipungkiri adalah fakta terkuat ang dapat mengikat karyawan untuk tetap tinggal dan berkerja dalam perusahaan. Namun dalam penetapanya perusahaan harus tetap seimbang dan tersistem dengan baik agar sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah sehingga karyawan di PT Startmara Pratama pun merasa puas.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul "**PENGARUH UPAH DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT STARTMARA PRATAMA DI KOTA BATAM**".

## 1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan upah dan pengalaman kerja seringkali menjadi keributan antara pekerja/karyawan dengan pemberi kerja/pengusaha. Oleh karena itu diperlukan perhatian khusus untuk menindaklanjuti

permasalahan tersebut. Atas dasar itu perlu dilakukan identifikasi masalah yang muncul pada penelitian ini, yaitu:

1. PT Startmara Pratama hanya memberi upah minimum atau upah minimal kota/ kabupaten kepada karyawannya.
2. PT Startmara Pratama biasanya merekrut karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja dengan tujuan menghemat biaya perusahaan, yaitu dengan pemberian upah minimal kota/ kabupaten (UMK) kepada karyawan tersebut.
3. Pengalaman kerja bisa mempengaruhi kualitas kerja seorang karyawan. Untuk itu perlu dicarikan cara penyelesaiannya sehingga kualitas kerja seorang karyawan tetap terjaga.
4. Produktivitas karyawan PT Startmara Pratama perlu ditingkatkan lagi.
5. Pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik masih diperlukan

### 1.3 Pembatasan Masalah

Dikarenakan keterbatasan waktu, tenaga dan sumber daya yang penulis miliki, Maka penulis hanya membatasi penelitian tersebut pada pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.



#### 1.4 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dibahas penulis agar penelitian ini tidak menyimpang dari tujuanyang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam?
3. Apakah upah dan pengalaman kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Upah terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Startmara Pratama di kota Batam.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau *input* bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berhubungan dengan bidang manajemen sumber daya manusia.

- a. Bagi penulis

Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori dan praktik yang diterapkan di PT Startmara Pratama.

- b. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan perpustakaan Universitas Putera Batam dan dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi refensi untuk PT Startmara  
Pratama dalam mengkaji produktivitas karyawan dalam segi upah dan  
pengalaman kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### 2.1.1. Upah

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, Besarnya upah dapat berubah-ubah

Menurut Undang-undang No 13 tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Mulyadi (2008:373). Upah adalah pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (Buruh), Upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan. Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:122) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Saydam dalam Kadarisman (2012:144) Upah, juga sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak.

#### **2.1.1.1. Sistem Upah**

Menurut Hasibuan (2012: 118) Ada beberapa sistem yang digunakan untuk mendistribusikan upah, dirumuskan empat sistem yang secara umum dapat diklarifikasikan sebagai berikut :

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. Sistem 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 lamanya dinas.

Sistem upah semacam ini akan mendorong untuk lebih setia dan loyal terhadap perusahaan dan lembaga kerja. sistem ini sangat menguntungkan bagi yang lanjut usia dan juga orang-orang muda yang didorong untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan. Hal ini disebabkan adanya harapan bila sudah tua akan lebih mendapat perhatian. Jadi upah ini kan memberikan perasaan aman kepada karyawan, disamping itu sistem upah ini kurang bisa memotivasi karyawan.

4. 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. Salah satu kelemahan dari sistem ini adalah kurang mendorong inisiatif kerja, sehingga sama halnya dengan sistem upah menurut lamanya kerja dan lamanya dinas. Kebaikan akan memberikan rasa aman karena nasib karyawan ditanggung oleh perusahaan.

#### **2.1.1.2. Penggolongan Upah**

Menurut Rivai (2011: 554). Upah digolongkan menjadi beberapa bagian, yaitu sebagai berikut :

1. Upah Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya upah ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu, atau bulan. Besarnya upah sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja bukan dikaitkan dengan prestasi kerjanya.

2. Upah Sistem Hasil (*Output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Besarnya upah yang dibayar selaludidasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya .

3. Upah Sistem Borongan

sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya.

penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan cukup rumit lama mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

### **2.1.1.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah**

Di kebanyakan perusahaan keputusan menentukan tingkat besar kecilnya upah dipengaruhi oleh banyak hal. Winarni dan Sugiyarso (2008: 115), menyatakan bahwa faktor – faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat upah antara lain :

#### **1. Ketetapan Pemerintah**

Dalam penentuan gaji dan upah yang perlu diingat adalah bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja.

#### **2. Tingkat Upah di Pasaran**

Besarnya upah yang dibayarkan oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis, yang beroperasi pada sektor yang sama, digunakan sebagai acuan untuk menentukan besarnya upah pada perusahaan tersebut. Tingkat upah yang berlaku di pasaran dapat diperoleh melalui survey. Perusahaan dapat memutuskan untuk memberikan besarnya upah pada karyawannya dengan



cara menyamakan atau melebihi sedikit dari harga pasar yang berlaku, tergantung pada strategi dan kemampuan perusahaan tersebut.

### 3. Kemampuan Perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar upah tergantung daripada kemampuan finansial perusahaan. Untuk mempertahankan karyawan, perusahaan akan mungkin membayar upah yang sama atau lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan lain, akan tetapi hal itu akan tergantung daripada kondisi finansial perusahaan.

### 4. Kualifikasi SDM yang Digunakan

Saat ini tingkat teknologi yang dipergunakan oleh perusahaan menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya. Semakin canggih teknologinya, akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di samping itu segmen pasar dimana perusahaan itu bersaing juga menentukan tingkat kualifikasi sumber daya manusianya.

### 5. Kemauan Perusahaan

Perusahaan kadang tidak ingin repot dengan faktor-faktor seperti harga pasar dan lain-lain, perusahaan hanya akan berpegang pada apa yang menurutnya wajar.

### 6. Tuntutan Pekerja

Tuntutan para pekerja dan kemauan perusahaan biasanya dipertemukan dalam meja perundingan dengan cara musyawarah atau tawar-menawar. Organisasi pekerja dan pengusaha secara sendiri-sendiri atau gabungan organisasi pekerja dan gabungan perusahaan dapat melakukan hal ini.

#### **2.1.1.4. Indikator Upah**

Menurut Moekijat (2008: 121), beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian gaji dan upah yaitu sebagai berikut :

1. Upah itu harus adil

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya hidup minimal karyawan secara umum perhari Rp.1500,- maka upah yang diberikan harus sama/ lebih dari biaya hidup perharinya.

3. Upah harus dapat memenuhi kebutuhan yang minimal.

Artinya upah yang diberikan harus dapat mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidup karyawan beserta keluarganya, minimal kebutuhan pokok karyawan harus terpenuhi untuk kelangsungan hidupnya.

4. Upah harus dapat mengikat

Besarnya upah harus disediakan sedemikian rupa, hal ini penting untuk menghindari pindahnya karyawan ke perusahaan lain, karena perusahaan

itu memberikan upahnya lebih tinggi, terutama kepada karyawan penting dan berprestasi.

### 2.1.2. Pengalaman Kerja

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia, “pengalaman dapat diartikan sebagai yang pernah dialami (dijalani, dirasa, ditanggung, dsb)”. Menurut Manulang (2008: 15), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Sedangkan menurut Ranupandojo, mengemukakan pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri

seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut, menurut hukum (law of exercise) diungkapkan bahwa dalam law of exercise atau the law disuse (hukum penggunaan) dinyatakan bahwa “Hubungan antara stimulus dan respon akan bertambah kuat atau erat bila sering digunakan (use) atau sering dilatih (exercise) dan akan berkurang, bahkan lenyap sama sekali jika jarang digunakan atau tidak pernah sama sekali”.

Jadi sesungguhnya yang penting diperhatikan dalam hubungan tersebut adalah kemampuan seseorang untuk belajar dari pengalamannya, baik pengalaman manis maupun pahit. Maka pada hakikatnya pengalaman adalah pemahaman terhadap sesuatu yang dihayati dan dengan penghayatan serta mengalami sesuatu tersebut diperoleh pengalaman, ketrampilan ataupun nilai yang menyatu pada potensi diri.

#### **2.1.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengalaman Kerja**

Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan, maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi

pengalaman kerja. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja menurut Handoko (2008: 241) adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan jawab dan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes and needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

#### **2.1.2.2. Pengukuran Pengalaman Kerja**

Pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang Menurut Arsi adalah :

- 1) Gerakannya mantap dan lancar. Setiap karyawan yang berpengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
- 2) Gerakannya berirama. Artinya terciptanya dari kebiasaan dalam melakukan pekerjaan sehari – hari.
- 3) Lebih cepat menanggapi tanda – tanda. Artinya tanda – tanda seperti akan terjadi kecelakaan kerja.
- 4) Dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karena didukung oleh pengalaman kerja dimilikinya maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat menduga akan adanya kesulitan dan siap menghadapinya.
- 5) Bekerja dengan tenang. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar.

### **2.1.2.3. Indikator Pengalaman Kerja**

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja yaitu (Foster 2011: 43 ):

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

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan ketrampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau ketrampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan ketrampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

### 2.1.3. Produktivitas Karyawan

Secara filosofis, Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuatifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. Blecher dalam Wibowo (2007:109).

Menurut Sunyoto (2012:202), Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil kinerja, seperti misalnya jumlah makan siang karyawan yang dilayani oleh warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Sedangkan menurut Sutrisno (2009:93), Produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sedangkan menurut Rivai (2011 : 156), menyatakan bahwa Produktivitas



karyawan tidak hanya mencakup aspek-aspek ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan aspek non ekonomi, misalnya manajemen dan organisasi, masalah mutu kerja, motivasi, inisiatif dan lain sebagainya.

Secara umum dari pendapat yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Penilaian terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diukur melalui pelaksanaan kerja yang relatif baik, sikap kerja, tingkat keahlian dan disiplin kerja. Produktivitas karyawan merupakan ukuran keberhasilan karyawan menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan pada waktu tertentu yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas pekerjaannya.

#### **2.1.3.1. Manfaat Pengukuran Produktivitas**

Menurut Hasibuan (2012:102), menyatakan manfaat pengukuran produktifitas dalam suatu organisasi perusahaan antara lain :

- a. Perusahaan dapat menilai efesiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktifitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
- b. Perencanaan sumber-sumber daya akan lebih efektif dan efisien melalui pengukuran produktifitas, baik dalam perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang.

- c. Tujuan ekonomis dan non ekonomis dari perusahaan dapat diorganisasikan kembali dengan cara memberikan prioritas tertentu yang dipandang dari sudut produktifitas.
- d. Perencanaan target tingkat produktifitas di masa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi pengukuran tingkat produktifitas sekarang.
- e. Nilai-nilai produktifitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
- f. Pengukuran produktifitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.

Pengukuran produktifitas akan memberikan informasi yang bermanfaat dalam mengevaluasi perkembangan dan efektifitas dari perbaikan terus menerus yang dilakukan dalam produktifitas tersebut.

### **2.1.3.2. Penilaian Produktivitas Karyawan**

Menurut Handoko (2009:122) penilaian produktivitas adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengolahan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan, penilaian produktivitas juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi.

Handoko (2009:123) menyebutkan bahwa penilaian produktivitas terdiri dari 3 kriteria, yaitu :

- a. Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat di ukur.
- b. Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-prilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.
- c. Penilaian berdasarkan judgement yaitu penilaian berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan, keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

#### **2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Menurut Simanjuntak dalam Sutrisno (2009:103), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Pelatihan.

Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

Keadaan mental dalam fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan

fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.

3. Hubungan antara atasan dan bawahan.

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.3.4. Indikator Produktivitas**

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut: Sutrisno (2009:104)

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.

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.

5. Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Sumber
----	----------	-------	----------	-------	--------

1	Chalimatus Sa'diyah 1) Hermin Endratno 2)	Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT Pelita Satria Perkasa Sokaraja	Pengalaman kerja (X <sub>1</sub> ), Motivasi intrinsik (X <sub>2</sub> ), Kepuasan kerja (X <sub>3</sub> ), dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel pengalaman kerja, Motivasi intrinsik, Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan	Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBIMA) Issn : 2338 - 9729 Vol. 1, No. 1, September 2013 Hal. 74 - 86
2	Endang Widyawati Ningrum, Wenny Dhamayanti Dan Ratih Puspitorini Y.A	Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja, Upah Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Usaha Jasa Industri Dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember	Disiplin kerja (X <sub>1</sub> ), Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> ), Upah kerja (X <sub>3</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> ), dan Produktivitas (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja, motivasi kerja, upah kerja dan lingkungan kerja berkorelasi signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.	Jurnal Ilmiah INOVASI, Vol.13 No.1, Hal. 1-10, tahun 2013
	Muhammad Kanzunnudin	Pengaruh Upah dan Pengawasan terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus	Upah (X <sub>1</sub> ), Pengawasan (X <sub>2</sub> ), dan Produkt	Hasil Penelitian bahwa variabel upah dan pengawasan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT.	Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 2 No. 1. Juni

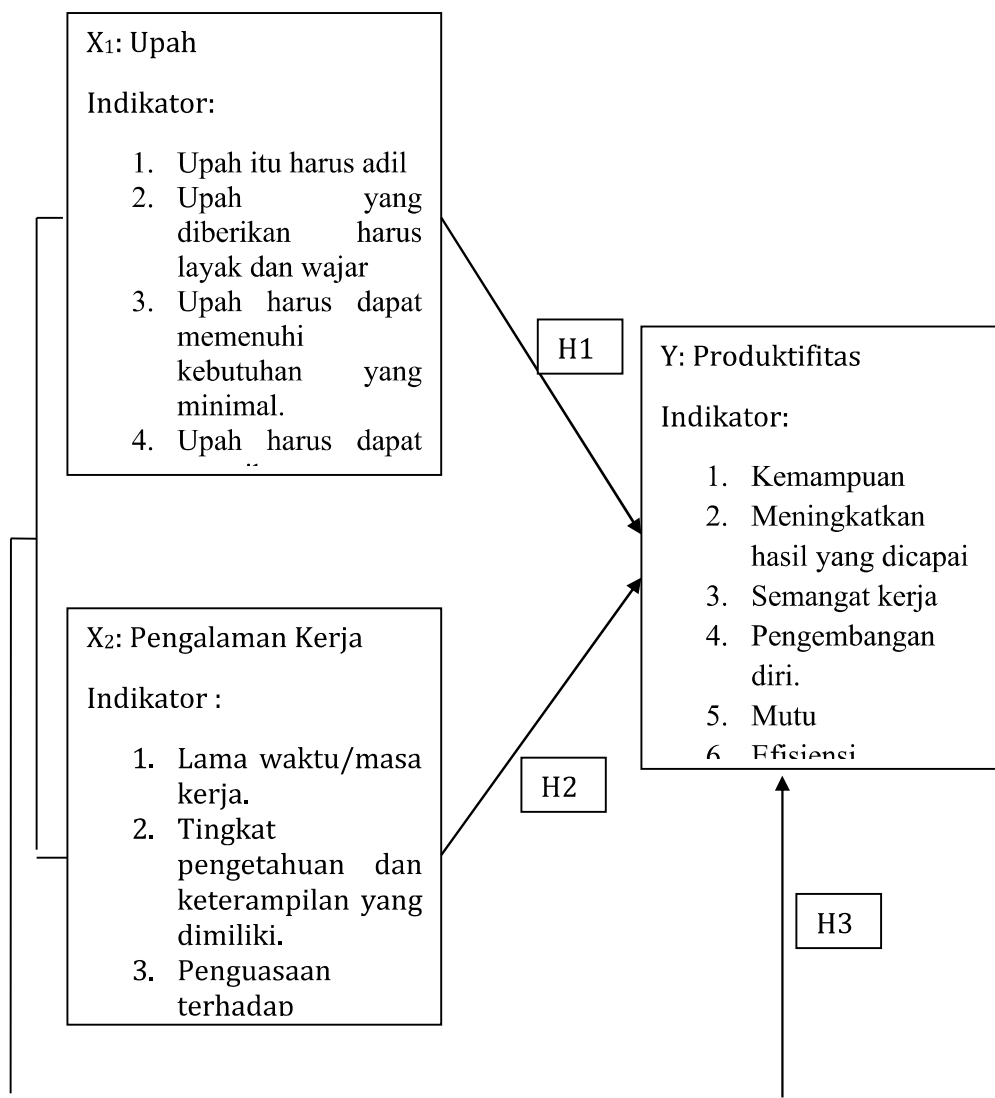
3		Pada PT. Tonga Tiur Putra Kragan Kabupaten Rembang)	ivitas (Y)	Tonga Tiur Putra Rembang dimana nilai F tabel sebesar 0,9946, karena F hitung > F tabel.	2007.
4	Albon Hamonangan, Zulkarnain Lubis, Abdul Rahman	Pengaruh Keterampilan, Upah, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Industri Karet Nusantara Medan	Keterampilan (X <sub>1</sub> ), Upah (X <sub>2</sub> ), Motivasi (X <sub>3</sub> ), Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> ) dan Produktivitas (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, upah, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan.	Agrica. Vol. 8 No. 2   Desember 2015
5	Haedar, Suandi Putra Syamsuddin	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Motivasi (X <sub>1</sub> ), Pengalaman Kerja (X <sub>2</sub> ), dan Produktivitas (Y)	Hasil analisis regresi berganda penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suzuki Diana Motor Cabang Palopo	Jurnal manajemen Vol.1 No.2, tahun 2014

Sumber : Peneliti, 2016

### 2.3. Kerangka Berpikir

Untuk memperjelas pelaksanaan penelitian dan sekaligus untuk mempermudah dalam pemahaman, maka perlu dijelaskan suatu kerangka penelitian sebagai landasan dalam pemahaman.

Adapun kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber : Peneliti 2016



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

#### **2.4. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang diajukan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga variabel upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan di PT Startmara Pratama.
- H2 : Diduga variabel pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan di PT Startmara Pratama.
- H3 : Diduga variabel upah dan pengalaman kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel produktivitas karyawan di PT Startmara Pratama.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian menurut Umar (2009: 54), adalah “Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penyelidikan yang dibuat sedemikian rupa agar diperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian”. Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dan gejala variabel yang diteliti. Dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan tipe penelitian eksplanatif – kausal. Penelitian eksplanatif bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada. Sedangkan kausalitas sebagai suatu langkah untuk mengevaluasi hubungan antar variabel yang diteliti dalam bentuk pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Jenis variabel dalam penelitian ini ada dua, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* adalah suatu skala yang digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari responden diberi skor dengan menggunakan 5 poin skala *Likert*, yaitu pemberian scoring dengan 5 kategori :

**Tabel 3.1**  
**Kategori Skala Likert**

SS ( Sangat Setuju )	Diberi Skor 5
S ( Setuju )	Diberi Skor 4
R ( Ragu – Ragu )	Diberi Skor 3
TS ( Tidak Setuju )	Diberi Skor 2
STS ( Sangat Tidak Setuju )	Diberi Skor 1

Sumber : Sugiyono (2013: 93)

### **3.2.1. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel yang dianggap sebagai variabel dependen adalah produktivitas karyawan PT. Startmara Pratama. Adapun definisi operasional dan pengukuran dari variabel dependen sebagai berikut:

Menurut Sunyoto (2012:202), Produktivitas kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi dari hasil

kinerja, Daftar pertanyaan mengenai kinerja berisikan 6 butir pertanyaan. Variabel produktifitas diukur dengan lima poin skala *Likert* yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka semakin tinggi produktifitas karyawan tersebut.

### **3.2.2. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel yang dianggap sebagai variabel independen yaitu upah dan pengalaman kerja Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran dari variabel independen:

#### **3.2.2.1. Upah**

Menurut Hasibuan dalam Kadarisman (2012:122) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Daftar pertanyaan mengenai upah berisikan 4 butir pertanyaan. Variabel upah diukur dengan lima poin skala *Likert* yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka karyawan merasa semakin puas atas upah yang diterimanya.

#### **3.2.2.2. Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Daftar pertanyaan mengenai pengalaman kerja berisikan 3 butir pertanyaan. Variabel pengalaman kerja diukur dengan lima poin skala *Likert* yaitu skala 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi nilai yang diperoleh menandakan karyawan setuju mengenai pengalaman kerja.

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2013:148). Populasi penelitian adalah keseluruhan objek yang menjadi sasaran penelitian. kelompok elemen lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajari atau menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Startmara Pratama sebanyak 120 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2013: 81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penarikan

sampel dilakukan secara random sampling dengan menggunakan Slovin dengan tingkat kesalahan 5% (Noor, 2011: 158) sebagai berikut:

$$\eta = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

**Rumus 3.1** Slovin

Sumber : Sugiyono (2013: 81)

Keterangan:

$\eta$  = Jumlah elemen/anggota sampel

$N$  = Jumlah elemen/anggota populasi

$E$  = Error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,10 (catatan dapat dipilih oleh peneliti).

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$\eta = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (5\%)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 120 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{120}{1 + 0,3}$$

$$n = \frac{120}{1,3}$$

$$n = 92,30$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 92,30 dibulatkan menjadi 93 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Startmara Pratama sebanyak 93 responden atau ( $n = 93$ ).



### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan-karyawan PT. Startmara Pratama.

#### **3.4.1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2013:223) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari objek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan mengadakan pengumpulan data kepada populasi yang telah ditentukan.

Adapun data primer adalah data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Startmara Pratama di Batam yang telah dibuat dan disusun dalam bentuk pertanyaan yang berisi rangkaian pertanyaan. Yang menjadi dasar dari metode ini adalah *self report* dari subjeknya. Dengan dasar metode ini diharapkan dapat mengenai sasaran karena subyek dianggap paling mengetahui dirinya sendiri. Data yang digunakan mengenai upah, pengalaman kerja.

#### **3.4.2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2013:223) sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai literatur-literatur maupun informasi yang menunjang lainnya seperti data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini dan data tentang profil perusahaan.

### **3.5. Metode Analisis Data**

Untuk melengkapi analisis data kuantitatif maka peneliti menggunakan alat hitung SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 20 digunakan untuk menguji data primer yang telah terkumpul sehingga dapat diketahui pengaruh antara variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **3.5.1. Uji Kualitas Data**

##### **3.5.1.1. Uji Validitas**

Dalam Wibowo (2012: 35-37) menyatakan bahwa uji validitas yaitu uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk

mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Validitas menunjukkan sejauh mana perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur mencerminkan perbedaan yang sesungguhnya di antara responden yang diteliti. Dalam menentukan kelayakan atau tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

**Tabel 3.2 Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat Kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup Kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat Rendah

Sumber : wibowo (2012: 36)

Besaran nilai koefisien korelasi product moment dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

**Rumus 3.2** Product moment  
Sumber : Wibowo (2012: 37)

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$x$  = skor item

$y$  = skor total dari  $y$

$n$  = jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

- a) Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
- b) Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### **3.5.1.2. Uji Reliabilitas**

Dalam Wibowo (2012:52-53) menyatakan bahwa reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat

menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Metode uji yang sering digunakan pada skala likert adalah metode cronbach's alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r tabel df = (α, n-2).

Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode conbrach alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum x a_b^2}{a_1^2} \right]$$

**Rumus 3.3** Conbrach alpha  
**Sumber :** Wibowo (2012: 52)

Keterangan:

r = reliabilitas intrumen

k = banyaknya item pertanyaan atau pernyataa

$\sum x a_b^2$  = jumlah varian butir

$a_1^2$  = jumlah varian total

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai r tabel.

**Tabel 3.3. Kriteria Indeks Koefisien Realibilitas**

No	Nilai Interval	Kriteria
----	----------------	----------

1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 - 0,599	Cukup
4	0,60 - 0,799	Tinggi
5	0,80 - 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012: 53)

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak bisa menjadi terpenuhi.

#### 3.5.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:110), "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil".

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu:

1. Analisis Grafik

Dengan melihat *normal probability plot* apabila berdistribusi normal akan membentuk satu garis diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2006:110).

2. Uji Statistik

Disamping uji grafik dapat dilengkapi dengan uji statistik untuk memastikan apakah data disepanjang garis diagonal berdistribusi normal.

Untuk menguji secara statistik dapat digunakan uji statistik non-parametik Kolmogorov - Smirnov (KS) yang dapat dilihat dari data residualnya apakah berdistribusi dengan normal atau tidak dengan pengambilan keputusan dari nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* di atas nilai signifikan 0.05 (Ghozali, 2006:127).

### 3.5.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wijaya (2011:126-127), Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varian variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka di sebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data cross section memiliki data yang mewakili berbagai ukuran ( kecil, sedang dan besar).

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada metode pengujian yang bisa digunakan yaitu dengan melihat pola grafik regresi dan uji Glejser.

#### 1. Analisis Grafik

Dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan residualnya. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik tersebut, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Ghozali, 2006:105).

#### 2. Uji Statistik



Disamping uji grafik dapat dilengkapi dengan uji statistik untuk memastikan apakah grafik tersebut benar tidak terjadi heteroskedastisitas, maka dilakukan uji glejser yang menyatakan apabila nilai signifikansi  $> 0.05$  maka model regresi bebas dari heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila nilai signifikansi  $< 0.05$  maka model regresi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006:109).

### **3.5.2.3. Uji Multikolinearitas**

Menurut Wibowo (2012: 61) Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut.

Kriteria penilaian uji Multikolinearitas adalah :

1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, jika nilai VIF lebih kecil dari 10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan non-multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.
2. Jika nilai *Tolerance* lebih kecil dari 0.10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya, jika nilai *Tolerance* lebih besar dari

0.10 maka variabel tersebut mempunyai persoalan non-multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya.

### 3.5.3. Uji Pengaruh

#### 3.5.3.1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Simamora (2005:42), Regresi berganda (*multiple regression*) digunakan untuk memprediksi sebuah variabel *dependent* menggunakan berbagai variabel *independent* yang disebut dengan prediktor.

Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*independent*) yaitu upah ( $X_1$ ), pengalaman kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Adapun bentuk persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

**Rumus 3.4** Persamaan Regresi

Sumber (Simamora 2005: 42)

Keterangan :

$Y$  : Variabel produktivitas kerja karyawan (*dependent variable*)

$b_1$  : Koefisien regresi upah

$b_2$  : Koefisien regresi pengalaman kerja

$X_1$  : Variabel upah (*independent variable*)

$X_2$  : Variabel pengalaman kerja (*independent variable*)

$a$  : Bilangan konstan

$e$  : *Error*.

### 3.5.3.2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Priyatno (2010:66), Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisis regresi, hal ini ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel *independent* sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

### 3.5.4. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan pada penelitian ini. Maka uji yang dilakukan oleh peneliti meliputi uji F (secara simultan) maupun uji t (secara parsial).

### 3.5.4.1. Uji Parsial (T-Test)

Menurut Priyatno (2010: 67), Uji t ini digunakan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel bebas (*independent*) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*)

Kriteria penilaian uji t adalah :

- 1) Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independeent* berpengaruh pada variabel *dependent*.
- 2) Apabila nilai t hitung lebih kecil dari t tabel dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *independent* tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent*.

t hitung dapat dicari dengan rumus :

$$T \text{ hitung} = \frac{b_i}{\dots}$$

**Rumus 3.5** T-hitung

Sumber : Priyatno (2010: 67)

Keterangan :

$b_i$  = Koefisien regresi variabel  $i$ .

$S_{b_i}$  = Standar *error* variabel  $i$ .

#### 3.5.4.2. Uji Simultan (F-Test)

Menurut Priyatno (2010:67), Uji F ini digunakan untuk mengukur apakah variabel bebas (*independent*) secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*).

Kriteria penilaian uji F adalah :

1. Apabila F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya semua variabel *independent* secara bersama-sama merupakan penjelas signifikan terhadap variabel *dependent*.
2. Apabila F hitung lebih kecil dari F tabel dengan nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya semua variabel *independent* secara bersama-sama

bukan merupakan penjelas signifikan terhadap variabel *dependent*.

F hitung dapat dicari dengan rumus :

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

**Rumus 3.6** F-hitung  
Sumber : Priyatno (2010: 67)

Keterangan :

R = Koefisien determinasi

n = Jumlah data atau kasus

k = Jumlah variabel independen.

## **3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Startmara Pratama yang beralamat di Komplek Cammo Industrial Blok G No. 1-3, Batam-Indonesia.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan September 2016 sampai dengan Januari 2017, dengan penyusunanya sebagai berikut:

**Tabel 3.4. Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Septem ber	Oktober	Novemb er	Desemb er	Januari
1	Perancangan Penelitian	■				
2	Studi Kepustakaan	■	■	■	■	
3	Penentuan Topik dan Judul		■			
4	Pengajuan Proposal		■	■		
5	Pengumpulan Data			■	■	
6	Analisis Data				■	■
7	Pembuatan Laporan					■
8	Simpulan dan Saran					■

Sumber : Peneliti (2016)