

**PENGARUH UPAH DAN PELATIHAN DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN
CV RUMAH JOK DCARZ**

TUGAS AKHIR

Untuk memenuhi syarat penyelesaian Program Studi D-IV
Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



NAMA : Rosandha Ester Lestari M

NIM : 1715109

**POLITEKNIK STMI JAKARTA KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN
REPUBLIK INDONESIA
JAKARTA 2019**

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

**JUDUL TUGAS AKHIR :
“PENGARUH UPAH DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN
CV RUMAH JOK DCARZ”**

DISUSUN OLEH :

NAMA : ROSANDHA ESTER LESTARI M

NIM : 1715109

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah Melakukan dan Dinyatakan Lulus

Seminar : 22 Agustus 2019

Sidang : 29 Agustus 2019

Dinyatakan Lulus : 29 Agustus 2019

Diketahui,

Jakarta, 30 Agustus 2019

Dosen Pembimbing



Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

NIP 198607262014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rosandha Ester Lestari M

NIM : 1715109

Berstatus sebagai mahasiswa jurusan Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Kementerian Perindustrian RI, dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul.

“PENGARUH UPAH DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN CV RUMAH JOK DCARZ”

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, dosen pembimbing, melalui tanya jawab, serta buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini,
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapat gelar sarjana di Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti di atas, maka karya Tugas Akhir saya ini dibatalkan.

Jakarta, 19 Agustus 2019




Yang membuat pernyataan,
Rosandha Ester Lestari M

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA


Nama : Rasandha Ester Lestari M
 NIM : 1715109
 Judul TA : Pengaruh Upah dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Karyawan di Rumah Tok Dearz
 Pembimbing : Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
30/05/19	I	Bimbingan Bab I, Revisi Bab I	<u>Quh</u>
10/06/19	I, II	Acc Bab I, Bimbingan Bab II	<u>Quh</u>
22/07/19	II, III	Acc Bab II, Bimbingan Bab III	<u>Quh</u>
29/07/19	III	Bimbingan Kuisioner	<u>Quh</u>
02/08/19	III	Acc Bab III	<u>Quh</u>
05/08/19	IV	Bimbingan Bab IV	<u>Quh</u>
07/08/19	IV, V	Acc Bab IV, Bimbingan Bab V	<u>Quh</u>
09/08/19	V, VI	Acc Bab V, Bimbingan Bab VI	<u>Quh</u>
14/08/19	VI	Acc Bab VI	<u>Quh</u>

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif


Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
 NIP: 198607262014021001

Pembimbing


Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
 NIP: 198607262014021001

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR :

“PENGARUH UPAH DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN CV RUMAH JOK DCARZ”

DISUSUN OLEH :

NAMA : ROSANDHA ESTER LESTARI M

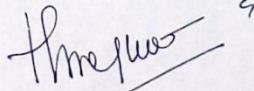
NIM : 1715109

PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diuji oleh tim penguji sidang Tugas Akhir program studi Administrasi
Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada Kamis, 29 Agustus 2019

Jakarta, 30 Agustus 2019

Penguji 1



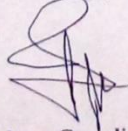
Dra. Sri Daryuni, MM
NIP. 195406291982032003

Penguji 2



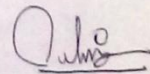
Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, MPd
NIP. 195703211984031005

Penguji 3



(Bambang Gunadi, SH, M.Si)
NIP. 195807201984031002

Penguji 4



(Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM)
NIP. 198607262014021001

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas pada karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Populasi data penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV Rumah Jok Dcarz dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 35. Teknik pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, analisis korelasi, analisis regresi, dan pengujian hipotesis dengan taraf signifikan 5 % menggunakan program SPSS *For Windows Version*24. Berdasarkan hasil penelitian ini yang pertama: uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV Rumah Jok Dcarz dengan nilai $3.127 > 2,0369$ dan $0,000 < 0,05$. Dan variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan di CV Rumah Jok Dcarz nilai $5.774 > 2,0369$ dan $0,000 > 0,05$. Sedangkan uji simultan (f) menunjukkan bahwa upah dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Rumah Jok Dcarz dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($70,970 > 3,29$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Upah (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan atau bersama – sama mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja (Y).

Kata Kunci : Upah, Pelatihan, Dan Produktivitas.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Tugas Akhir "*Pengaruh Upah dan Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Karyawan CV Rumah Jok Dcarz*" ini merupakan salah satu persyaratan yang harus diselesaikan oleh Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) program D-IV di Poiteknik STMI Jakarta.

Penulis menyadari bahwa terlaksananya penulisan Tugas Akhir ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

- Kedua Orang Tua tercinta J. Manullang dan K. Br Manalu, abang dan adik saya selaku motivator utama penyusunan laporan. Terima kasih atas semua cinta yang diberikan, dorongan, motivasi serta semua do'a yang dipanjatkan.
- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri Kementerian Perindustrian RI.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) dan sebagai Dosen Pembimbing saya. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk Penulis dalam proses penulisan laporan ini.
- Seluruh Dosen Pengajar Politeknik STMI Jakarta, khususnya dosen – dosen jurusan Administrasi Bisnis Otomotif, yang telah memberikan ilmu dan semoga menjadi ilmu yang bermanfaat sehingga menjadi amal kebaikan bagi kita semua.
- Seluruh responden penelitian yang telah meluangkan waktunya dan memberikan informasi untuk membantu penyelesaian tugas akhir ini.

- HIMABO dan Rekan – rekan seperjuangan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) angkatan 2015 yang telah memberikan saran kepada penulis selama menyelesaikan tugas akhir ini.
- Semua pihak yang telah berjasa kepada Penulis dalam menyusun laporan ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna dengan segala kekurangannya oleh karena itu Penulis memohon saran dan pendapat yang bersifat membangun demi kesempurnaan Penulis dimasa yang akan datang. Penulis berharap, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi rekan – rekan mahasiswa dan pembaca.

Jakarta, 19 Agustus 2019

Rosandha Ester Lestari M

Teruntuk

Papa Jonson Manullang & Mama Kotaria Manalu

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Batasan Masalah.....	7
1.5 Manfaat Penelitian	7
1.6 Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1 Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian SDM dan Manajemen SDM.....	9
2.1.2 Fungsi SDM dan Manajemen SDM	11
2.1.2.1 Fungsi Sumber Daya Manusia	11
2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Upah	17

2.2.1 Pengertian Upah	18
2.2.2 Jenis Upah	18
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Upah.....	19
2.2.4 Tujuan Upah	21
2.2.5 Cara Menghitung Upah	22
2.1.5.1 Cara Menghitung Upah Harian	22
2.1.5.2 Cara Menghitung Upah Borongan	23
2.2.6 Indikator Upah.....	24
2.3 Pelatihan.....	24
2.3.1 Pengertian Pelatihan	24
2.3.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan.....	25
2.3.3 Teknik Pelatihan.....	26
2.3.4 Metode Pelatihan	27
2.3.5 Jenis Pelatihan	29
2.3.6 Indikator Pelatihan	29
2.4 Produktivitas Kerja.....	30
2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	30
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	31
2.4.3 Ciri Pegawai Yang Produktif	32
2.4.4 Hubungan Upah Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja.....	33
2.4.5 Indikator Produktivitas Kerja	33
2.5 Kerangka Berpikir	35
2.6 Penelitian Terdahulu	36
2.7 Hipotesa Penelitian.....	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	39

3.1 Data Penelitian	39
3.2 Ruang Lingkup Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Metode Penentuan Sampel	30
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Metode Pengumpulan Data	40
3.5 Instrumen Penelitian.....	42
3.6 Metode Analisa Data.....	44
3.6.1 Uji Validitas Data	45
3.6.2 Uji Reliabilitas Data	46
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	46
3.6.4 Analisis Kolerasi dan Regresi	47
3.6.5 Uji Hipotesis Penelitian.....	53
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA	57
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.1.1 Profil Perusahaan.....	57
4.1.2 Logo Brand Perusahaan.....	57
4.1.3 Lokasi Perusahaan	58
4.1.4 Layout CV Rumah Jok Dcarz	58
4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan	60
4.1.6 Sejarah Perusahaan	60
4.2 Struktur Organisasi	61
4.3 Deskripsi Pekerjaan (<i>Job Description</i>)	62
4.4 Klasifikasi Produk.....	65
4.4.1 Alur Proses Produksi	66

4.4.2 Proses Produksi	66
4.5 Gambaran Umum Responden	70
4.5.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	71
4.5.2 Berdasarkan Usia.....	71
4.5.3 Berdasarkan Lama Bekerja	72
4.5.4 Berdasarkan Pendidikan	71
4.6 Penentuan Range.....	73
4.7 Deskripsi Variabel Penelitian.....	73
4.7.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X1.....	74
4.7.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel X2.....	75
4.7.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Y.....	76
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN	77
5.1 Uji Validitas Data.....	77
5.1.1 Uji Validitas Variabel Upah	77
5.1.2 Uji Validitas Variabel Pelatihan.....	79
5.1.3 Uji Validitas Variabel Produktivitas	81
5.2 Uji Reliabilitas Data.....	83
5.3 Uji Asumsi Klasik.....	85
5.3.1 Uji Normalitas	85
5.3.2 Uji Multikolonieritas	86
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas	87
5.4 Uji Analisis Kolerasi dan Regresi	88
5.4.1 Analisis Kolerasi Sederhana dan Berganda.....	88
5.4.2 Analisis Regresi Sederhana dan Berganda.....	93
5.5 Konstelasi Penelitian.....	99

5.6 Uji Koefisien Determinasi.....	100
5.7 Uji Hipotesis	100
5.7.1 Uji T (Parsial).....	100
5.7.2 Uji F (Simultan).....	105
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
6.1 Kesimpulan	108
6.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Pemberian Upah Karyawan CV Rumah Jok Dcarz.....	3
Tabel I.2 Data Produksi dan Penjualan Jok Mobil.....	5
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel III.1 Kisi-Kisi Instrumen Variabel.....	42
Tabel III.2 Skala Likert.....	45
Tabel III.3 Interpretasi Nilai Kolerasi.....	48
Tabel IV.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	72
Tabel IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	72
Tabel IV.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Upah (X1).....	74
Tabel IV.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2).....	75
Tabel IV.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas (Y).....	76
Tabel V.1 Hasil Uji Validitas Upah.....	77
Tabel V.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	79
Tabel V.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas.....	81
Tabel V.4 Hasil Uji Validitas Upah, Pelatihan, dan Produktivitas.....	83
Tabel V.5 Tabel Uji Reliabilitas.....	85
Tabel V.6 Hasil Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel V.7 Tabel Penolong.....	90
Tabel V.8 Tabel Penolong Uji T.....	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir	35
Gambar III.1 Hipotesis.....	53
Gambar IV.1 Logo Brand Perusahaan	57
Gambar IV.2 Lokasi Perusahaan.....	58
Gambar IV.3 Layout Perusahaan	59
Gambar IV.4 Struktur Organisasi	62
Gambar IV.5 Produk Jok Mobil Kulit.....	65
Gambar IV.6 Tahapan Proses Produksi	66
Gambar IV.7 Pemilihan Bahan Baku.....	66
Gambar IV.8 Pembentukan Pola.....	67
Gambar IV.9 Gambar Pola.....	68
Gambar IV.10 Jahit Tepi dan Obras	68
Gambar IV.11 Pengisian Busa	69
Gambar IV.12 Penjahitan Setiap Pola.....	69
Gambar IV.13 <i>Finishing</i>	70
Gambar V.1 Uji Normalitas P-Plot.....	92
Gambar V.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	95
Gambar V.3 Konstelasi Penelitian	104
Gambar V.4 Diagram Uji t (Upah terhadap Produktivitas)	109
Gambar V.5 Diagram Uji t (Pelatihan terhadap Produktivitas)	110
Gambar V.6 Diagram Uji F.....	112

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri merupakan seluruh bentuk dari kegiatan ekonomi yang mengelola bahan baku dan atau memanfaatkan sumber daya industri, sehingga dapat menghasilkan barang yang memiliki nilai tambah atau manfaat yang lebih tinggi, termasuk juga jasa industri. Dengan begitu dapat dikatakan bahwa industri merupakan salah satu sektor yang memiliki peranan penting dalam upaya pembangunan perekonomian Indonesia. Tujuan pembangunan industri di Indonesia juga mempunyai banyak tujuan, seperti memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan-bahan hasil industri baik barang pangan, sandang ataupun bahan papan, memperkuat struktur ekonomi nasional, memberi dan meningkatkan kesempatan kerja dan kesempatan berusaha, dan lain sebagainya.

Ada berbagai jenis industri yang ada di Indonesia, salah satunya ialah industri manufaktur yang bergerak dalam bidang otomotif yang bergerak dibidang produksi aksesoris kendaraan seperti jok mobil. Semakin banyaknya kebutuhan konsumen akan aksesoris – aksesoris pada kendaraan mendorong perusahaan untuk mencari cara agar dapat menghasilkan ide-ide baru yang akan diterapkan dalam proses produksi yang akan mereka lakukan selanjutnya. Dorongan ini akan membuat perusahaan-perusahaan yang ada akan berkembang semakin pesat dalam menciptakan dan menghasilkan produk yang baik dan berkualitas yang dapat diterima oleh masyarakat sebagai penggunaanya.

Tentunya untuk mendorong hasil yang baik dan berkualitas pada suatu perusahaan diperlukan adanya produktivitas dari tenaga kerja dalam perusahaan. Dalam beberapa perusahaan seringkali ditemukan beberapa permasalahan yang mengalami kesulitan dalam meningkatkan kualitas perusahaannya. Ini disebabkan oleh kinerja tenaga kerja yang menurun, karena manusia/tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang paling penting yang turut menentukan

keberhasilan suatu perusahaan. Tenaga kerja manusia ini dikatakan penting karena faktor ini mempunyai kelebihan dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, dimana faktor tersebut dapat berpikir, dapat mengatur, mengarahkan dan mengendalikan faktor-faktor produksi lainnya. Produktivitas karyawan dipengaruhi faktor fisik dan faktor fisis atau kapasitas kerja karyawan ditentukan oleh faktor yang mempengaruhi lingkungan hidupnya sehari-hari.

Untuk mendorong meningkatnya produktivitas tenaga kerja dalam perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan hal-hal yang dapat mendorong tenaga kerja agar semakin semangat dalam bekerja. Pimpinan dalam suatu perusahaan perlu mengambil kebijaksanaan bagi karyawan perusahaan seperti menyesuaikan upah dan memberi insentif serta memberi pelatihan yang dilakukan dalam perusahaan maupun dengan mengikuti pelatihan yang dilakukan oleh organisasi yang dilakukan di luar perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga sasaran perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Pada hakekatnya manusia yang bekerja pada suatu perusahaan menginginkan imbalan jasa dan imbalan ini disebut dengan upah. Upah yang diterima oleh karyawan akan mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas kerja. Apabila upah yang diberikan relatif rendah akan dapat mempengaruhi atau mengurangi semangat kerja dan sebagai akibatnya produktivitas menurun demikian pula sebaliknya. Dengan demikian upah mempunyai peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karena upah dan jenis imbalan lainnya merupakan pendapatan bagi karyawan dalam perusahaan yang akan digunakan dalam kehidupan sehari-hari dalam memenuhi kebutuhan mereka.

(Ahmad Ruky 2001:7) Upah adalah sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Penentuan komposisi imbalan adalah bagian dari strategi dan kebijakan imbalan perusahaan walaupun ada sebagian yang diterapkan oleh Pemerintah

melalui peraturan perundangan misalnya cuti, izin, dana pensiun dan asuransi kecelakaan kerja (bersifat normatif).

CV Rumah Jok Dcarz menerapkan upah sesuai dengan tingkatan posisi atau jabatan dari karyawan tersebut. Berikut tabel pemberian upah pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz dari tahun 2014 s.d 2018 :

Tabel I.1 Pemberian Upah Karyawan CV Rumah Jok Dcarz

No	Jabatan	Jumlah yang diterima/orang (Rp/Bulan)				
		2014	2015	2016	2017	2018
1	Direktur Utama	6.000.000	6.000.000	6.500.000	6.500.000	6.500.000
2	Bagian Administrasi keuangan	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.200.000	3.200.000
3	Bagian Pemasaran	3.000.000	3.000.000	3.000.000	3.200.000	3.200.000
4	Supir	2.800.000	2.800.000	2.800.000	3.300.000	3.300.000
5	Bagian Produksi	3.500.000	3.500.000	3.500.000	3.800.000	3.800.000
6	Operator	2.800.000	2.800.000	2.800.000	3.000.000	3.000.000

Selain upah, tenaga kerja juga perlu mendapatkan pelatihan sebelum mereka ditempatkan pada posisi masing-masing oleh pimpinan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengadakan pelatihan bagi karyawan yang baru masuk maupun yang akan naik jabatan ke level yang selanjutnya.

(Kaswan 2011:2) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi.

Pelatihan yang dimaksudkan adalah pelatihan dalam pengertian yang luas, tidak terbatas hanya untuk mengembangkan keterampilan semata-mata tetapi juga merupakan suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan

mengembangkan sikap, tingkah laku ketrampilan, dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan.

Dengan adanya pelatihan, maka para karyawan dalam sebuah perusahaan akan menjadi lebih mahir dalam mengerjakan pekerjaannya. Manfaat yang diperoleh dari adanya suatu pelatihan yang diadakan oleh perusahaan seperti : program-program pengembangan yang direncanakan akan memberikan manfaat kepada orang berupa peningkatan produktifitas, peningkatan moral, pengurangan biaya, dan stabilitas serta keluwesan (fleksibilitas) orang yang makin besar untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan-persyaratan eksternal yang berubah. Program-program yang semacam itu juga akan membantu memenuhi kebutuhan perorangan dalam mencari pekerjaan yang bermakna bagi karir seumur hidup. Pelatihan berdampak luas terhadap pengolahan SDM karena adanya pengelolaan SDM yang baik akan lebih menguntungkan bagi kedua belah pihak, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

CV Rumah Jok Dcarz merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri otomotif. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang turut berperan serta membantu pemerintah dalam menjalankan misinya dalam bidang industri manufaktur yang berfokus pada produk jok mobil. Berjalannya perusahaan ini tentu selalu berusaha untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Untuk itu pimpinan perusahaan seharusnya membuat suatu sistim pengupahan yang baik dan pelatihan yang dapat menggerakkan karyawan tersebut untuk meningkatkan produktivitas yang tinggi agar tujuan yang sudah ditetapkan dapat tercapai, karena upah dan pelatihan sangat penting peranannya dan meningkatkan produktivitas karyawan.

Menurut hasil laporan dari PKL (Praktik Kerja Lapangan) yang telah dilakukan selama 6 bulan dapat disimpulkan bahwa dalam beberapa tahun belakangan ini penjualan jok costum mobil yang dilakukan oleh CV Rumah Jok Dcarz mengalami peningkatan setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari tabel yang disajikan berikut ini :

Tabel I.2 Data Produksi dan Penjualan Jok Mobil

Tahun	Keterangan	Produksi (Unit)	Penjualan (Unit)
2014	Jok Mobil 3 baris	330	330
2015	Jok Mobil 3 baris	320	320
2016	Jok Mobil 3 baris	345	345
2017	Jok Mobil 3 baris	350	350
2018	Jok Mobil 3 baris	335	335

Tabel I.2 merupakan hasil pencapaian produksi dan penjualan pada CV Rumah Jok Dcarz tiap tahun. Jumlah produksi dan penjualan sama karena perusahaan akan memproduksi produk jika ada konsumen yang melakukan pemesanan. Pada tahun 2014 jumlah produksi dan penjualan jok mobil sebesar 330 unit. Pada tahun 2015 jumlah produksi dan penjualan jok mobil sebesar 320 unit. Pada tahun 2016 jumlah produksi dan penjualan jok mobil sebesar 345 unit. Pada tahun 2017 jumlah produksi dan penjualan jok mobil sebesar 350 unit. Dan pada tahun 2018 jumlah produksi dan penjualan jok mobil sebesar 335 unit. Dari uraian diatas dapat kita lihat bahwa dari tahun 2014 ke tahun 2018 mengalami peningkatan dan penurunan produksi dan penjualan. Tentunya hal inilah yang harus diperbaiki oleh perusahaan agar tidak terjadi penurunan lagi di tahun berikutnya. Hal yang dapat dilakukan ialah dengan mendorong karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas kerjanya dalam perusahaan.

Mengingat pentingnya upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja, maka penulis merasa tertarik untuk memilih judul **“PENGARUH UPAH DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN CV RUMAH JOK DCARZ”**. Dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan oleh penulis pada CV Rumah Jok Dcarz, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara upah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara upah dan pelatihan secara simultan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz.
3. Untuk mengetahui pengaruh upah dan pelaksanaan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz.

1.4 Batasan Masalah

Penulis dalam menyusun tugas akhir ini akan membatasi ruang lingkup penelitian agar penulisan dapat lebih terarah sesuai dengan pembahasan serta dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki dalam peneliti, yaitu :

1. Penulis hanya meneliti variabel yang terdiri atas upah dan pelatihan dari perspektif karyawan sebagai variabel independen dan variabel dependennya yaitu produktivitas tenaga kerja.
2. Responden yang dipilih untuk mencari data penelitian adalah para karyawan CV Rumah Jok Dcarz ataupun yang terlibat dalam produktivitas karyawan CV Rumah JOk Dcarz.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis dan Pembaca

Untuk mengembangkan kemampuan berpikir dalam pembuatan karya ilmiah dengan menggunakan teori-teori yang ada serta menerapkan mata kuliah yang telah diajarkan diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan.

2. Bagi Politeknik STMI

Dapat menambah referensi mengenai pengaruh upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja dan mengenal perusahaan untuk bekerjasama dimasa mendatang.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan dan tambahan sumber pemikiran serta dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan langkah perusahaan kedepannya terutama dalam menentukan upah karyawan dan pelatihan dalam perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka peneliti membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat tugas akhir, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian meliputi jenis data yang dibutuhkan, sumber data, cara mengumpulkan data, cara pengolahan data dan teknik analisis.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisa data.

BAB V : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen SDM

Menurut (Sukino 2014:172) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pendapat lain, (Sedarmayanti 2018:1) sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia dapat juga disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power).

Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan disebut sebagai karyawan atau tenaga kerja yang bertugas sebagai perencana, pelaku, dan selalu berperan aktif dalam setiap aktivitas perusahaan. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja

Dari beberapa arti sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kerjanya untuk tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan fungsi manajemen yang

berhubungan dengan perekrutan, penempatan, pelatihan, dan pengembangan anggota organisasi.

Untuk mengatur dan mengontrol sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan tentu dibutuhkan manajemen yang dapat mengatur sumber daya manusia tersebut. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen.

Manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia diutarakan oleh (Edwin B. Flippo) yang dikutip oleh (Sedarmayanti 2018:5) yang menyatakan bahwa manajemen sumber manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Pendapat lain diutarakan oleh French yang dikutip oleh (Sedarmayanti 2018:5) yaitu sumber daya manusia adalah sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen SDM merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi serta kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM ini diperlukan untuk

meningkatkan daya guna dan hasil guna tenaga kerja dengan tujuan untuk memberi suatu satuan kerja yang efektif terhadap organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi yang bersangkutan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi SDM dan MSDM

2.1.2.1 Fungsi Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia terdiri dari beberapa fungsi, yakni :

1. Sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja disebut juga "*man power*" merupakan seluruh penduduk yang memiliki usia siap kerja. Tenaga kerja mempunyai kemampuan untuk memberikan jasa setiap satuan waktu yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang maupun jasa yang dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri atau oranglain.

2. Sebagai Tenaga Ahli

Sumber daya manusia dapat berfungsi sesuai bidang dan kemampuannya. Salah satunya adalah sebagai tenaga ahli bagi suatu perusahaan atau negara.

3. Sebagai Pemimpin

Sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas lebih besar dengan skill dan pengalaman yang mumpuni dapat berfungsi sebagai pemimpin bagi suatu golongan, perusahaan, maupun organisasi.

4. Sebagai Tenaga Usahawan

Sumber daya manusia yang dapat menjadi tenaga usahawan adalah mereka yang dapat melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan kemandirian dalam rangka menciptakan suatu produk baru yang bermanfaat bagi banyak orang maupun lingkungannya.

5. Berfungsi dalam Pengembangan IPTEK

Sumber daya manusia juga mempunyai fungsi utama dalam penemuannya dan pengembangan ilmu sehingga dapat digunakan untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk organisasi ataupun perusahaan.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan 2018:21) Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

Merupakan kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja efektif erta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan kegiatan untuk mengendalika karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan (*Development*)

Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai deengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Merupakan balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingann perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Merupakan fungsi terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan baik dari pihak karyawan maupun perusahaan.

2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen SDM sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien.

(Sedarmayanti 2018:5) Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah :

1. Pendapatan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi
2. Penetapan penarikan, seleski dan penempptan pegawai berdasarkan azas *the right man in the right place and the right man on the right job*
3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya
6. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan, dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai
9. Pengaturan mutasi pegawai

10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonnya

2.1.4 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia

Tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan, dan pemimpin.

1. Pengusaha

Merupakan setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

3. Pemimpin atau Manajer

Merupakan seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan oranglain serta bertanggungjawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2.1.5 Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada tiga macam pendekatan dalam manajemen sumber daya manusia, ketiga macam pendekatan ini sama-sama mempunyai keuntungan dan kelemahan. Dalam pendekatannya, seorang manajer harus dapat menerapkan secara efektif dan selektif metode pendekatan mana yang paling tepat dalam mengatasi masalah yang dihadapinya. Pendekatan yang paling efektif bergantung pada situasi dan keadaan yang dihadapi manajer. Sejarah masa lalu kita pergunakan sebagai cermin yang akan diimplementasikan kepada masa yang akan datang.

1. Pendekatan Mekanis

Mekanisasi adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan . Penggantian ini didasarkan pada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan

kemampuan yang lebih besar dan lebih baik. Pendekatan ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja.

Keuntungan spesialisasi ini, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Kelemahannya, pekerjaan membosankan para pekerja, mematikan kreativitas, dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang.

2. Pendekatan Paternalis

Pada pendekatan ini, manajer seolah mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan,

Tegasnya karyawan dianggap serta diperlakukan oleh manajer sebagai anak-anaknya saja. Pendekatan ini mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas sehingga produktivitas kerjanya turun. Akhirnya laba berkurang bahkan perusahaan bisa rugi dan kelangsungan hidupnya terancam.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan ini memandang bahwa organisasi/perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada diluar.

(Hasibuan 2018:16) Manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi/perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerjasama yang harmonis antara sesama karyawan , bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan . Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan diantara sesama karyawan.

2.2 Upah

2.2.1 Pengertian Upah

Upah merupakan salah satu bentuk imbalan yang dibayarkan atau diberikan secara langsung. Yang dimaksud dengan imbalan oleh Konvensi ILO ialah Upah atau upah pokok atau minimum dan setiap emolumen tambahan yang dibayarkan langsung atau tidak langsung, apakah dalam bentuk tunai atau barang, oleh pengusaha kepada pekerja dalam kaitan dengan hubungan kerja.

Penentuan komposisi imbalan adalah bagian dari strategi kebijakan imbalan perusahaan walaupun ada sebagian yang ditetapkan oleh Pemerintah melalui peraturan perundangan misalnya cuti, izin, dana pensiun dan asuransi kecelakaan kerja (bersifat normatif).

Upah merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seorang tenaga kerja, namun mengingat kebutuhan utama yang ingin terpuaskan dari mereka adalah memang mendapatkan upah untuk hidup mereka, upah tidak dapat berfungsi sebagai salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja dengan memberikan kepuasan kerja dari penghasilan.

Definisi upah berdasarkan PP. No 8 tahun 1981 memberikan definisi upah sebagai berikut, upah merupakan suatu imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian antara pengusaha dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.

Upah menurut Edwin B. Flipoo didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut (Hasibuan 2018:118) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa upah merupakan suatu imbalan dari perusahaan yang dibayarkan kepada pada karyawannya, jumlah yang dibayarkan sesuai dengan pedoman perusahaan yang sudah disepakati oleh

para karyawan. Upah merupakan salah satu faktor penting karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Apabila upah diberikan secara tepat, maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Jenis Upah

Ada beberapa jenis upah, yakni:

1. Upah Harian

Merupakan upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan yang dihitung secara harian atau berdasarkan tingkat kehadiran. Upah harian dibayarkan secara harian hanya kepada pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah harian lepas.

2. Upah Borongan

Merupakan upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja kepada pekerja yang telah melakukan pekerjaan secara borongan atau berdasarkan volume pekerjaan satuan hasil kerja atau pekerjaan yang bergantung pada cuaca atau pekerjaan yang bersifat musiman. Pembayaran upah borongan hanya dilakukan untuk pekerja yang status perjanjian kerjanya adalah pekerja kontrak.

3. 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. Pembayaran upah tetap hanya diperuntukkan bagi pekerja yang status perjanjian kerjanya untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) atau dalam bahasa sehari-hari adalah pekerja tetap.

4. Upah Tidak Tetap

Merupakan upah yang diterima pekerja/buruh secara tidak tetap atas suatu pekerjaan. Tidak tetapnya upah yang diterima pekerja tersebut akibat dari volume pekerjaan yang tidak stabil. Kalau pekerjaan padat

maka dilakukan kerja lembur sehingga upahnya juga akan bertambah besar, demikian sebaiknya.

Apapun jenis upah tersebut, hak pekerja atas upah tidak boleh diberikan dibawah ketentuan upah minimum yang berlaku. (Adisu 2008:3) Upah minimum adalah upah terendah yang diterima pekerja dan merupakan patokan untuk jenis upah yang lain termasuk upah harian dan upah biringan dimana upah tersebut dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan dan berlaku disetiap propinsi atau kabupaten/kota.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Upah

Ada banyak faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam peentuan besarnya kompensasi yang berasal dari diri pekerja itu sendiri. Secara garis besar, menurut Mondy (2005) ada tujuh faktor, yaitu:

1. Kinerja

Tingkat kinerja ini biasanya ditentukan melalui penilaian kinerja. Tujuan dari upah berbasis kinerja adalah untuk meningkatkan produktivitas.

2. Senioritas

Senioritas adalah lamanya seorang karyawan bekerja di perusahaan, divisi, departemen, atau pekerjaan. Meskipun manajemen umumnya memilih kinerja sebagai dasar utama untuk perubahan kompensasi, serikat pekerja cenderung memilih senioritas. Mereka percaya bahwa penggunaan senioritas memberikan dasar objektif dan adil untuk kenaikan upah.

3. Pengalaman

Orang-orang yang mengungkapkan kebanggaan pada pengalaman manajerial mereka selama bertahun-tahun dapat dibenarkan dalam pembelaan mereka, jika pengalaman mereka tersebut telah menguntungkan.

4. Keanggotaan dalam organisasi

Karyawan menerima kompensasi yang lebih tinggi hanya karena mereka sudah lebih lama menjadi anggota dari organisasi. Tujuan imbalan didasarkan pada keanggotaan organisasi adalah untuk menjaga tingkat stabilitas yang tinggi di dunia kerja dan untuk menghargai kesetiiaannya.

5. Potensi

Potensi tidak berguna jika tidak pernah terwujud, namun organisasi melakukan pembayaran beberapa individu berdasarkan potensi mereka, untuk menarik orang-orang muda berbakat agar bergabung dengan perusahaan.

6. Pengaruh Politik

Untuk berbagai tingkat bisnis, pemerintahan atau bukan, organisasi nirlaba atau politik dapat memengaruhi keputusan pembayaran dan promosi yang berbeda-beda.

7. Keberuntungan

Ketidaksengajaan seseorang dalam bekerja yang dinilai positif dalam menentukan tingginya kompensasi, atau secara kebetulan dia terpilih untuk menjadi karyawan yang berhak mendapatkan kompensasi tinggi.

Dari faktor-faktor diatas bisa dikatakan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya tidak bisa di sama ratakan, harus sesuai dengan faktor-faktor yang ada. Baik faktor yang telah ditetapkan oleh perusahaan maupun faktor yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dengan adanya faktor akan mempermudah perusahaan dalam mengelola manajemen pengupahan dan pengupahan untuk karyawan agar tercapai prinsip pengupahan yang adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerjasama tercapai.

2.2.4 Tujuan Upah

Pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Sedarmayanti 2018:25). Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik, antar lain sebagai berikut :

1. Menghargai prestasi kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasinya.
2. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan di antara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan pegawai
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh pegawai yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak.
5. Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon pegawai baru
6. Memenuhi peraturan
Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan suatu tuntutan. Suatu organisasi yang baik dituntut untuk memiliki sistem administrasi kompensasi yang baik.

Sedangkan pendapat lain dari (Veitzhal dan Jauvani 2011:762) , tujuan pemberian upah adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama.
2. Kepuasan kerja.
3. Pengadaan efektif.
4. Motivasi.
5. Stabilitas karyawan.
6. Disiplin.
7. Pengaruh serikat pekerja.
8. Pengaruh asosiasi usaha sejenis.
9. Pengaruh pemerintah.

2.2.5 Cara Menghitung Upah

2.2.5.1 Cara menghitung upah harian

Cara menghitung upah harian tergantung pada jumlah hari kerja dalam seminggu yakni :

- a. Bagi pekerja/buruh yang bekerja 6 (enam) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah minimum dibagi 25 hari
- b. Bagi pekerja/buruh yang bekerja 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu maka upah sehari adalah: Upah minimum dibagi 21 hari.

Contoh 1: untuk 25 hari kerja dalam sebulan atau enam hari /minggu

Upah minimum DKI Jakarta perbulan pada tahun 2019 adalah Rp. 3.940.973,- dibulatkan menjadi Rp. 3.940.000,- maka upah sehari adalah Rp. 3.940.000,- : 25 hari = Rp. 157.600,-

Contoh 2: Untuk 21 hari kerja dalam sebulan atau lima hari kerja/minggu

Upah minimum DKI Jakarta perbulan pada tahun 2019 adalah Rp. 3.940.973,- dibulatkan menjadi Rp. 3.940.000,- maka upah sehari adalah Rp. 3.940.000,- : 21 hari = Rp. 187.619,-

2.2.5.2 Cara menghitung upah Borongan

- a. Bagi pekerja/buruh yang pembayaran upahnya dilakukan selama 12 (dua belas) bulan dalam setahun maka upah sebulan adalah: Upah minimum dibagi 12 bulan.
- b. Bagi pekerja/buruh yang pembayaran upahnya dilakukan selama 6 (enam) bulan dalam setahun maka upah sebulan adalah: Upah minimum dibagi 6 bulan.

Contoh 1: Si O bekerja dengan memperoleh upah kerja borongan sebesar Rp.15.000.000,- selama satu tahun. Maka upah sebulannya adalah $Rp. 15.000.000 : 12 \text{ bulan} = Rp.1.125.000,$

Contoh 2: Si Z bekerja dengan memperoleh upah kerja borongan sebesar Rp.9.600.000,- selama 6 (enam) bulan terakhir. Maka upah sebulannya adalah $Rp. 9.600.000 : 6 \text{ bulan} = Rp.1.600.000,-$

2.2.6 Indikator Upah

Menurut kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja/buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat (2), meliputi:

- a) Pendidikan
- b) Pengalaman
- c) Tanggungan
- d) Kemampuan perusahaan

- e) Kondisi pekerjaan

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran pekerjaan yang ada didalam perusahaan yang dilakukan secara teori maupun secara praktik untuk mengasah kemampuan karyawan yang diberikan oleh perusahaan.

(Kaswan 2011:2) Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Pendapat lain (Sudaryo 2018:121) mengenai arti pelatihan ialah pendidikan jangka pendek yang biasanya lebih fokus pada praktik yang berguna untuk meningkatkan kinerja para karyawan dan untuk mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Pelatihan lebih ditekankan pada peningkatan kemampuan untuk melakkan pekerjaan yang spesifik pada saat ini.

Sedangkan pelatihan menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan dan juga Tenaga kerja.

Pelatihan penting bagi karyawan agar karyawan yang baru masuk dalam perusahaan maupun karyawan yang sudah menetap dalam perusahaan agar dapat lebih meningkatkan kinerja dan keterampilan mereka untuk dapat bekerja sesuai dengan harapan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan bersama. Dengan adanya perkembangan teknologi zaman yang semakin canggih, dengan begitu perusahaan dan segala komponen-komponen didalamnya dituntut untuk bisa beradaptasi dengan perkembangan zaman tersebut, terutama tenaga kerja yang menjadi komponen utama dalam sebuah perusahaan. Pelatihan juga penting bagi karyawan bukan hanya karena tuntutan pekerjaan saja, tetapi juga tuntutan jabatan, semakin tinggi jabatan yang ingin di raih maka harus semakin baik dan terampil pula tenaga

kerja tersebut, sebagai akibat semakin ketatnya persaingan diantara para karyawan maupun diantara perusahaan sejenis.

2.3.2 Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan bertujuan dan bermanfaat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang dan jasa yang dihasilkan perusahaan.

(Sudaryo 2018:124) Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Untuk melaksanakan program pelatihan, manajemen hendaknya melakukan analisis tentang kebutuhan, tujuan, sasaran, serta isi dan prinsip belajar terlebih dahulu agar pelaksanaan program pelatihan tidaklah sia-sia.

Tujuan umum pelatihan sebagai berikut :

1. Untuk mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih efektif.
2. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
3. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan teman-teman pegawai dan dengan manajemen (pimpinan).

2.3.3 Teknik Pelatihan

(Budi Santoso 2010:55) Teknik adalah cara yang dilakukan seseorang dalam rangka mengimplementasikan suatu metode. Teknik pelatihan dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan seseorang trainer dalam mengimplementasikan suatu metode pelatihan secara spesifik. Berikut beberapa teknik yang digunakan dalam suatu pelatihan :

1. Teknik *On The Job Training*

Merupakan teknik melatih peserta pelatihan untuk mempelajari suatu materi pelatihan/pekerjaan sambil mengerjakannya/mempraktikkannya. Atau bisa juga disebut pelatihan yang dilakukan dilingkungan pekerjaan/aktivitas dari peserta pelatihan itu sendiri.

2. Teknik *Off The Job Training*

Merupakan teknik yang menggunakan situasi di luar pekerjaan/aktivitas peserta pelatihannya. Dipergunakan apabila banyak peserta pelatihan yang harus dilatih dengan cepat secara bersama-sama.

3. Teknik Fasilitasi

Merupakan suatu teknik dimana terjadi proses sadar dan sepenuh hati seorang trainer membantu peserta pelatihan dalam meraih tujuan pelatihan dengan taat pada nilai-nilai dasar dan peraturan yang disepakati dalam proses pelatihan tersebut. Untuk melaksanakan teknik ini, seorang fasilitator perlu memiliki pengetahuan dasar mengenai beberapa hal yang berkaitan erat dengan proses dan struktur yang terjadi dalam pelatihan. Peserta pelatihan berinteraksi dan saling belajar, maka seorang fasilitator perlu tahu tentang teori belajar dalam pelatihan, pendekatan, pelatihan, metode-metode dalam pelatihan dan mengelola dinamika peserta pelatihan.

2.3.4 Metode Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan harus didasari oleh metode-metode yang telah ditetapkan dan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain lain di dalam perusahaan. Menurut (kaswan 2011:181) berikut adalah beberapa metode pelatihan :

1. Metode Diskusi/Konferensi : metode yang melibatkan trainer berkomunikasi dua arah dengan peserta pelatihan, dan peserta pelatihan berkomunikasi satu sama lain.
2. Metode Audiovisual : metode yang memanfaatkan aneka media untuk melukiskan atau memperlihatkan bahan pelatihan. Media audiovisual

dapat menyajikan kejadian-kejadian kompleks lebih hidup dengan menunjukkan dan menggambarkan detail-detail yang sering sulit dikomunikasikan dengan cara lain.

3. Metode Ceramah : merupakan salah satu cara yang paling murah dan hemat waktu untuk mempresentasikan informasi yang sangat banyak secara efisien dalam cara yang terorganisasi.
4. Metode Pembelajaran Jarak Jauh/ Kursus Korespondensi : metode yang digunakan oleh perusahaan secara geografis tersebar untuk memberikan informasi mengenai produk, kebijakan, atau prosedur baru, juga pelatihan keterampilan serta ceramah pakar ke lokasi lapangan.
5. Metode Internet dan *E-learning* : metode yang mengacu kepada pelatihan disampaikan pada jaringan komputer umum atau pribadi dan ditunjukkan oleh browser web.
6. Metode Studi Kasus : metode yang membantu peserta pelatihan mempelajari keterampilan analisis dan pemecahan masalah dengan menyajikan cerita (kasus) mengenai orang dalam organisasi yang menghadapi masalah atau keputusan.
7. Metode Bermain Peran : merupakan metode persilangan antara studi kasus dengan pengembangan sikap. Setiap orang diberi peran dalam suatu situasi dan diminta memainkan peran dan bereaksi terhadap rangsangan yang dikehendaki seseorang.
8. Metode Modelling Perilaku (*Behavior Modelling*) : metode yang meniru tindakan orang lain ketika mereka membawa pada hasil yang dikehendaki.
9. Permainan Bisnis dan Simulasi : metode yang cenderung lebih memfokuskan pada keputusan manajemen bisnis.
10. Teknik *In-Basket* : metode yang digunakan untuk melatih kandidat manajerial dengan meminta mereka bertindak atas dasar aneka memo, laporan, dan surat menyurat lain yang secara khusus ditemukan dalam keranjang manajer.

11. Program Orientasi : merupakan usaha mengirimkan pesan yang jelas dan menyediakan informasi yang akurat tentang budaya organisasi, pekerjaan, dan harapan.
12. Magang (*Apprenticeship*): metode yang melibatkan belajar dari karyawan yang lebih berpengalaman.
13. Rotasi Pekerjaan : meliputi pemberian serangkaian tugas kepada karyawan di wilayah fungsional yang berbeda di dalam organisasi.
14. Penugasan Pegawai Pengganti (*Understudy*) : bertujuan mempersiapkan peserta pelatihan melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu jabatan/posisi tertentu.
15. Konseling (*Counseling*) : merupakan diskusi/pembahasan masalah dengan pekerja dengan tujuan umum membantu karyawan mengatasi masalah itu.
16. Pembinaan (*Coaching*) : merupakan hubungan kemitraan antara pembina dan karyawan. Proses pembinaan memusatkan pada pembelajaran berkesinambungan, pertumbuhan, dan perubahan, yang membawa hasil dalam pembangunan keterpenuhan kebutuhan sumber daya internal seseorang.

2.3.5 Jenis Pelatihan

Dari segi materi, pelatihan dapat di golongkan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1. Pelatihan Wacana (*Knowledge Based Training*)
Merupakan sebuah pelatihan mengenai sebuah wacana baru yang harus disosialisasikan kepada peserta pelatihan dengan tujuan wacana baru tersebut dapat meningkatkan pencapaian tujuan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga.
2. Pelatihan Keterampilan (*Skill Based Training*)
Merupakan sebuah pelatihan mengenai pengenalan atau pendalaman keterampilan seseorang, kelompok, organisasi atau lembaga baik secara teknis (*Hard Skill*) maupun bersifat non teknis (*Soft Skill*).

- a. Hard Skill bersifat sangat teknis, maka cukup mudah dipelajari berdasarkan panduan, dan mudah diukur hasil pelaksanaannya. Pengukurann bersifat kuantitatif untuk dapat melihat hasil pelatihan. Contoh pelatihan jenis ini :
 - Pelatihan program komputer
 - Pelatihan pengelolaan keuangan
- b. Soft Skill bersifat intangible, cukup sulit diukur karena parameter pengukurannya tidak sebaku pengukuran pada *hard skill*. Pengukuran bersifat kualitatif untuk melihat pemahaman peserta pelatihan. Contoh pelatihan jenis ini :
 - Pelatihan kepemimpinan
 - Pelatihan komunikasi
 - Pelatihan motivasi

2.3.6 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2005), Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sumber daya manusia :

- a) Kesesuaian Pelatih
- b) Kesesuaian Peserta pelatihan
- c) Kesesuaian Materi pelatihan
- d) Kesesuaian Tujuan pelatihan

2.4 Produktivitas Kerja

2.4.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Tingkat produktivitas yang dicapai merupakan suatu indikator terhadap efisiensi dan kemajuan ekonomi untuk ukuran suatu bangsa, suatu industri, maupun untuk ukuran pendidikan.

(Pauli Mali, 1987:6-7) mengutarakan bahwa :

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya

secara efisien. Oleh karena itu, produktivitas sering diartikan sebagai rasio-rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu.

Selain itu (Whitmore,1979:2) dikutip oleh (Sedarmayanti 2018: 57) mengutarakan sebagai berikut”

Produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai rasio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja untuk kerja juga penting diperhatikan. Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerjanya. Dengan kata lain, produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja.

Pribadi yang produktif akan lebih kreatif dalam berhubungan dengan dunia sekitarnya dengan cara menciptakan suatu hasil karya melalui kemampuan dengan menggunakan pikiran serta perasaannya. Jadi produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan kekuatannya dan mewujudkan segenap potensi yang apa adanya. Menggunakan kemampuan atau mewujudkan segenap potensi guna mewujudkan kreativitas.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijaksanaan pemerintah secara keseluruhan.

Berikut berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya adalah :

1. Pendidikan : semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Untuk pekerjaan-pekerjaan yang menuntut pemikiran, pemecahan masalah, tentunya lebih berhasil orang yang berpendidikan daripada yang tidak berpendidikan.

2. Keterampilan : semakin tinggi keterampilan seseorang, semakin tinggi pula produktivitasnya. Semakin cekatan dia bekerja, hasil kerja yang diperolehnya tentunya lebih banyak daripada orang yang tidak terampil.
3. Disiplin : apabila seseorang bekerja tidak mempunyai disiplin terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, tentu hasil kerjanya juga akan berpengaruh terhadap produktivitasnya.
4. Sikap dan Etika Kerja : sikap santai atau menunda-nunda pekerjaan harus dihilangkan menjadi sifat yang rajin bekerja.
5. Motivasi: adanya motivasi dalam diri seseorang akan dapat membuat pekerja dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.
6. Gizi dan Kesehatan: Dengan makanan yang bergizi dan tubuh yang sehat, karyawan dapat melakukan aktivitasnya dengan baik, ini tentu akan berpengaruh terhadap produktivitas.
7. Penghasilan yang memadai : tingkat penghasilan karyawan yang tinggi akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat dan sebaliknya.
8. Jaminan Sosial : dengan adanya jaminan sosial, akan merangsang karyawan lebih giat lagi dalam bekerja dan tidak cemas dalam bekerja.
9. Lingkungan dan iklim kerja : untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, pimpinan perusahaan harus memperhatikan lingkungan dan iklim kerja karyawan agar mereka dapat bekerja dengan tenang.
10. Hubungan industri : dengan menerapkan hubungan industri di dalam perusahaan, maka karyawan akan dapat bekerja lebih bergairah dan itu tentu saja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
11. Teknologi dan peralatan : jika teknologi yang memadai diterapkan dalam suatu perusahaan, maka perusahaan akan memberikan peningkatan produktivitas kerja karyawan.
12. Manajemen : untuk meningkatkan produktivitas karyawan tergantung bagaimana pimpinan perusahaan menerapkan manajemen, sehingga karyawan biasa bekerja dengan baik dan bergairah.

13. Peluang berprestasi : dengan adanya peluang berprestasi bagi karyawan untuk mengembangkan prestasinya, dapat menimbulkan kegairahan bekerja dan meningkatkan produktivitas.

Tiap faktor yang dapat saling berpengaruh, dan dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2.4.3 Ciri Pegawai yang Produktif

Dale Timpe (1989:111) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif adalah sebagai berikut :

- a. Cerdas dan dapat belajar dengan cepat.
- b. Kompeten secara profesional/teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- c. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman.
- d. Memahami pekerjaan.
- e. Belajar dengan cerdas, menggunakan logika.
- f. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- g. Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- h. Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- i. Selalu meningkatkan diri.

2.4.4 Hubungan Upah dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Dharma (1995), Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi dapat berupa materi pelatihan, pelatih dan metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan maupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

Menurut Flippo dalam buku (Sirait 2006:24) Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada oranglain. Dari pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja mempunyai kaitan dengan tingkat kepuasan karyawan. Mereka menganggap hasil kerja dan prestasi kerja mereka dihargai dengan upah yang mereka terima secara layak. Dalam hal ini upah merupakan suatu dorongan bagi karyawan agar dalam dirinya timbul motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

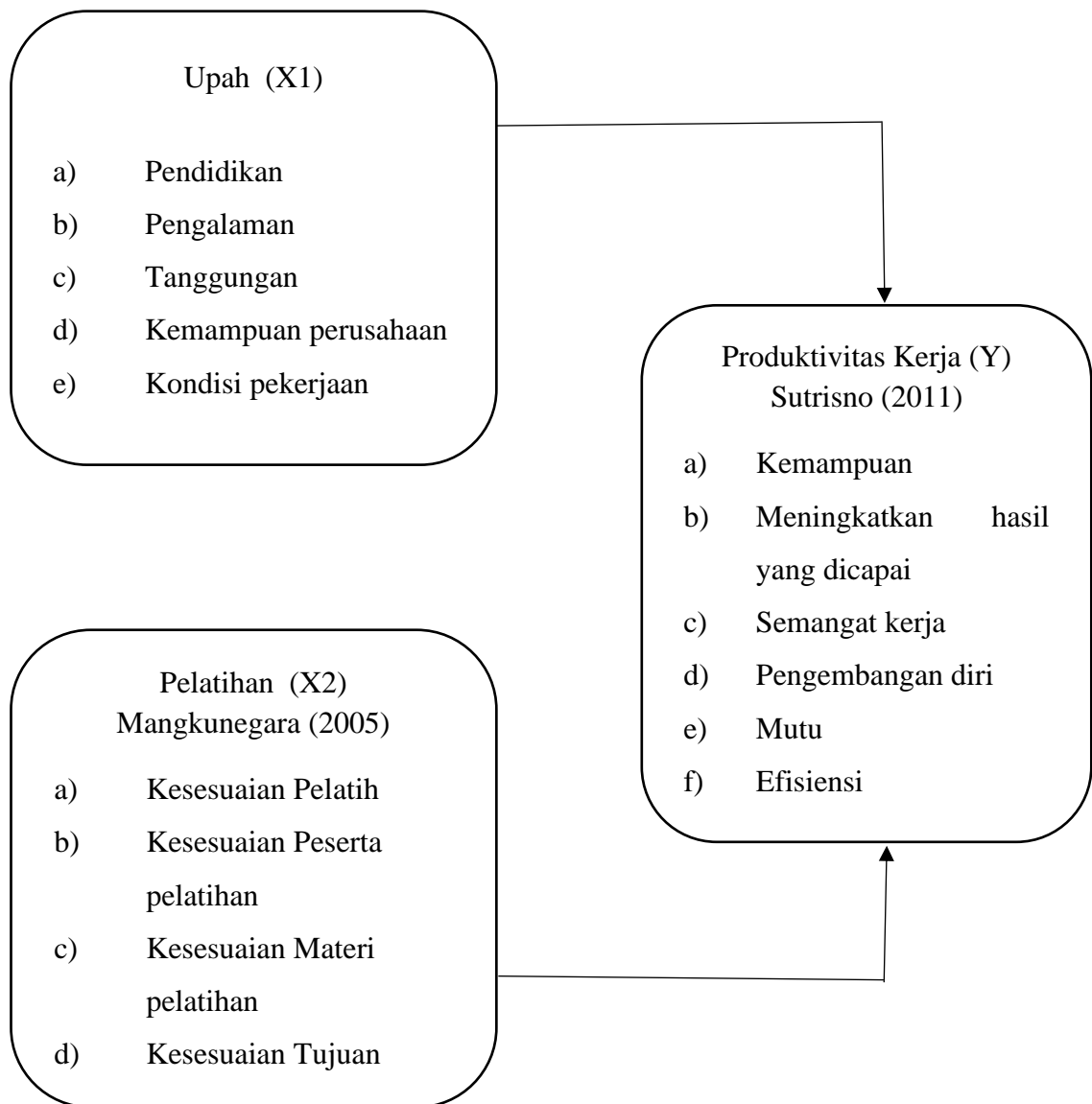
2.4.5 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sutrisno 2011:104), untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat digunakan indikator sebagai berikut:

- a) Kemampuan
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai
- c) Semangat kerja
- d) Pengembangan diri
- e) Mutu
- f) Efisiensi

2.5 Kerangka Berpikir

Untuk menggambarkan hubungan serta pengaruh antara variabel upah, pelatihan dan produktivitas kerja, maka penulis tertarik untuk menggambarkan kerangka pemikiran dari ketiga variabel seperti gambar di bawah ini :



Gambar II.1 Kerangka Berpikir

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Endah Herwati (2016)	Pengaruh sistem upah terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Royal korindah Purbalingga	Variabel independen adalah upah (X_1) sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).	Hasil dari penelitian ini adalah: pada sistem upah borongan ada pengaruh peningkatan produktivitas kerja karyawan karena besarnya upah yang dibayarkan berdasarkan jumlah output yang dihasilkan oleh karyawan.
2.	Safrida Riana Candra (2013)	Pengaruh upah kerja terhadap produktivitas karyawan pada Home Industri Jenang “Milah” di Kabupaten Ponorogo	Variabel independen adalah upah (X) sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).	Hasil dari penelitian ini adalah : upah kerja mempunyai hubungan yang positif dengan produktivitas karyawan, dan upah kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan pada home industri tersebut.

3.	Rony Salinding (2011)	Analisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Erajaya Swasembada cabang Makasar.	Variabel independen adalah pelatihan (X) sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).	Hasil dari penelitian ini adalah : pelaksanaan pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan terutama variabel metode. Hal ini membuktikan, bahwa pelatihan karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan.
4.	Jawahirul Hidayatulloh (2016)	Pengaruh pelatihan, upah, insentif dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Di PT. PG Kregbet Baru Malang)	Variabel independen adalah pelatihan (X1), upah (X2), insentif (X3), masa kerja (X4), sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja (Y).	Hasil dari penelitian ini adalah : variabel metode pelatihan dan upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PG Kregbet Baru.

2.7 Hipotesa Penelitian

1. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah dan Produktivitas Kerja
Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah dan Produktivitas Kerja
2. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Produktivitas Kerja
Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Produktivitas Kerja
3. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja
Ha : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Data Penelitian

(Syofian Siregar, 2015:37) Data adalah bahan mentah yang perlu diolah, sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif, yang menunjukkan fakta. Data juga merupakan kumpulan fakta, angka, atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya, sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk menarik kesimpulan. Menurut (Amos Neolaka, 2014:61) data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi. Dapat disimpulkan bahwa data merupakan hasil pencatatan peneliti, baik berupa fakta atau angka.

3.2 Ruang Lingkup Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan pada CV Rumah Jok Dcarz. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV Rumah Jok Dcarz.

Sedangkan subjek penelitian adalah karyawan di CV Rumah Jok Dcarz. Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang disebut juga sebagai variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab akibat, karena adanya variabel bebas maka dari itu disebut juga sebagai variabel terikat.

Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari yaitu upah dan pelatihan, sedangkan variabel dependennya yaitu produktivitas kerja pada karyawan.

3.3 Populasi dan Metode Penentuan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Wiratna Sujarweni 2015:76). Populasi juga dapat diartikan sebagai kumpulan seluruh elemen yang sejenis tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Rumah Jok Dcarz sebanyak 35 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian 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, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Wiratna Sujarweni 2015:76). Secara singkat sampel adalah sebagian dari populasi.

Metode *sampling* yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Agar memperoleh data yang akurat penelitian ini menggunakan dua macam data yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Menurut (Syofian Siregar, 2015:37) data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian. Menurut Sugiyono (2002) yang dikutip oleh (Syofian Siregar,

2015:40) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah wawancara, kuesioner, dan observasi.

a. Penelitian Kepustakaan

Merupakan pengumpulan data-data yang diperoleh melalui literatur-literatur, dokumen buku serta arsip yang relevan dengan permasalahan untuk mendapat landasan teori yang digunakan dalam pemecahan masalah.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi, yang bias terpengaruh oleh system yang diajukan atau sistem yang sudah ada. Dalam penelitian ini kuesioner dilakukan dengan cara memberikan daftar pernyataan kepada responden yang merupakan karyawan CV Rumah Jok Dcarz.

c. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung yang dilakukan dengan kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian, sehingga didapat gambaran secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

2. Data Sekunder

Menurut (Wiratna Sujarweni, 2015:84) data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis.

Dapat dikatakan bahwa data sekunder merupakan data yang dapat diperoleh dari jurnal, buku referensi, skripsi dan internet dimana sumber-sumber data tersebut yang digunakan oleh penulis dalam mencari sumber data dan informasi mengenai objek penelitian.

3.5 Instrumen Penelitian

Didalam melakukan suatu penelitian yang baik dibutuhkan data yang tepat dan benar kemudian melakukan analisis untuk mendapatkan kesimpulan. Agar mendapatkan data yang benar dibutuhkan alat pengukur yang disebut dengan instrumen. Instrumen merupakan alat bantu atau alat ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian (Neolaka, 1986:75).

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket, pembuatan angket didahului dengan penentuan sub indikator angket. Sub indikator angket disusun berdasarkan indikator untuk masing-masing variabel penelitian. Sub indikator instrumen dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III.1 Instrumen Variabel

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Jumlah Pertanyaan
(X1) Upah	Pendidikan	1. Upah yang diterima berdasarkan tingkat pendidikan karyawan	1
	Pengalaman	2. Pemberian upah disesuaikan dengan tingkat pengalaman karyawan dalam suatu bidang kerja	1
	Tanggung	3. Pemberian upah dianggap adil apabila disesuaikan dengan besarnya tanggungan keluarga karyawan	1
	Kemampuan perusahaan	4. Pemberian upah sesuai dengan banyak sedikitnya pendapatan perusahaan	1
	Kondisi Pekerjaan	5. Upah yang diterima sesuai dengan kualitas kerja karyawan	3

		6. Upah yang diterima sesuai dengan kuantitas kerja karyawan	
		7. Upah yang diterima setara dengan apa yang orang lain terima dengan pekerjaan yang sama	
(X2) Pelatihan	Keseuaian Pelatih	1. Pelatih memberi contoh langsung sesuai dengan kegiatan yang terjadi di perusahaan	2
		2. Pelatih menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	
	Keseuaian Peserta pelatihan	3. Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	2
		4. Karyawan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	
	Keseuaian Materi pelatihan	5. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	2
		6. Materi yang diberikan bermanfaat untuk menambah keterampilan dan pengetahuan untuk karyawan	
	Keseuaian Tujuan pelatihan	7. Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat serta menghasilkan produk yang lebih baik	1

(Y) Produktivitas Karyawan	Kemampuan	1. Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	2
		2. Saya memiliki keterampilan yang baik dan memadai dalam melaksanakan tugas kerja saya	
	Meningkatkan hasil yang dicapai	3. Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	1
	Semangat kerja	4. Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	1
	Pengembangan diri	5. Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	1
	Mutu	6. Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	1
	Efisiensi	7. Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	1

3.6 Metode Analisa Data

Didalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang mengandung variable penelitian adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Amos Neolaka, 2014:117).

Dalam skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator atau subindikator variabel yang selanjutnya dijadikan sebagai pedoman untuk menyusun butir-butir instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan. Didalam skala Likert juga kemungkinan jawaban tidak hanya “setuju” dan “tidak setuju” saja, melainkan dibuat dengan lebih banyak jawaban lain, seperti berikut :

Tabel III.2 Skala Likert

Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

Sumber: (Amos Neolaka, 2014)

3.6.1 Uji Validitas Data

Menurut (Wiratna Sujarweni, 2015:84) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakkan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur. Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika r tabel $<$ r hitung maka valid (positif). Uji validitas menggunakan teknik korelasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel penelitian
- X = skor *item* x
- Y = skor *item* y

- $(\Sigma X)^2$ = kuadrat jumlah skor total X
- $(\Sigma Y)^2$ = kuadrat jumlah skor total Y
- ΣX = jumlah skor total X
- ΣY = jumlah skor total Y

3.6.2 Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Alpha* (α) > 0,60 maka reliable (sama). Uji reliabilitas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan :

- r = koefisien reability instrumen (cronbachalfa).
- k = banyaknya butir pertanyaan.
- $\sum \sigma b^2$ = total varian butir
- σt^2 = total varian

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Selain uji validitas dan reliabilitas, hipotesis dapat di uji dengan uji normalitas. Uji normalitas adalah usaha untuk menentukan apakah data variabel yang kita miliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak (Sufren dan Natanael, 2013: 65). Dalam menguji normalitas, peneliti menguji dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dalam uji normalitas. Data

terdistribusi normal apabila nilai signifikansi (p) $> 0,05$ sebaliknya apabila nilai signifikan (p) $< 0,05$ maka data terdistribusi tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menentukan apakah dalam suatu model regresi linier ganda terdapat korelasi antar *lindependen variabel*. Model regresi linier ganda yang baik seharusnya memiliki korelasi antar *independen variabel* adalah kecil atau justru sama sekali tidak ada atau tidak mengalami multikolinieritas. Salah satu cara untuk menguji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* harus diantara 0,0 – 1 dan VIF juga harus lebih rendah dari angka 10 (Sufren dan Natanael, 2013: 109).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah di mana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. eteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park atau uji White.

3.6.4 Analisis Korelasi dan Regresi

1. Korelasi Sederhana dan Berganda

Korelasi merupakan salah satu statistik infarensi (kesimpulan) yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau tidak (Wiratna 2015:91). Kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

Koefisien korelasi adalah suatu pengukuran statistik kovariansi atau asosiasi antara dua variabel. Besarnya koefisien korelasi adalah berkisar antara +1 sampai dengan -1. Tetapi jika 0 maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel. Berikut adalah tabel interpretasi mengenai hubungan antara kedua variabel:

Tabel III.3 Interpretasi Nilai Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00	Tidak Ada Korelasi
>0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,999	Sangat Kuat
1,00	Sempurna

Sumber: (Amos Neolaka, 2014)

Nilai r dalam korelasi dapat digunakan untuk :

- a. Melihat dua variabel tersebut berhubungan atau tidak, dengan kriteria :
 - Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H_0 ditolak.
 - Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka H_0 diterima.
- b. Melihat nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan suatu hubungan antara variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1. Sifat sifat korelasi yaitu :
 - Korelasi positif (+) berarti bahwa jika variabel X_1 mengalami kenaikan maka variabel X_2 juga akan mengalami kenaikan,

begitu pula sebaliknya. Dapat dikatakan semakin mendekati +1 koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif dan kuat.

- Korelasi negatif (-) berarti bahwa jika variabel X_1 mengalami penurunan maka variabel X_2 akan mengalami kenaikan, begitu pula sebaliknya. Dapat dikatakan koefisien korelasi mendekati -1 menunjukkan hubungan negatif dan kuat.

Korelasi terbagi menjadi 2 (dua) macam yaitu korelasi sederhana dengan teknik *Product Moment* (Pearson) dan korelasi berganda.

a. Korelasi *Product Moment* (Pearson)

Korelasi *product moment* (Pearson) pengujian ini digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel, dengan jenis data keduanya adalah sama yaitu rasio atau interval dan berdistribusi normal. Berikut adalah rumus sederhana dari korelasi *product moment* (Pearson):

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 y^2}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi antara variabel x dan y

$x = (x_i - \bar{x})$

$y = (y_i - \bar{y})$

Rumus (sekaligus cara menghitung persamaan regresi):

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma x_i y_i - (\Sigma x_i)(\Sigma y_i)}{\sqrt{(n\Sigma x_i^2 - (x_i)^2)(n\Sigma y_i^2 - (y_i)^2)}}$$

b. Korelasi Berganda

Dalam penelitian ini akan digunakan korelasi berganda. Korelasi ganda (*multiple correlation*) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen (X) secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen (Y) (Sugiyono 2017:231). Rumus untuk korelasi berganda adalah sebagai berikut:

$$(r_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(rx_1y)(rx_2y)(r_{x_1x_2})}{1 - r^2x_1x_2}}$$

Keterangan:

$r_{x_1x_2y}$ = korelasi antara variabel X₁ (Upah) dengan X₂ (Pelatihan) secara bersama-sama dengan variabel Y (Produktivitas Kerja)

r_{x_1y} = korelasi sederhana antara X₁ (Upah) dengan Y (Produktivitas Kerja)

r_{x_2y} = korelasi sederhana antara X₂ (Pelatihan) dengan Y (Produktivitas Kerja)

$r_{x_1x_2}$ = korelasi sederhana antara X₁ (Upah) dengan X₂ (Pelatihan)

2. Regresi Sederhana dan Berganda

Regresi merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antarvariabel. Regresi linear adalah salah satu model statistik untuk menganalisis bentuk hubungan antara dua atau lebih variabel.

Tujuannya untuk menguji pengaruh antara variabel dependen dengan variabel independen. Regresi linear terdiri dari 2 (dua) macam yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear ganda.

a. Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana regresi yang memiliki satu variabel independen. Dengan kata lain regresi linier sederhana merupakan uji regresi, yang didasarkan pada satu variabel independen dan satu variabel dependen (Sugiyono 2017:251).

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

Rumus:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (terikat)

a = Koefisien konstanta

b = *Slope* / kemiringan

X = Variabel Independen (bebas)

Untuk menghitung nilai a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

Rumus :

$$b = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \quad a = \frac{\sum y_i}{n} - b \frac{\sum x_i}{n}$$

b. Regresi Linear Berganda

Sedangkan regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Pengujian ini dilakukan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen bila variabel independen sebagai faktor prediktor dinaik turunkan niainya.

Dalam penelitian ini, akan dicari besarnya pengaruh dari variabel bebas (independen) yang terdiri dari upah (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas kerja (Y). Perumusan model analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat (Produktivitas Kerja)

a = Konstanta

b_1 & b_2 = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X1 = Variabel bebas (Upah)

X2 = Variabel bebas (Pelatihan)

Rumus mencari persamaan regresi :

$$b_1 = \frac{(\sum x_1 y)(\sum x_2^2) - (x_2 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_2 y)(\sum x_1^2) - (x_1 y)(\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y}{n} - b_1 \cdot \left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2 \cdot \left(\frac{\sum X_2}{n}\right)$$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah nilai yang menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen. Dalam

hubungannya dengan korelasi, maka R^2 merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang berkaitan dengan variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

$$R_{(x_1, x_2)y} = \sqrt{b_1 \cdot \Sigma X_1 Y + b_2 \cdot \Sigma X_2 Y}$$

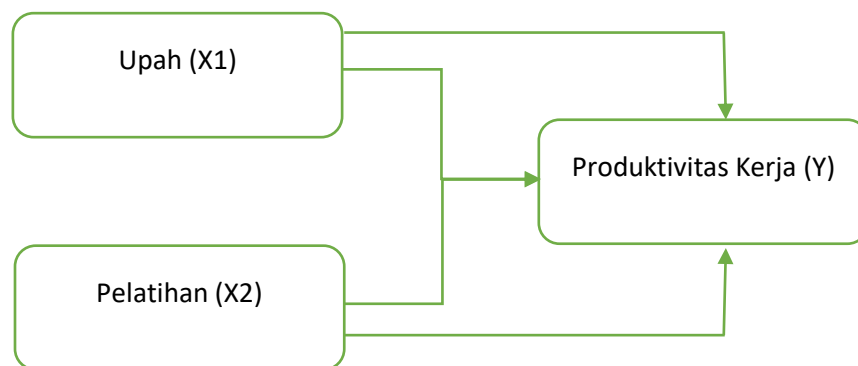
Maka koefisien determinan dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

3.6.5 Uji Hipotesis Penelitian

Objek penelitian yang menjadi variabel bebas (independen) adalah upah (X_1) dan pelatihan (X_2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah produktivitas kerja (Y).

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh signifikan secara parsial dan simultan antara upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz. Hipotesis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar III.1 Hipotesis

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji parsial atau uji statistik T adalah untuk mengetahui satu variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian ini memiliki dua variabel bebas yakni upah dan pelatihan. Uji statistik T ini sebagai

proses penghitungan untuk mengetahui pengaruh upah dan pelatihan dalam satu kategorinya secara parsial dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz yang sebagai variabel terikatnya. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% dan kriteria dalam uji ini adalah jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan atau setiap variabel independen berpengaruh pada variabel dependen. Uji t dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{b_i}{sb_i}$$

Keterangan :

n = Jumlah Data

r = Koefisien Korelasi

b_i = Nilai Konstanta

sb_i = Standar Error

Untuk menghitung *Standar Error* (Sb_i) dapat menggunakan rumus:

$$Sb_1 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{\Sigma X_1^2 - n(\Sigma \bar{x}_1^2) \cdot \{1 - r_{x_1x_2}\}^2}}$$

$$Sb_2 = \frac{S_{x_1x_2}}{\sqrt{\Sigma X_2^2 - n(\Sigma \bar{x}_2^2) \cdot \{1 - r_{x_1x_2}\}^2}}$$

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F uji koefisiensi regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Langkah-langkah yang digunakan dalam uji ini adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq 0$, berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara antara variabel upah dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

(Sugiyono 2017:286) dalam penelitian ini memiliki dua variabel bebas yakni upah dan pelatihan. Uji statistik F ini sebagai proses penghitungan untuk mengetahui pengaruh upah dan pelatihan secara simultan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan CV Rumah Jok Dcarz. Uji F dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Uji F_{hitung} = \frac{R^2 (N - m - 1)}{m \cdot (1 - R^2)}$$

Keterangan:

R^2 = korelasi ganda ($r_{x_1x_2y}$)

m = jumlah variabel bebas

N = jumlah responden

Uji statistik juga dapat dihitung dengan model ANOVA dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

R : Koefisien Korelasi Berganda

n : Jumlah Sampel

k : Banyaknya Komponen Variabel Bebas

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Nama perusahaan	: CV Rumah Jok Dcarz
Nama pemilik	: Sutikno
Tahun berdiri	: 2007
Jenis usaha	: Jok Mobil Custom
Alamat Perusahaan	: Jl. Taman Galaxy Raya Blok A No. 14 RT 001 RW 014 Kelurahan Jakasetia, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi.
Jumlah Pekerja	: 35 orang
Nomor Telepon	: (021) 8227931
Nomor SIUP	: 503/001-Kc.BS/IUP/I/2011
Nomor NPWP	: 09.246.569.9-407.000
Email	: dcarzone@gmail.com
Website	: http://www.rumahjok.com/

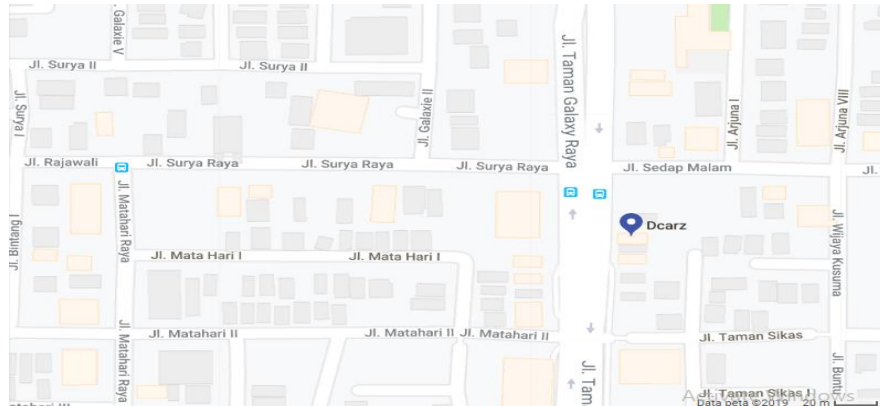
4.1.2 Logo Brand Perusahaan



Gambar IV.1 Logo Brand Perusahaan

Sumber : CV Rumah Jok Dcarz

4.1.3 Lokasi Perusahaan



Gambar IV.2 Lokasi Perusahaan

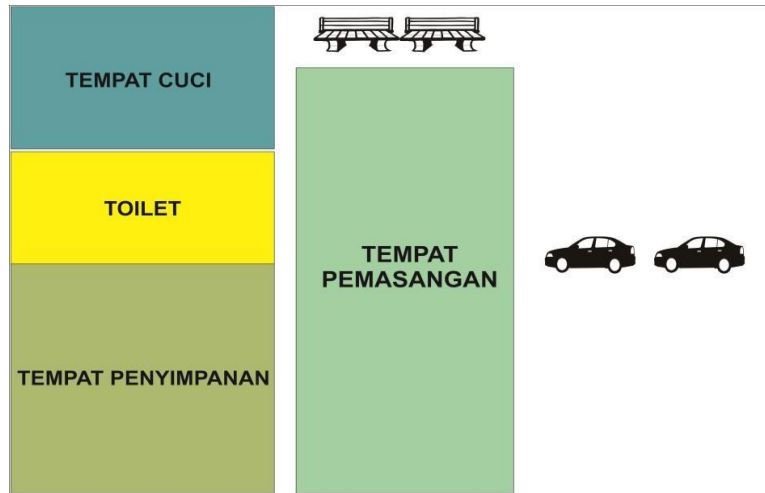
Sumber : Google Maps

Lokasi perusahaan merupakan tempat dimana perusahaan melakukan aktivitas. CV Rumah Jok Dcarz berlokasi di Jl. Taman Galaxy Raya Blok A No. 14 RT 001/RW 014, Jakasetia, di kota Bekasi.

4.1.4 Layout CV Rumah Jok Dcarz



Tata Letak Pabrik CV Rumah Jok Dcarz



Tata letak Workshop CV Rumah Jok Dcarz



Tata letak Kantor CV Rumah Jok Dcarz

Gambar IV.3 Layout Perusahaan

Sumber : CV Rumah Jok Dcarz

4.1.5 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

- Menjadi *seat maker* yang terdepan dan kreatif dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan

Misi

- Menyediakan produk dan jasa berkualitas tinggi melebihi keinginan pelanggan
- Menjadi trend setter dalam dunia interior mobil dengan selalu menciptakan desain dan mobil terbaru
- Mengembangkan pegawai yang profesional dan jujur dalam bekerja

4.1.6 Sejarah Perusahaan

Dcarz merupakan perusahaan dibidang Jok dan Interior mobil. Didirikan pada tahun 2007 dengan konsep desain tema yang membuat produknya berbeda dengan produk perusahaan sejenis lainnya. Saat ini Dcarz dikenal sebagai “Pelopor Desain terbanyak” dimana desain-desainnya dengan mudah dijumpai di Internet. Hal ini menjadikan arah dalam pembuatan jok dan interior mobil. Brand Dcarz sudah kuat dan banyak dikenal masyarakat. Permintaan pembuatan jok mobil terus meningkat datang dari berbagai kota di Indonesia. Website Dcarz selalu berada diposisi halaman utama pada mesin pencarian Google sehingga bisa menjadi pilihan yang tepat sebagai peluang usaha yang menguntungkan bagi customer.

Pada awal berdirinya Rumah Jok Dcarz, Pak Sutikno memulai membuka usaha dunia jok di daerah Bekasi yang belum ada usaha Jok mobil didaerah tersebut. Pak Sutikno memulai usahanya hanya dengan 5 orang karyawan yang masih berstatus keluarga, yakni 2 orang bekerja sebagai teknisi, 1 orang sebagai admin, 1 orang di bidang keuangan, dan 1 orang dibidang marketing. Dua tahun kemudian yaitu tahun 2009, berbekal pengalaman dan ilmu yang telah didapat selama menjalani usaha *franchise*, Pak Sutikno dibantu dengan adik iparnya yaitu Pak Indra, membuka usaha

dibidang serupa yang diberi nama CV Rumah Jok Dcarz. Bermodal 12 orang karyawan dan 3 buah mesin jahit Pak Indra dan Pak Sutiko membuka usaha pertamanya sebagai pembuat jok di Jl. Taman Galaxy Raya Blok A No. 14 RT 001 RW 014 Kelurahan Jakasetia, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi. Pada saat itu Dcarz hanya mempunyai satu tempat yang semua kegiatan usahanya terpusat disana. *Workshop* dan kantor dilantai dua dan tempat produksi dilantai satu.

Seiring berjalannya waktu, permintaan terhadap modifikasi jok mengalami peningkatan dan membuat CV Rumah Jok Dcarz semakin berkembang. Keuntungan dari meningkatnya penjualan ini membuat Dcarz bisa menambah beberapa orang karyawan dan memindahkan kegiatan produksi dengan menyewa sebuah tempat yang tidak jauh dari lokasi sebelumnya, sehingga di lokasi sebelumnya hanya digunakan sebagai *workshop* dan kantor

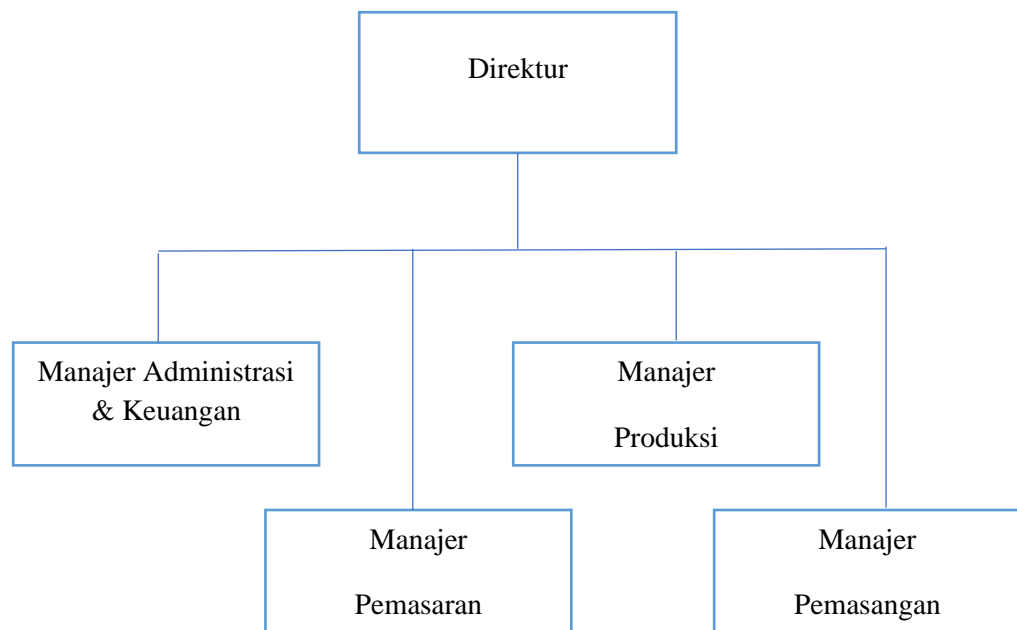
Membludaknya permintaan konsumen terhadap modifikasi jok membuat Pak Indra dan Pak Sutikno semangat untuk semakin mengembangkan usahanya. Hingga tahun 2017 CV Rumah Jok Dcarz sudah memiliki 5 cabang 4 cabang dikelola oleh keluarga yaitu di daerah Surabaya, Depok, Bintaro, dan Cikarang dan 1 cabang dikelola oleh seorang *franchise* di daerah Kediri. CV Rumah Jok Dcarz kini merambah dunia usaha lain yaitu membuat aksesoris mobil seperti tempat sampah, kotak tisu, dan bantal, dengan jok sebagai produk utamanya.

Dalam memasarkan produknya, Pak Indra membuat sebuah website yang menampilkan dan menjelaskan berbagai jenis jok modifikasi. Tidak hanya website, pak Indra juga membuat akun resmi CV Rumah Jok Dcarz di media sosial Facebook. Dalam perkembangannya, CV Rumah Jok Dcarz telah tercatat di Dinas Perindustrian dan Perdagangan sebagai industri kecil dengan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) nomer 503/001- Kc.BS/IUP/I/2011.

4.2 Struktur Organisasi

Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara setiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam

menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai struktur organisasi. Penyusunan struktur organisasi merupakan langkah awal dalam memulai pelaksanaan kegiatan organisasi. CV Rumah Jok Dcarz membuat struktur organisasi yang menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara bagian satu dengan bagian lainnya untuk mencapai suatu tujuan.



Gambar IV.4 Struktur Organisasi

Sumber: CV Rumah Jok Dcarz

4.3 Deskripsi Pekerjaan (*Job Description*)

Deskripsi pekerjaan adalah suatu catatan sistematis tentang tugas dan tanggungjawab suatu jabatan, yang ditulis berdasarkan fakta-fakta yang ada. Informasi ini pada gilirannya akan digunakan untuk menulis spesifikasi jabatan, yaitu daftar pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan secara memuaskan.

Menurut Grensing dan Pophal, 2006, deskripsi pekerjaan adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan. Deskripsi kerja harus jelas dan persepsinya juga harus mudah untuk dipahami. Berikut merupakan deskripsi kerja pada CV Rumah Jok Dcarz:

1. Direktur

Direktur sebuah perusahaan merupakan seorang pemilik dan pendiri sekaligus bertugas untuk memimpin suatu perusahaan. Tugas direktur adalah :

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi.
- b. Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur.
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi.
- d. Menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan atau institusi.
- e. Merencanakan, mengatur, mengarahkan, melaksanakan, dan mengawasi segala sesuatu yang menjadi kegiatan perusahaan.

2. Bagian Administrasi & Keuangan

Administrasi merupakan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Dan Keuangan merupakan seorang yang mengatur arus pemasukan maupun pengeluaran pada perusahaan. Tugas bagian administrasi dan keuangan adalah ;

- a. Membuat rencana keuangan perusahaan.
- b. Mengatur arus keuangan perusahaan.
- c. Mengetahui dan membayark hutang perusahaan.
- d. Menyusun kebijakan anggaran keuangan perusahaan.
- e. Mencatat pembayaran upah dan gaji karyawan.

- f. Membuat laporan keuangan

3. Bagian Produksi

Produksi merupakan kegiatan yang dikerjakan untuk menambah nilai guna suatu benda atau menciptakan benda baru sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan. Tugas bagian produksi adalah :

3.1 Tugas Kepala produksi

- a. Membuat perencanaan dan jadwal proses produksi
- b. Mengawasi proses produksi
- c. Bertanggungjawab mengatur manajemen gudang dan manajemen alat
- d. Membuat laporan mengenai kegiatan produksi
- e. Berinovasi dalam pengerjaan produksi

3.2 Tugas Bagian *cutting*

- a. Membuat pola jok
- b. Memotong bahan sesuai bentuk pola yang dibuat
- c. Mencabut pola dan mengelompokkan pola berdasarkan bagian-bagian jok
- d. Mengumpulkan limbah bahan sisa produksi

3.3 Bagian jahit

- a. Menjahit bagian-bagian pola menjadi satu bentuk jok
- b. Memastikan bentuk jok sesuai dengan bentuk jok mobil yang dibuat

4. Bagian Pemasaran

Pemasaran adalah serangkaian aktivitas dan proses menciptakan komunikasi untuk menyampaikan, dan mempertukarkan tawaran yang bernilai bagi pelanggan.

- a. Mencatat barang yang akan dijual

- b. Memasarkan atau menjual produk
- c. Menerima pesanan konsumen
- d. Menerima keluhan dan saran dari konsumen
- e. Mempromosikan produk melalui media sosial dan *website*

5. Bagian Pemasangan

Bekerja pada bagian workshop yang bertugas dalam hal pemasangan. Bagian pemasangan ini sebagai teknisi perusahaan yang siap bekerja di workshop dan rumah customer apabila customer ingin melakukan pemasangan di rumah mereka.

4.4 Klasifikasi Produk

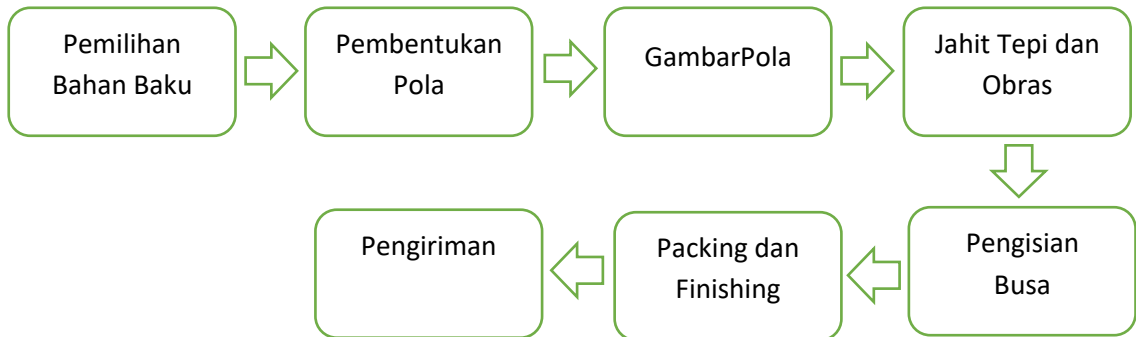
CV Rumah Jok Dcarz menghasilkan produk jok kulit yang terbuat dari bahan kulit sintetis untuk berbagai jenis mobil keluarga 3 baris. Bahan yang digunakan tentu merupakan bahan baku yang mempunyai kualitas yang baik. Jok yang di produksi dibuat sesuai dengan jenis mobil konsumen atau sesuai pesanan yang bergantung pada selera konsumen. CV Rumah Jok Dcarz memberikan beberapa pilihan warna maupun bentuk karakter yang ditawarkan kepada konsumen, dengan begitu jok mobil yang dikerjakan pada CV Rumah Jok Dcarz dapat di *custom*.



Gambar IV.5 Produk jok mobil kulit

Sumber : CV Rumah Jok Dcarz

4.4.1 Alur Proses Produksi



Gambar IV.6 Tahapan Proses Produksi

Sumber : CV Rumah Jok Dcarz

4.4.2 Proses Produksi

Berdasarkan gambar tahapan proses produksi, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pemilihan Bahan Baku

Hal pertama yang harus dilakukan dalam proses pembuatan jok mobil adalah dengan persiapan dan pemilihan bahan bak dasar, yaitu bahan kulit yang terdiri dari beberapa pilihan dari CV Rumah Jok Dcarz. Ada beberapa pilihan kulit yang diberikan oleh perusahaan, seperti Cherokee, Camaro, Camaro Fiesta, Murano Blast, MBtech, dan beberapa jenis kulit lainnya dengan varian warna yang berbeda-beda dipilih sesuai dengan keinginan konsumen.



Gambar IV.7 Pemilihan Bahan Baku

2. Pembentukan Pola

Pada tahap proses selanjutnya diikuti dengan proses pembentukan pola. Pada proses ini pola yang ditentukan harus sesuai dengan bentuk jok mobil yang akan dibuat jok, dilakukan juga apabila jok yang akan dibuat belum pernah dibuat sebelumnya oleh orang produksi, sehingga pihak produksi harus membentuk pola baru sesuai dengan keinginan konsumen. Pola ini nantinya akan menjadi pola baku yang akan digunakan untuk membuat jok berikutnya dan seterusnya. Maka dari itu pembentukan gambar pola sangatlah penting agar tidak terjadi kesalahan saat diproses selanjutnya. Cara membuat pola adalah dengan menggambar di atas kertas karton tebal seperti menggambar pola untuk baju dan yang lainnya. Penggambaran pola dilakukan oleh orang ahli jadi tidak bisa dilakukan oleh orang biasa yang belum memiliki keahlian dalam menggambar pola jok.



Gambar IV.8 Pembentukan Pola

3. Gambar Pola

Pada tahap proses selanjutnya akan dibentuk pola di atas bahan baku utama yang akan digunakan. Bahan tersebut disesuaikan dengan bahan dan warna yang telah dipilih oleh konsumen. Penggambaran pola dilakukan oleh seorang ahli yang sudah terbiasa melakukan hal tersebut, agar tidak ada

kesalahan ukuran pada tahap selanjutnya dan dibantu oleh seorang asisten sebagai pengukur dari ukuran pola tersebut.



Gambar IV.9 Gambar Pola

4. Jahit Tepi Dan Obras

Pada tahap proses selanjutnya masuk dalam tahap penjahitan tepi bahan yang berasal dari bentuk pola yang sudah digambar dan sudah digunting mengikuti bentuknya. Tujuan dari menjahit bahan jok dan diobras terlebih dahulu ialah agar bagian pinggiran jok lebih kuat dan rapih pada saat proses penggabungan seluruh komponen pola yang tergambar yang akan dijahit per bagiannya.



Gambar IV.10 Jahit Tepi dan Obras

5. Pengisian Busa

Pada tahap proses selanjutnya ialah mengisi busa pada bagian komponen yang sudah dijahit dan diobras terlebih dahulu dengan cara menjahit bagian pinggiran bahan secara keseluruhan dengan memberi ruang untuk tempat memasukkan busa. Busa yang digunakan terdiri dari dua bagian, yaitu bahan busa tipis dan bahan busa tebal.



Gambar IV.11 Pengisian Busa

6. Penjahitan Setiap Pola

Pada tahap proses selanjutnya semua pola jok disatukan lagi dengan cara dijahit secara keseluruhan dari komponen pola-pola yang sudah diisi busa. Proses penjahitan ini harus dilakukan dengan teliti dan rapih agar jahitan jok kuat dan tahan lama.



Gambar IV.12 Penjahitan Setiap Pola

7. *Packing* dan *Finishing*

Pada tahap proses ini akan dilakukan *Packing* dan *Finishing* pada jok yang sudah jadi. Ini merupakan tahapan akhir sebelum jok dipasang pada mobil atau dikirimkan ke konsumen. Jadi dalam proses ini biasanya dilakukan proses *cleaning* atau pembersihan.



Gambar IV.13 Finishing

Sumber : CV Rumah Jok Dcarz

4.5 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV Rumah Jok Dcarz yang berada di Bekasi. Adapun karyawan yang tersedia di dalam perusahaan yakni karyawan yang bekerja di segala bidang yang seluruhnya berjumlah 35 orang.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para karyawan CV Rumah Jok Dcarz. Adapun gambaran mengenai responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, umur/usia, lama berkerja dan tingkat pendidikan. Dengan adanya klasifikasi tersebut, bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

4.5.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	25	71%
Perempuan	10	29%
Jumlah	35	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden karyawan pada CV Rumah Jok Dcarz yang paling banyak adalah responden laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase 71% dari total jumlah seluruh responden, sedangkan sisanya 10 orang dengan presentase 29% merupakan responden perempuan.

4.5.2 Berdasarkan Usia

Tabel IV.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-24 tahun	5	14,29%
25-30 tahun	13	37,14%
31-35 tahun	8	23,86%
>35 tahun	9	25,71%
Jumlah	35	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden karyawan yang berusia 25-30 tahun dengan presentase 37,14% dan yang paling sedikit adalah responden karyawan yang berusia 18-24 tahun dengan presentase 14,29% dari total jumlah seluruh responden.

4.5.3 Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
< 1 tahun	3	9%
1-3 tahun	8	23%
3-5 tahun	10	29%
> 5 tahun	14	40%
Jumlah	35	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 14 orang dengan presentase 40% dan yang paling sedikit adalah responden karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 3 orang dengan presentase 9% dari jumlah seluruh responden.

4.5.4 Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMP	5	14%
SMA	12	34%
Diploma/Sarjana	18	51%
Jumlah	35	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak adalah responden karyawan yang ada pada tingkat

pendidikan Diploma/Sarjana sebanyak 18 orang dengan presentase 51% dari jumlah seluruh responden dan responden karyawan yang paling sedikit ada pada tingkat pendidikan SMP sebanyak 5 orang dengan presentase 14% dari jumlah delutuh responden.

4.6 Penentuan Range

Didalam penelitian ini, perhitungan survey dilakukan dengan menggunakan skala Likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responsen sebanyak 35 orang, maka :

$$Range = \frac{Skor\ tertinggi - Skor\ terendah}{range\ skor}$$

$$Skor\ Tertinggi = 35 \times 5 = 175$$

$$Skor\ Terendah = 35 \times 1 = 35$$

$$Sehingga\ range\ untuk\ hasil\ survey\ yaitu : \frac{175-35}{5} = 28$$

Range skor:

35 - 63 Sangat rendah

63 - 91 Rendah

91 - 119 Cukup

119 - 147 Tinggi

147 - 175 Sangat tinggi

4.7 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam sub bab ini, akan dipaparkan pembahasan statistik secara deskriptif dari variabel upah, pelatihan dan produktivitas kerja. Pembahasan statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyimpulkan bagaimana tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang digunakan dan sekaligus perhitungan skor untuk setiap variabel.

4.7.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Upah (X1)

Dari hasil tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Upah (X1) berada pada *range* tinggi.

Tabel IV.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Upah (X1)

NO	PERNYATAAN UPAH	SS			S			RG			TS			STS			SKOR F TOTAL
		JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	
PENDIDIKAN																	
1	Upah yang diterima berdasarkan tingkat pendidikan karyawan	8	40	23%	17	68	49%	5	15	14%	5	10	14%	0	0	0%	133
PENGALAMAN																	
2	Pemberian upah disesuaikan dengan tingkat pengalaman karyawan dalam suatu bidang kerja	5	25	14%	12	48	34%	12	36	34%	5	10	14%	1	1	3%	120
TANGGUNGAN																	
3	Pemberian upah dianggap adil apabila disesuaikan dengan besarnya tanggungan keluarga karyawan	3	15	9%	14	56	40%	12	36	34%	6	12	17%	0	0	0%	119
KEMAMPUAN PERUSAHAAN																	
4	Pemberian upah sesuai dengan banyak sedikitnya pendapatan perusahaan	7	35	20%	15	60	43%	12	36	34%	1	2	3%	0	0	0%	133
KONDISI PEKERJAAN																	
5	Upah yang diterima sesuai dengan kualitas kerja karyawan	6	30	17%	14	56	40%	12	36	34%	3	6	9%	0	0	0%	128
6	Upah yang diterima sesuai dengan kuantitas kerja karyawan	7	35	20%	9	36	26%	16	48	46%	3	6	9%	0	0	0%	125
7	Upah yang diterima setara dengan apa yang orang lain terima dengan pekerjaan yang sama	7	35	20%	9	36	26%	16	48	46%	3	6	9%	0	0	0%	125
TOTAL SKOR FREKUENSI SELURUH INDIKATOR																	883
RATA-RATA TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR																	126,1428571

Sumber : data diolah

4.7.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Pelatihan (X2)

Dari hasil tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Pelatihan (X2) berada pada *range* tinggi.

Tabel IV.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan (X2)

NO	PERNYATAAN PELATIHAN	SS			S			RG			TS			STS			SKOR F TOTAL
		JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	
PELATIH																	
1	Pelatih memberi contoh langsung sesuai dengan kegiatan yang terjadi di perusahaan	5	25	14%	18	72	51%	9	27	26%	2	4	6%	1	1	3%	129
2	Pelatih menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	6	30	17%	13	52	37%	11	33	31%	5	10	14%	0	0	0%	125
PESERTA PELATIHAN																	
3	Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	11	55	31%	15	60	43%	6	18	17%	2	4	6%	1	1	3%	138
4	Karyawan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan	12	60	34%	14	56	40%	8	24	23%	1	2	3%	0	0	0%	142
MATERI PELATIHAN																	
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami	7	35	20%	18	72	51%	7	21	20%	3	6	9%	0	0	0%	134
6	Materi yang diberikan bermanfaat untuk menambah keterampilan dan pengetahuan untuk karyawan	9	45	26%	17	68	49%	7	21	20%	2	4	6%	0	0	0%	138
TUJUAN PELATIHAN																	
7	Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat serta menghasilkan produk yang lebih baik	17	85	49%	14	56	40%	2	6	6%	2	4	6%	0	0	0%	151
TOTAL SKOR FREKUENSI SELURUH INDIKATOR																957	
RATA-RATA TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR																136,7142857	

Sumber : data diolah

4.7.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian Produktivitas (Y)

Dari hasil tabel dibawah ini, dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Produktivitas (Y) berada pada *range* tinggi.

Tabel IV.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktivitas (Y)

NO	PERNYATAAN PRODUKTIVITAS	SS			S			RG			TS			STS			SKOR F TOTAL
		JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	JML	F	%	
KEMAMPUAN																	
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	8	40	23%	17	68	49%	7	21	20%	3	6	9%	0	0	0%	135
2	Saya memiliki keterampilan yang baik dan memadai dalam melaksanakan tugas kerja saya	4	20	11%	15	60	43%	12	36	34%	3	6	9%	1	1	3%	123
MENINGKATKAN HASIL YANG DICAPAI																	
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	4	20	11%	15	60	43%	12	36	34%	3	6	9%	1	1	3%	123
SEMANGAT KERJA																	
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan	7	35	20%	13	52	37%	12	36	34%	3	6	9%	0	0	0%	129
PENGEMBANGAN DIRI																	
5	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian	6	30	17%	11	44	31%	13	39	37%	4	8	11%	1	1	3%	122
MUTU																	
6	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan	17	85	49%	11	44	31%	4	12	11%	3	6	9%	0	0	0%	147
EFISIENSI																	
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	8	40	23%	18	72	51%	6	18	17%	3	6	9%	0	0	0%	136
TOTAL SKOR FREKUENSI SELURUH INDIKATOR																915	
RATA-RATA TOTAL SKOR SELURUH INDIKATOR																130,714286	

Sumber : data diolah

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Validitas Data

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mengungkapkan variabel yang akan diteliti. Validitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment (Pearson), dan data dapat dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) untuk uji validitas = 35 dengan penentuan r tabel sebesar 5% yaitu 0,3338.

5.1.1 Uji Validitas Variabel Upah

Tabel V.1 Hasil Uji Validitas Upah

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	28	112	16	784
2	4	28	112	16	784
3	4	25	100	16	625
4	4	23	92	16	529
5	4	28	112	16	784
6	4	28	112	16	784
7	2	18	36	4	324
8	4	28	112	16	784
9	4	24	96	16	576
10	3	21	63	9	441
11	5	33	165	25	1089
12	4	23	92	16	529
13	5	28	140	25	784
14	5	31	155	25	961
15	3	21	63	9	441
16	4	25	100	16	625
17	4	26	104	16	676
18	3	21	63	9	441

19	3	20	60	9	400
20	2	19	38	4	361
21	2	14	28	4	196
22	2	18	36	4	324
23	5	29	145	25	841
24	4	33	132	16	1089
25	5	35	175	25	1225
26	2	20	40	4	400
27	4	20	80	16	400
28	4	19	76	16	361
29	4	29	116	16	841
30	5	27	135	25	729
31	5	28	140	25	784
32	4	28	112	16	784
33	5	33	165	25	1089
34	3	19	57	9	361
35	4	33	132	16	1089
Σ	133	883	3496	537	23235

Sumber : data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung} :

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Upah)

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

$$r = \frac{35(3496) - (133 \cdot 883)}{\sqrt{(35 \cdot 537 - (133)^2)(35 \cdot 23235 - (883)^2)}}$$

$$r = \frac{122360 - 117439}{\sqrt{(18795 - 17689)(813225 - 779689)}}$$

$$r = \frac{4921}{6090,22}$$

$$r = \mathbf{0,808}$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Upah (X1) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,8080 > 0,3338$. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Upah (X1) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

5.1.2 Uji Validitas Variabel Pelatihan

Tabel V.2 Hasil Uji Validitas Pelatihan

NO	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	30	120	16	900
2	4	30	120	16	900
3	4	26	104	16	676
4	4	26	104	16	676
5	4	29	116	16	841
6	4	28	112	16	784
7	2	17	34	4	289
8	4	28	112	16	784
9	4	26	104	16	676
10	4	26	104	16	676
11	4	29	116	16	841
12	4	31	124	16	961
13	4	31	124	16	961
14	4	31	124	16	961
15	3	26	78	9	676
16	4	28	112	16	784
17	3	28	84	9	784
18	3	26	78	9	676
19	3	20	60	9	400
20	3	21	63	9	441
21	2	14	28	4	196
22	1	15	15	1	225
23	4	31	124	16	961

24	5	34	170	25	1156
25	5	33	165	25	1089
26	3	26	78	9	676
27	4	30	120	16	900
28	3	28	84	9	784
29	4	28	112	16	784
30	5	35	175	25	1225
31	3	29	87	9	841
32	5	31	155	25	961
33	4	29	116	16	841
34	5	29	145	25	841
35	3	28	84	9	784
Σ	129	957	3651	503	26951

Sumber : data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung} :

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Pelatihan)

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

$$r = \frac{35(3651) - (129 \cdot 957)}{\sqrt{(35 \cdot 503 - (129)^2)(35 \cdot 26951 - (957)^2)}}$$

$$r = \frac{127785 - 123453}{\sqrt{(17605 - 16641)(943285 - 915849)}}$$

$$r = \frac{4332}{5142,79}$$

$$r = 0,842$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Pelatihan (X2) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,842 > 0,3338$. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Pelatihan (X2) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

5.1.3 Uji Validitas Variabel Produktivitas

Tabel V.3 Hasil Uji Validitas Produktivitas

NO	X	Y	XY	X²	Y²
1	4	29	116	16	841
2	4	29	116	16	841
3	3	26	78	9	676
4	4	28	112	16	784
5	5	29	145	25	841
6	4	28	112	16	784
7	2	16	32	4	256
8	4	28	112	16	784
9	4	24	96	16	576
10	3	23	69	9	529
11	4	28	112	16	784
12	5	30	150	25	900
13	4	29	116	16	841
14	5	30	150	25	900
15	4	27	108	16	729
16	4	27	108	16	729
17	3	24	72	9	576
18	3	23	69	9	529
19	3	23	69	9	529
20	3	21	63	9	441
21	2	14	28	4	196
22	2	11	22	4	121
23	4	31	124	16	961
24	5	31	155	25	961
25	5	35	175	25	1225
26	3	21	63	9	441
27	5	25	125	25	625
28	4	26	104	16	676
29	5	28	140	25	784
30	4	27	108	16	729
31	4	31	124	16	961

32	4	26	104	16	676
33	5	28	140	25	784
34	4	27	108	16	729
35	4	32	128	16	1024
Σ	135	915	3653	547	24763

Sumber : data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung} :

(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Pelatihan)

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

$$r = \frac{35(3653) - (135 \cdot 915)}{\sqrt{(35 \cdot 547 - (135)^2)(35 \cdot 24763 - (915)^2)}}$$

$$r = \frac{127855 - 123525}{\sqrt{(19145 - 18225)(866705 - 837225)}}$$

$$r = \frac{35704330}{5207,84}$$

$$r = \mathbf{0,831}$$

Keputusan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas, dapat diketahui bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Produktivitas (Y) dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,831 > 0,3338$. Hal ini berarti menyatakan bahwa instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Produktivitas (Y) layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Cara perhitungan uji validitas secara manual dapat diterapkan untuk seluruh butir pertanyaan dari masing – masing variabel. Adapun rekapitulasi hasil uji validitas instrumen dengan menggunakan SPSS versi untuk setiap butir pertanyaan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel V.4 Hasil Uji Validitas Upah, Pelatihan, dan Produktivitas

Variabel	Butiran	rhitung	rtabel	Status
Upah (X1)	1	0,808	0,3338	VALID
	2	0,749		VALID
	3	0,841		VALID
	4	0,901		VALID
	5	0,767		VALID
	6	0,873		VALID
	7	0,873		VALID
Pelatihan (X2)	8	0,842	0,3338	VALID
	9	0,653		VALID
	10	0,839		VALID
	11	0,784		VALID
	12	0,779		VALID
	13	0,78		VALID
	14	0,73		VALID
Produktivitas	15	0,831	0,3338	VALID
	16	0,864		VALID
	17	0,864		VALID
	18	0,687		VALID
	19	0,641		VALID
	20	0,742		VALID
	21	0,781		VALID

Sumber : data pengolahan SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel uji validitas diatas, diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator setiap variabel $> r_{tabel}$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

5.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut Syofian Siregar (2015:87), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Ujian reliabilitas alat ukur

dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal, pengujian dapat dilakukan *test retest*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal, reliabilitas alat ukur dapat di uji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, apabila variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,6.

a. Menentukan reliabilitas instrumen variabel upah (X1)

$$r_{x1} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r_{x1} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{5,634}{27,376} \right]$$

$$= [1,167][0,794]$$

$$= 0,927$$

b. Menentukan reliabilitas instrumen variabel pelatihan (X2)

$$r_{x2} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r_{x2} = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{5,379}{22,397} \right]$$

$$= [1,167][0,759]$$

$$= 0,886$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen variabel produktivitas (Y)

$$r_y = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

$$r_y = \left[\frac{7}{7-1} \right] \left[1 - \frac{5,806}{24,065} \right]$$

$$= [1,167][0,7587]$$

$$= 0,885$$

Tabel V.5 Tabel Uji Reliabilitas

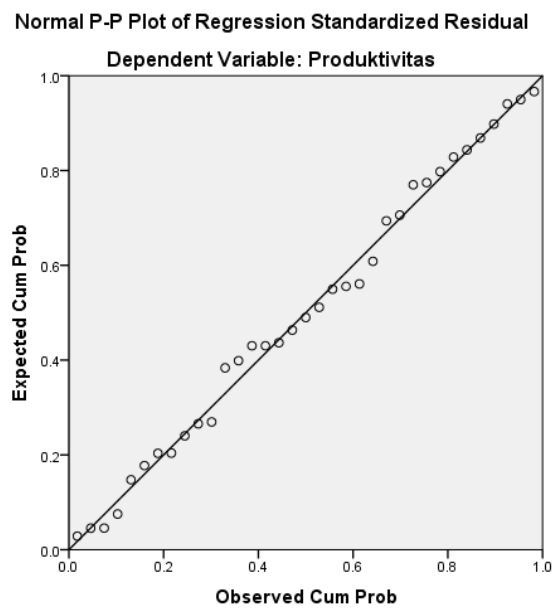
Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Reliabilitas
Upah	0,927	Reliabel
Pendapatan	0,886	Reliabel
Produktivitas	0,885	Reliabel

Sumber : data pengolahan SPSS

Berdasarkan pengujian pada tabel uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel dalam penelitian ini adalah *reliable*.

5.3 Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas



Gambar V.1 Uji Normalitas P-Plot

Sumber : data pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan P-Plot dengan bantuan aplikasi SPSS, dapat kita analisis dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Data dapat dikatakan terdistribusi normal apabila data atau titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- Sebaliknya, data dapat dikatakan tidak terdistribusi normal apabila data atau titik-titik menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

Jadi, berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal karena data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

5.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Dengan melihat nilai VIF :

Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.

2. Dengan melihat nilai tolerance :

Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas.

Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*), yang dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Uji Multikolinieritas X1 dengan X2

$$\text{➤ } VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - (0,717)^2)}$$

$$VIF = \frac{1}{(1 - 0,514)}$$

$$VIF = 2,057$$

$$\text{➤ } Tolerance = \frac{1}{VIF}$$

$$Tolerance = \frac{1}{(2,057)}$$

$$Tolerance = 0,486$$

Tabel V.6 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Upah (X1)	0,486	2,057	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Pelatihan (X2)	0,486	2,057	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : data pengolahan SPSS

Hasil pengujian analisis multikolonieritas memperlihatkan nilai toleran sebesar $0,486 \geq 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,057 \leq 10$, maka dari perbandingan tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas yaitu Upah dan Pelatihan

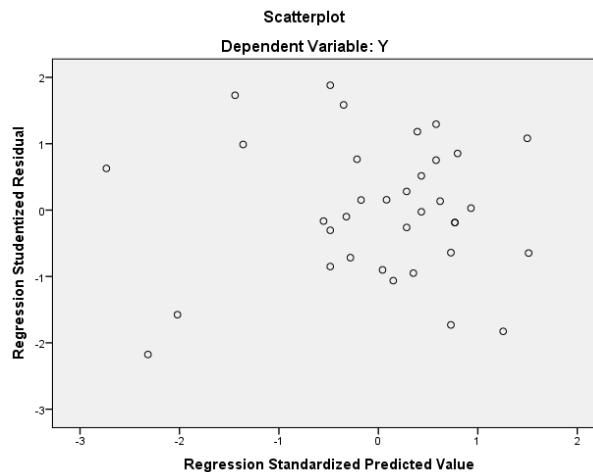
5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah :

- Titik-titik data data penyabar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja

- c. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
- d. Penyebaran titik-titik data tidak berpola

Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti pada tampak pada gambar berikut:



Gambar V.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : hasil pengolahan SPSS

Dari grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.4 Uji Analisis Kolerasi dan Regresi

5.4.1 Analisis Kolerasi Sederhana dan Berganda

Korelasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel. Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Sedangkan analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas X (*independent*) atau lebih secara bersama-sama

dengan satu variabel terikat Y (*dependent*). Adapun uji korelasi sederhana dan berganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Tabel 5.7 Tabel Penolong

NO	X1	X2	Y	X1²	X2²	Y²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	28	30	29	784	900	841	812	870	840
2	28	30	29	784	900	841	812	870	840
3	25	26	26	625	676	676	650	676	650
4	23	26	28	529	676	784	644	728	598
5	28	29	29	784	841	841	812	841	812
6	28	28	28	784	784	784	784	784	784
7	18	17	16	324	289	256	288	272	306
8	28	28	28	784	784	784	784	784	784
9	24	26	24	576	676	576	576	624	624
10	21	26	23	441	676	529	483	598	546
11	33	29	28	1089	841	784	924	812	957
12	23	31	30	529	961	900	690	930	713
13	28	31	29	784	961	841	812	899	868
14	31	31	30	961	961	900	930	930	961
15	21	26	27	441	676	729	567	702	546
16	25	28	27	625	784	729	675	756	700
17	26	28	24	676	784	576	624	672	728
18	21	26	23	441	676	529	483	598	546
19	20	20	23	400	400	529	460	460	400
20	19	21	21	361	441	441	399	441	399
21	14	14	14	196	196	196	196	196	196
22	18	15	11	324	225	121	198	165	270
23	29	31	31	841	961	961	899	961	899
24	33	34	31	1089	1156	961	1023	1054	1122
25	35	33	35	1225	1089	1225	1225	1155	1155
26	20	26	21	400	676	441	420	546	520
27	20	30	25	400	900	625	500	750	600
28	19	28	26	361	784	676	494	728	532
29	29	28	28	841	784	784	812	784	812
30	27	35	27	729	1225	729	729	945	945
31	28	29	31	784	841	961	868	899	812
32	28	31	26	784	961	676	728	806	868
33	33	29	28	1089	841	784	924	812	957
34	19	29	27	361	841	729	513	783	551
35	33	28	32	1089	784	1024	1056	896	924
Σ	883	957	915	23235	26951	24763	23794	25727	24765

Sumber : data diolah

➤ Perhitungan Korelasi Sederhana

a. Nilai kolerasi parsial antara X_1 dengan Y

$$r_{x_1.y} = \frac{n\sum x_1y - (\sum x_1)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r_{x_1.y} = \frac{35(23794) - (883)(915)}{\sqrt{(35.23235 - (883)^2)(35.24763 - (915)^2)}}$$

$$r_{x_1.y} = \frac{832790 - 807945}{\sqrt{(813225 - 779689)(866705 - 837225)}}$$

$$r_{x_1.y} = \frac{24845}{\sqrt{(33536)(29480)}}$$

$$r_{x_1.y} = \frac{24845}{31442,67}$$

$r_{x_1.y} = 0,790$ (hubungannya kuat, positif)

b. Nilai kolerasi parsial (parsial) antara X_2 dengan Y

$$r_{x_2.y} = \frac{n\sum x_2y - (\sum x_2)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x_2^2 - (\sum x_2)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{35(25727) - (957)(915)}{\sqrt{(35.26951 - (957)^2)(35.24763 - (915)^2)}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{900445 - 875655}{\sqrt{(943285 - 915849)(866705 - 837225)}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{24790}{\sqrt{(27436)(29480)}}$$

$$r_{x_2.y} = \frac{24790}{28439,64}$$

$r_{x_2.y} = 0,872$ (hubungannya sangat kuat, positif)

c. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$r_{x_1.x_2} = \frac{n(\sum X_1X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{35.24765 - (883)(957)}{\sqrt{(35.23235 - (883)^2)(35.26951 - (957)^2)}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{866775 - 845031}{\sqrt{(813225 - 779689)(943285 - 915849)}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{21744}{\sqrt{(33536)(27436)}}$$

$$r_{x1.x2} = \frac{21744}{30332,16}$$

$$r_{x1.x2} = \mathbf{0,717 \text{ (hubungannya kuat, positif)}}$$

d. Korelasi secara Simultan X1 dan X2 dengann Y

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{0,6241 + 0,760384 - 2(0,790)(0,872)(0,717)}{0,485911}}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{0,39663}{0,485911}}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \mathbf{0,903 \text{ (hubungannya sangat kuat, positif)}}$$

Persamaan uji korelasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Upah (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,790 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel Upah (X1) terhadap Produktivitas (Y) adalah $(0,790)^2 \times 100\% = 62,41\%$.
- 2) Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Pelatihan (X2) terhadap variabel Produktivitas (Y) sebesar 0,872 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Kontribusi yang diberikan oleh

variabel Pelatihan (X2) terhadap Produktivitas (Y) adalah $(0,872)^2 \times 100\% = 76,04\%$.

- 3) Berdasarkan perhitungan uji korelasi ganda diketahui nilai R adalah sebesar 0,903 yang artinya variabel Upah (X1) dan variabel Pelatihan (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Produktivitas (Y).

5.4.2 Analisis Regresi Sederhana dan Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari Upah dan Pelatihan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja pada Karyawan CV Rumah Jok Dcarz. Berikut ini adalah hasil perhitungan dari nilai a, b1, dan b2 untuk menyusun persamaan regresi sederhana dan berganda dari penelitian ini:

- a) Perhitungan regresi sederhana antara Upah (X1) dan Produktivitas (Y):

- Mencari Konstanta a

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)(\Sigma x_1 y)}{n(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2}$$

$$a = \frac{(915)(23235) - (883)(23794)}{35(23235) - (883)^2}$$

$$a = \frac{(21260025) - (21010102)}{(813225) - (779689)}$$

$$a = \frac{(249923)}{(33536)}$$

$$a = 7,452$$

- Mencari Konstanta b

$$b = \frac{n(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_1)(\Sigma y)}{n(\Sigma x_1^2) - (\Sigma x_1)^2}$$

$$b = \frac{35(23794) - (883)(915)}{35(23235) - (883)^2}$$

$$b = \frac{(832790) - (807945)}{(813225) - (779689)}$$

$$b = \frac{(24845)}{(33536)}$$

$$b = 0,741$$

- Persamaan Regresi

$$Y = 7,452 + 0,741X_1$$

- Persamaan uji regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai a menunjukkan bahwa jika variabel bebas (Upah), maka variabel terikat (Produktivitas) adalah sebesar (7,452).

b) Nilai b pada variabel Upah sebesar 0,741 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala *likert* dari variabel Upah (X_1), maka variabel Pelatihan (Y) akan bertambah sebesar 0,741 atau 74,1% dalam skala *likert*.

b) Perhitungan regresi sederhana antara Pelatihan (X_2) dan Produktivitas (Y):

- Mencari Konstanta a

$$a = \frac{(\Sigma y)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)(\Sigma x_2 y)}{n(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_2)^2}$$

$$a = \frac{(915)(26951) - (957)(25727)}{35(26951) - (957)^2}$$

$$a = \frac{(24660165) - (24620739)}{(943285) - (915849)}$$

$$a = \frac{(39426)}{(27436)}$$

$$a = 1,437$$

- Mencari Konstanta b

$$b = \frac{n(\sum x_2 y) - (\sum x_2)(\sum y)}{n(\sum x_2^2) - (\sum x_2)^2}$$

$$b = \frac{35(25727) - (957)(915)}{35(26951) - (957)^2}$$

$$b = \frac{(900445) - (875655)}{(943285) - (915849)}$$

$$b = \frac{(24790)}{(27436)}$$

$$b = 0,904$$

- Persamaan Regresi

$$Y = 1,437 + 0,904X_2$$

- Persamaan uji regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Nilai a menunjukkan bahwa jika variabel bebas (Pelatihan), maka variabel terikat (Produktivitas) adalah sebesar (1,437).

b) Nilai b pada variabel Pelatihan sebesar 0,904 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari variabel Pelatihan (X₂), maka variabel Produktivitas (Y) akan bertambah sebesar 0,904 atau 90,4% dalam skala likert.

- c) Perhitungan regresi berganda antara Upah (X₁) dan Pelatihan (X₂) terhadap Produktivitas (Y):

- Menghitung Skor Deviasi

$$\begin{aligned} 1. \quad \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 23235 - \frac{(883)^2}{35} \\ &= 23235 - \frac{779689}{35} \end{aligned}$$

$$= 23235 - 22276,83$$

$$= \mathbf{958,17}$$

$$2. \sum x_2^2 = \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n}$$

$$= 26951 - \frac{(957)^2}{35}$$

$$= 26951 - \frac{915849}{35}$$

$$= 26951 - 26167,1$$

$$= \mathbf{783,9}$$

$$3. \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$= 24763 - \frac{(915)^2}{35}$$

$$= 24763 - \frac{837225}{35}$$

$$= 24763 - 23920,71$$

$$= \mathbf{842,29}$$

$$4. \sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$= 23794 - \frac{(883)(915)}{35}$$

$$= 23794 - \frac{807945}{35}$$

$$= 23794 - 23084,14$$

$$= \mathbf{709,86}$$

$$5. \sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$= 25727 - \frac{(957)(915)}{35}$$

$$= 25727 - \frac{875655}{35}$$

$$= 25727 - 25018,71$$

$$= 708,29$$

$$\begin{aligned} 6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\ &= 24765 - \frac{(883)(957)}{35} \\ &= 24765 - \frac{845031}{35} \\ &= 24765 - 24143,74 \\ &= \mathbf{621,26} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 7. \quad X_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\ &= \frac{883}{35} \\ &= \mathbf{25,23} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 8. \quad X_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\ &= \frac{957}{35} \\ &= \mathbf{27,3} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 9. \quad Y &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{915}{35} \\ &= \mathbf{26,14} \end{aligned}$$

- Menghitung Nilai Konstanta

- Konstanta b_1

$$\begin{aligned} b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\ &= \frac{(783,86)(709,86) - (621,26)(708,29)}{(958,17)(783,9) - (621,26)^2} \\ &= \frac{556430,86 - 440032,25}{751109,46 - 385964} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{116398,61}{365145,46} \\
&= \mathbf{0,319}
\end{aligned}$$

- Konstanta b_2

$$\begin{aligned}
b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
&= \frac{(958,17)(708,29) - (621,26)(709,86)}{(958,17)(783,9) - (621,26)^2} \\
&= \frac{678662,23 - 441007,63}{751109,5 - 385964} \\
&= \frac{237654,6}{365145,5} \\
&= \mathbf{0,651}
\end{aligned}$$

- Konstanta a

$$\begin{aligned}
a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\
&= \frac{915}{35} - (0,3189) \left(\frac{883}{35} \right) - (0,6508) \left(\frac{957}{35} \right) \\
&= 26,14 - (0,3189)(25,23) - (0,6508)(27,3) \\
&= 26,14 - 8,044 - 17,79 \\
&= \mathbf{0,302}
\end{aligned}$$

- Persamaan Regresi Berganda

$$Y' = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y' = 0,302 + 0,319X_1 + 0,651X_2$$

Dari hasil diatas tersebut, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut:

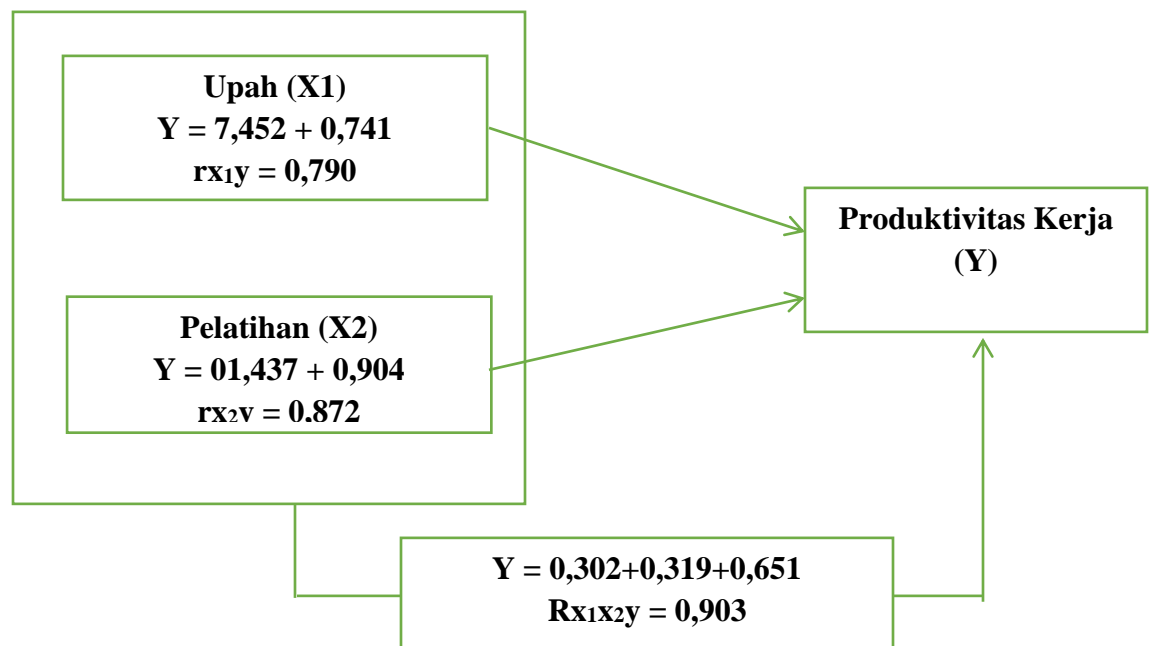
$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = \mathbf{0,302 + 0,319X_1 + 0,651X_2}$$

Persamaan uji regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai a menunjukkan bahwa jika variabel bebas (Upah dan Pelatihan), maka variabel terikat (Produktivitas) adalah sebesar (0,302).
- 2) Nilai b_1 pada variabel Harga sebesar 0,319 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala *likert* dari variabel Upah (X1), maka variabel Pelatihan (Y) akan bertambah sebesar 0,319 atau 31,9% dalam skala *likert*.
- 3) Nilai b_2 pada variabel Pelatihan sebesar 0,651 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari variabel Pelatihan (X2), maka variabel Produktivitas (Y) akan bertambah sebesar 0,651 atau 65,1% dalam skala likert.

5.5 Konstelasi Penelitian Hasil Perhitungan Regresi Sederhana Dan Berganda Antara Variabel Bebas X1 Dan X2 Terhadap Variabel Y



Gambar V.3 Konstelasi Penelitian

5.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menyatakan proporsi dari variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen (X). Perhitungan pada korelasi diatas telah didapatkan R sebesar 0,903. Maka, koefisien determinasi adalah:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,903^2 \times 100\% \\ &= 0,816 \times 100\% \\ &= \mathbf{81,6\%} \\ &= \mathbf{82\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas berarti terdapat 81,6% variasi Produktivitas (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen diatas. Sedangkan, sisanya 18,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian.

5.7 Uji Hipotesis

5.7.1 Uji T (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasilnya signifikan.

➤ Hipotesis Deskriptif

- Pengaruh Upah terhadap Produktivitas ($X_1 Y$)

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah terhadap Produktivitas

H_a = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah terhadap Produktivitas

- Pengaruh Pelatihan terhadap Keputusan Produktivitas ($X_2 Y$)

H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas

Ha = Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas

➤ Hipotesis Deskriptif

- X_1Y : $H_0 \beta = 0$
Ha $\beta \neq 0$
- X_2Y : $H_0 \beta = 0$
Ha $\beta \neq 0$

Tabel V.8 Tabel Penolong Uji T

NO	X1	X2	Y	\hat{Y}_i	$(Y - \hat{Y}_i)^2$	$(X_1 - \bar{X})^2$	$(X_2 - \bar{X})^2$
1	28	30	29	28,764	0,055696	7,680816327	7,060408163
2	28	30	29	28,764	0,055696	7,680816327	7,060408163
3	25	26	26	25,203	0,635209	0,052244898	1,803265306
4	23	26	28	24,565	11,799225	4,966530612	1,803265306
5	28	29	29	28,113	0,786769	7,680816327	2,746122449
6	28	28	28	27,462	0,289444	7,680816327	0,431836735
7	18	17	16	17,111	1,234321	52,2522449	106,9746939
8	28	28	28	27,462	0,289444	7,680816327	0,431836735
9	24	26	24	24,884	0,781456	1,509387755	1,803265306
10	21	26	23	23,927	0,859329	17,88081633	1,803265306
11	33	29	28	29,708	2,917264	60,39510204	2,746122449
12	23	31	30	27,82	4,7524	4,966530612	13,37469388
13	28	31	29	29,415	0,172225	7,680816327	13,37469388
14	31	31	30	30,372	0,138384	33,30938776	13,37469388
15	21	26	27	23,927	9,443329	17,88081633	1,803265306
16	25	28	27	26,505	0,245025	0,052244898	0,431836735
17	26	28	24	26,824	7,974976	0,595102041	0,431836735
18	21	26	23	23,927	0,859329	17,88081633	1,803265306
19	20	20	23	19,702	10,876804	27,33795918	53,91755102
20	19	21	21	20,034	0,933156	38,79510204	40,23183673
21	14	14	14	13,882	0,013924	126,0808163	178,0318367
22	18	15	11	15,809	23,126481	52,2522449	152,3461224
23	29	31	31	29,734	1,602756	14,22367347	13,37469388
24	33	34	31	32,963	3,853369	60,39510204	44,31755102
25	35	33	35	32,95	4,2025	95,48081633	32,00326531

26	20	26	21	23,608	6,801664	27,33795918	1,803265306
27	20	30	25	26,212	1,468944	27,33795918	7,060408163
28	19	28	26	24,591	1,985281	38,79510204	0,431836735
29	29	28	28	27,781	0,047961	14,22367347	0,431836735
30	27	35	27	31,7	22,09	3,137959184	58,63183673
31	28	29	31	28,113	8,334769	7,680816327	2,746122449
32	28	31	26	29,415	11,662225	7,680816327	13,37469388
33	33	29	28	29,708	2,917264	60,39510204	2,746122449
34	19	29	27	25,242	3,090564	38,79510204	2,746122449
35	33	28	32	29,057	8,661249	60,39510204	0,431836735
Σ	883	957	915	915,254	154,958432	958,1714286	783,8857143
Mean	25,23	27,34	26,14	26,15011	4,427383771	27,376327	22,396735

Sumber : data diolah

- Menentukan Varian *Error*

$$s_{x_1x_2y}^2 = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y}_i)^2}{(n - k - 1)}$$

$$s_{x_1x_2y}^2 = \frac{154,958432}{(35 - 2 - 1)}$$

$$s_{x_1x_2y}^2 = 4,842$$

- Menentukan simpangan baku masing-masing koefisien regresi

- a) Simpangan baku koefisien regresi b_1

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{S_e^2}{(\Sigma(\mathbf{X1} - \bar{\mathbf{X}})^2)(1 - R_{x_1y}^2)}}$$

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{4,842}{(958,17)(1 - (0,790)^2)}}$$

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{4,842}{360,272}}$$

$$Sb_1 = 0,1159$$

b) Simpangan baku koefisien regresi b_2

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{S_e^2}{(\sum(\mathbf{X}_2 - \bar{\mathbf{X}})^2)(1 - R_{x_2y}^2)}}$$

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{4,842}{(783,886)(1 - (0,872)^2)}}$$

$$Sb_1 = \sqrt{\frac{4,842}{187,348}}$$

$$Sb_1 = 0,1606$$

➤ Menentukan Nilai t_{hitung}

a) Menghitung Nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{1hitung} &= \frac{b_1}{Sb_1} \\ &= \frac{0,319}{0,1159} \\ &= 3,127 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t_{2hitung} &= \frac{b_2}{Sb_2} \\ &= \frac{0,651}{0,1606} \\ &= 5,774 \end{aligned}$$

b) Menentukan Nilai t_{tabel}

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n-k-1$ atau $dk = 35-2-1 = 32$, maka didapatkan nilai t_{tabel} sebesar:

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-k)}, \text{ maka } t_{(0,05/2)(35-3)}$$

$$t_{(0,025)(32)} = \mathbf{2,03693}$$

c) Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

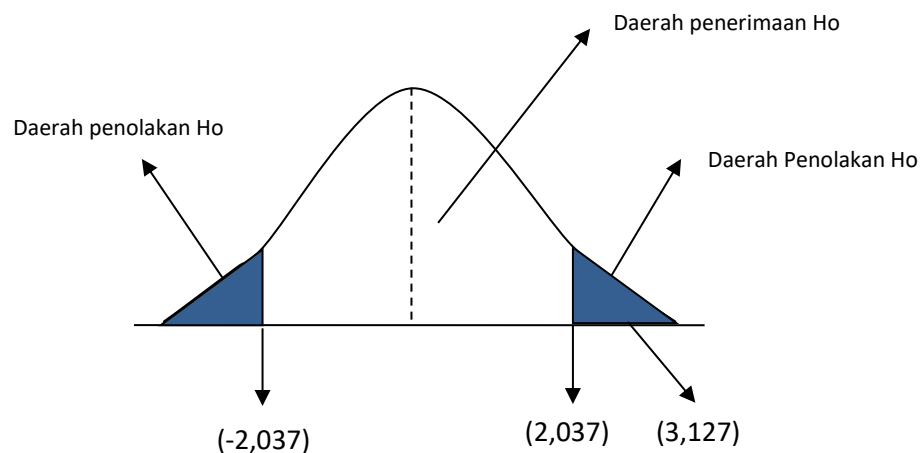
Tujuan dari membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Hasil uji t dalam penelitian ini yaitu:

- a) $-2,037 < 3,127 > 2,037$ sehingga H_0 ditolak
- b) $-2,037 < 5,774 > 2,037$ sehingga H_0 ditolak

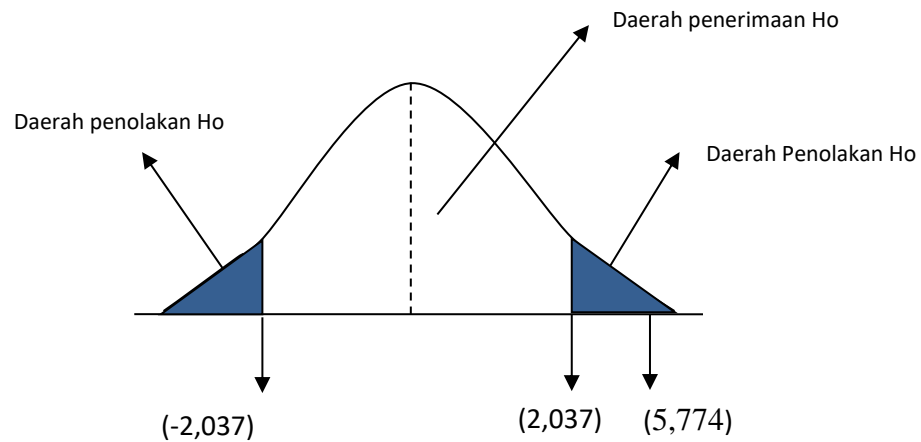
d) Mengambil Keputusan

- a. Upah (X_1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 15,1. Sehingga diperoleh $t_{hitung} (3,127) > t_{tabel} (2,037)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Upah dengan Produktivitas karyawan CV Rumah Jok Dcarz.



Gambar V.4 Diagram Uji t (Upah terhadap Produktivitas)

- b. Pelatihan (X2) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 33,2. Sehingga diperoleh $t_{hitung} (5,774) > t_{tabel} (2,037)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan dengan Produktivitas karyawan CV Rumah Jok Dcarz.



Gambar V.5 Diagram Uji t (Pelatihan terhadap Produktivitas)

5.7.2 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah variabel Upah dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap variabel Produktivitas. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas $>0,05$ dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- Jika probabilitas $<0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

➤ Hipotesis Deskriptif

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara Upah dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Produktivitas.

H_a = Terdapat pengaruh antara Upah dan Pelatihan secara bersama-sama terhadap Produktivitas.

➤ Hipotesis Statistik

$$H_a \beta \neq 0$$

$$H_o \beta = 0$$

➤ Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini digunakan nilai α sebesar 5%

➤ Kaidah pengujian

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_o Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_o

➤ Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

a) Menghitung Nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\ &= \frac{(0,903)^2(35 - 2 - 1)}{2(1 - 0,903^2)} \\ &= \frac{(0,815)(32)}{(2)(0,185)} \\ &= \frac{26,093}{0,369} \\ &= \mathbf{70,970} \end{aligned}$$

e. Menghitung Nilai F_{tabel}

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara :

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)(dk \text{ pembilang} = m, dk \text{ penyebut} = n - m - 1)}$$

Dimana: $m = 2$, $n = 35$, $\alpha = 0,05$

$$dk = 35 - 2 - 1 = 32$$

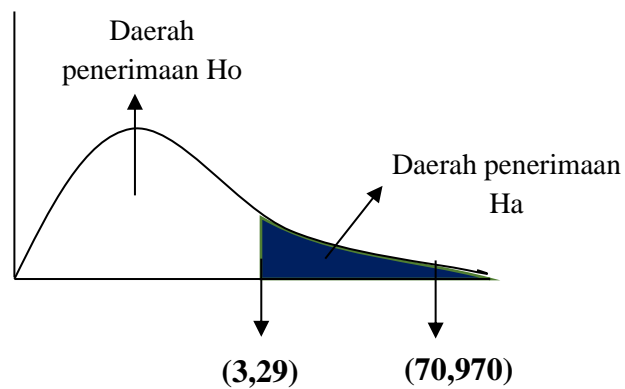
$$F_{tabel} = F_{(0,05)(2,32)} = \mathbf{3,29}$$

f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

Tujuan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian. Dan berdasarkan hasil perhitungan didapatkan hasil F_{hitung} sebesar 70,970 dan F_{tabel} sebesar 3,29.

g. Mengambil keputusan

Berdasarkan hasil perhitungan diatas didapatkan F_{hitung} sebesar 70,970. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (70,970 lebih besar dari 3,29) maka dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel independen yang meliputi Upah (X_1) dan Pelatihan (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Produktivitas (Y).



Gambar V.6 Diagram Uji F

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai “Pengaruh Upah dan Pelatihan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV Rumah Jok Dcarz” maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Upah (X_1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 3,127. Sehingga diperoleh $t_{hitung} (3,127) > t_{tabel} (2,0369)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesa menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sehingga hal ini membuktikan bahwa upah yang telah sesuai dengan harapan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja dalam melakukan pekerjaannya dan semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin meningkat produktivitas kerja.
2. Pelatihan (X_2) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 5,774. Sehingga $t_{hitung} (5,774) > t_{tabel} (2,0369)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesa menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Sehingga hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang telah sesuai dengan kebutuhan karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja dalam melakukan pekerjaannya dan semakin sering pelatihan diberikan kepada karyawan maka akan semakin meningkat produktivitas kerja.
3. Uji statistik pada F_{hitung} menghasilkan nilai $F_{hitung} = 70,970 > F_{tabel} = 3,29$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara upah dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Koefisien determinasi yang didapatkan sebesar 81,6%. Dengan kata lain, 81,6% produktivitas kerja karyawan CV Rumah Jok Dcarz yang dilakukan dalam penelitian ini dipengaruhi secara simultan oleh upah dan pelatihan. Sisanya

sebesar 18,4 dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka akan diajukan saran-saran untuk melengkapi hasil penelitian yang dapat diberikan kepada CV Rumah Jok Dcarz sebagai berikut :

- Berdasarkan perhitungan Uji t diketahui bahwa variabel upah mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Untuk ditahun selanjutnya perusahaan disarankan memberikan pembagian upah yang seadil-adilnya kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan CV Rumah Jok Dcarz. Hal ini dikarenakan upah memiliki hubungan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Berdasarkan perhitungan Uji t diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Untuk ditahun selanjutnya perusahaan disarankan memberikan pelatihan rutin kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas para karyawan CV Rumah Jok Dcarz agar dapat lebih menghasilkan kualitas dan kuantitas produk yang baik. Hal ini dikarenakan pelatihan memiliki hubungan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- Berdasarkan perhitungan Uji F variabel bebas upah dan pelatihan menunjukkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap produktivitas. Oleh karena itu perusahaan dapat menggunakan analisis regresi berganda yang telah diperoleh diatas untuk mengkombinasikan variabel-variabel lain yang cocok untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV Rumah Jok Dcarz dimasa yang akan datang, dengan catatan dua variabel bebas ini digunakan secara simultan (bersama-sama) tidak terpisah atau dapat ditambahkan variabel bebas lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisu, Editus. 2008. *Hak Karyawan atas Gaji Pokok, Uang Lembur, Gaji Sundulan, Insentif-Bonus-THR, Pajak atas Gaji, Iuran Pensiun-Pesangon, Iuran Jamsostek/Dana Sehat*, Jakarta : Niaga Swadaya.
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, Jawahitul. 2015. *Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT PG Kreet Baru Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Manalu, Kotaria. 2002. *Peranan Upah dan Insentif dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT.Baja Pertiwi Industri Medan*. Tapanuli: Univesitas Sisimangaraja XII.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung: ALFABETA.
- Neolaka, Amos. 2014. *Metode Penelitian & Statistik*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ruky, Achmad. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sadono, Sukino.2014. *Pengantar Bisnis*, Jakarta: KENCANA.
- Santoso, Budi. 2010. *Skema dan Mekanisme Pelatihan : Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*, Jakarta: TERANGI.

- Sedarmayanti. 2018 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarso, Yoyo. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: ANDI.
- Siagian, Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Siregar, Syofian. 2015. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sufren & Natanael, Yonathan. 2013. *Mahir Menggunakan SPSS Secara Otodidak*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2017. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKA BARU
- Supranto, J. 2009. *Statistik: Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenada Media.
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

LAMPIRAN I

Kuisisioner

KUISIONER PENELITIAN

PENGANTAR

Perihal : Permohonan pengisian Kuisisioner

Lampiran : Satu Berkas

Yth Bapak/Ibu

di CV Rumah Jok Dcarz

Bekasi

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh Upah dan Pelatihan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja pada Karyawan CV Rumah Jok Dcarz, maka saya memohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk menjawab beberapa pertanyaan angket yang telah disediakan. Jawaban Bapak/Ibu diharapkan objektif, artinya diisi apa adanya sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu terima/rasakan. Oleh karena itu, data dan identitas Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan tidak akan mempengaruhi status Bapak/Ibu sebagai karyawan pimpinan. Demikianlah pengantar ini dibuat. Atas perhatian, bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, Juli 2019

Hormat Saya

Peneliti,

(Rosandha Ester Lestari M)

A.DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuisisioner ini, dimohon saudara mengisi identitas diri sebagai berikut . (Jawaban yang anda berikan akan diperlakukan secara rahasia).

Lingkari jawaban pilihan saudara.

a. Jenis Kelamin

1. Laki-laki

2. Perempuan

b. Berapa lama saudara bekerja di CV Rumah Jok Dcarz?

1. 3-6 Bulan

2. 1-3 tahun

3. 3-5 tahun

4. Lebih dari 5 tahun

c. Berapa usia saudara saat ini?

1. 18-24 tahun

2. 25- 30 tahun

3. 31-35 tahun

4. > 35 tahun

d. Apa pendidikan terakhir saudara?

1. SMP

2. SMA

3. Diploma/Sarjana

4. Lainnya.....

B. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Jawablah pernyataan-pernyataan sesuai dengan keadaan diri saudara.
Dalam kuisisioner ini tidak ada jawaban salah, semua jawaban adalah benar.
Pilihlah salah satu jawaban dari masing-masing item yang paling sesuai dengan keadaan saudara.

2. Pilihlah salah satu jawaban dari lima pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda (\surd) pada jawaban

3. Pada masing-masing pernyataan terdapat lima alternatif jawaban dengan bobot yang mengacu pada skala likert, yaitu:
 - Sangat Setuju (SS) = 5
 - Setuju (S) = 4
 - Ragu-ragu (RG) = 3
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

4. Apabila Saudara ingin mengganti jawaban dengan pilhan lain, maka beri tanda (=) pada jawaban awal dan beri tanda (\surd) pada jawaban yang saudara anggap sesuai.

Upah

NO	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
Pendidikan						
1	Upah yang diterima berdasarkan tingkat pendidikan karyawan					
Pengalaman						
2	Pemberian upah disesuaikan dengan tingkat pengalaman karyawan dalam suatu bidang kerja					
Tanggungjawab						
3	Pemberian upah dianggap adil apabila disesuaikan dengan besarnya tanggungjawab keluarga karyawan					
Kemampuan perusahaan						
4	Pemberian upah sesuai dengan banyak sedikitnya pendapatan perusahaan					
Kondisi Pekerjaan						
5	Upah yang diterima sesuai dengan kualitas kerja karyawan					
6	Upah yang diterima sesuai dengan kuantitas kerja karyawan					
7	Upah yang diterima setara dengan apa yang orang lain terima dengan pekerjaan yang sama					

Pelatihan

NO	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
Kesesuaian Pelatih						
1	Pelatih memberi contoh langsung sesuai dengan kegiatan yang terjadi di perusahaan					
2	Pelatih menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
Kesesuaian Peserta pelatihan						
3	Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
4	Karyawan selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
Kesesuaian Materi Pelatihan						
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
6	Materi yang diberikan bermanfaat untuk menambah keterampilan dan pengetahuan untuk karyawan					
Kesesuaian Tujuan Pelatihan						
7	Setelah mengikuti pelatihan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat serta menghasilkan produk yang lebih baik					

Produktivitas

NO	Pernyataan	STS	TS	RG	S	SS
Kemampuan						
1	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini					
2	Saya memiliki keterampilan yang baik dan memadai dalam melaksanakan tugas kerja saya					
Meningkatkan hasil yang dicapai						
3	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
Semangat Kerja						
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh atasan					
Pengembangan diri						
5	Saya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian					
Mutu						
6	Hasil kerja saya selama ini sesuai dengan kualitas yang ditentukan oleh perusahaan					
Efisiensi						
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan					

Data Hasil Jawaban Responden

1. Upah

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
1	4	3	4	5	4	4	4	28
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	3	3	4	3	3	3	23
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	2	3	3	3	3	2	2	18
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	3	3	4	3	3	24
10	3	3	3	3	3	3	3	21
11	5	4	4	5	5	5	5	33
12	4	2	3	4	2	4	4	23
13	5	5	3	4	5	3	3	28
14	5	4	3	5	4	5	5	31
15	3	3	3	3	3	3	3	21
16	4	3	4	4	4	3	3	25
17	4	3	4	4	3	4	4	26
18	3	3	3	3	3	3	3	21
19	3	3	2	3	3	3	3	20
20	2	2	3	3	3	3	3	19
21	2	2	2	2	2	2	2	14
22	2	3	2	3	4	2	2	18
23	5	4	4	4	4	4	4	29
24	4	5	4	5	5	5	5	33
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	2	2	3	3	4	3	3	20
27	4	2	2	3	3	3	3	20
28	4	1	2	3	3	3	3	19
29	4	4	4	4	5	4	4	29

30	5	4	4	4	4	3	3	27
31	5	5	4	4	4	3	3	28
32	4	3	3	5	3	5	5	28
33	5	4	5	5	4	5	5	33
34	3	3	2	3	2	3	3	19
35	4	5	5	4	5	5	5	33

2. Pelatihan

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	4	3	5	5	4	4	5	30
2	4	4	4	5	5	4	4	30
3	4	3	3	4	4	3	5	26
4	4	4	4	4	3	3	4	26
5	4	4	5	4	4	4	4	29
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	2	2	2	3	3	3	2	17
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	4	3	3	4	26
10	4	4	3	3	4	4	4	26
11	4	4	4	4	5	4	4	29
12	4	5	4	4	4	5	5	31
13	4	5	5	5	3	4	5	31
14	4	5	5	5	4	4	4	31
15	3	3	4	4	3	4	5	26
16	4	3	5	4	4	3	5	28
17	3	3	4	4	4	5	5	28
18	3	3	4	4	4	4	4	26
19	3	3	3	3	2	2	4	20
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	2	2	2	2	2	2	2	14
22	1	2	1	3	2	3	3	15
23	4	5	5	5	4	4	4	31

24	5	5	5	5	5	5	4	34
25	5	4	4	5	5	5	5	33
26	3	4	3	3	4	4	5	26
27	4	3	4	4	5	5	5	30
28	3	3	4	3	5	5	5	28
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	5	5	5	5	5	5	5	35
31	3	3	5	5	4	4	5	29
32	5	2	5	5	4	5	5	31
33	4	4	4	5	3	4	5	29
34	5	4	3	3	4	5	5	29
35	3	2	5	5	4	4	5	28

3. Produktivitas

No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL
1	4	3	3	5	5	5	4	29
2	4	4	4	4	4	5	4	29
3	3	4	4	3	4	4	4	26
4	4	5	5	3	2	5	4	28
5	5	4	4	4	4	4	4	29
6	4	4	4	4	4	4	4	28
7	2	2	2	3	3	2	2	16
8	4	4	4	4	3	5	4	28
9	4	3	3	3	4	4	3	24
10	3	3	3	3	3	4	4	23
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	5	4	4	5	4	3	5	30
13	4	4	4	4	5	3	5	29
14	5	4	4	5	3	5	4	30
15	4	4	4	4	3	4	4	27
16	4	4	4	3	3	5	4	27
17	3	3	3	4	2	5	4	24
18	3	3	3	4	3	4	3	23

19	3	3	3	4	3	3	4	23
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	2	2	2	2	2	2	2	14
22	2	1	1	2	1	2	2	11
23	4	4	4	4	5	5	5	31
24	5	4	4	5	4	5	4	31
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	3	2	2	4	3	4	3	21
27	5	4	4	3	2	4	3	25
28	4	3	3	3	3	5	5	26
29	5	4	4	4	3	4	4	28
30	4	3	3	3	4	5	5	27
31	4	5	5	5	4	5	3	31
32	4	3	3	3	4	5	4	26
33	5	3	3	3	5	5	4	28
34	4	3	3	2	5	5	5	27
35	4	5	5	5	3	5	5	32

LAMPIRAN II

Perhitungan

Menggunakan SPSS 24

Hasil Perhitungan Menggunakan SPSS Ver 24.0

1. Validitas dan Reliabilitas

a. Upah (X1)

➤ **Validitas**

Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Upah
X1.1	Pearson Correlation	1	.605**	.582**	.750**	.510**	.632**	.632**	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.605**	1	.695**	.586**	.740**	.491**	.491**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.003	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.582**	.695**	1	.704**	.643**	.655**	.655**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.750**	.586**	.704**	1	.575**	.845**	.845**	.901**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.510**	.740**	.643**	.575**	1	.510**	.510**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000		.002	.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.632**	.491**	.655**	.845**	.510**	1	1.000**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.002		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.632**	.491**	.655**	.845**	.510**	1.000**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.002	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Upah	Pearson Correlation	.808**	.794**	.841**	.901**	.767**	.873**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

➤ **Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.927	7

b. Pelatihan (X2)

➤ **Validitas**

Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1	.630**	.634**	.570**	.614**	.560**	.528**	.842**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.630**	1	.439**	.402*	.377*	.375*	.250	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.017	.025	.026	.147	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.634**	.439**	1	.812**	.538**	.488**	.589**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.001	.003	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.570**	.402*	.812**	1	.464**	.465**	.522**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017	.000		.005	.005	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.614**	.377*	.538**	.464**	1	.764**	.490**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.001	.005		.000	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.560**	.375*	.488**	.465**	.764**	1	.617**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.003	.005	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.528**	.250	.589**	.522**	.490**	.617**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.001	.147	.000	.001	.003	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

Pelatihan	Pearson Correlation	.842**	.653**	.839**	.784**	.779**	.780**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

➤ **Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	7

c. Produktivitas (Y)

➤ **Validitas**

Correlations									
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Produktivitas
Y1	Pearson Correlation	1	.676**	.676**	.499**	.477**	.590**	.595**	.831
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.004	.000	.000	.00
	N	35	35	35	35	35	35	35	3
Y2	Pearson Correlation	.676**	1	1.000**	.592**	.325	.544**	.556**	.864
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.057	.001	.001	.00
	N	35	35	35	35	35	35	35	3
Y3	Pearson Correlation	.676**	1.000**	1	.592**	.325	.544**	.556**	.864
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.057	.001	.001	.00
	N	35	35	35	35	35	35	35	3
Y4	Pearson Correlation	.499**	.592**	.592**	1	.334*	.346*	.367*	.687
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000		.050	.042	.030	.00
	N	35	35	35	35	35	35	35	3
Y5	Pearson Correlation	.477**	.325	.325	.334*	1	.380*	.569**	.641
	Sig. (2-tailed)	.004	.057	.057	.050		.024	.000	.00

	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	.590**	.544**	.544**	.346*	.380*	1	.591**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.042	.024		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	.595**	.556**	.556**	.367*	.569**	.591**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.030	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Produktivitas	Pearson Correlation	.831**	.864**	.864**	.687**	.641**	.742**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

➤ **Reliabilitas**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.885	7

2. Korelasi

- Analisis Korelasi Sederhana X1 (Upah) dengan Y (Produktivitas)

Correlations			
		Produktivitas	Upah
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.790
	Upah	.790	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000
	Upah	.000	.
N	Produktivitas	35	35
	Upah	35	35

- Analisis Korelasi Sederhana X2 (Pelatihan) dengan Y (Produktivitas)

Correlations			
		Produktivitas	Pelatihan
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.872
	Pelatihan	.872	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000
	Pelatihan	.000	.
N	Produktivitas	35	35
	Pelatihan	35	35

- Analisis Kolerasi Berganda X1,X2, dan Y

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.903 ^a	.816	.805	2.20054	.816	70.970	2	32	.000
a. Predictors: (Constant), Pelatihan , Upah									
b. Dependent Variable: Produktivitas									

3. Regresi Sederhana dan Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.452	2.577		2.892	.007
	Upah (X1)	.741	.100	.790	7.406	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.437	2.454		.586	.562
	Pelatihan (X2)	.904	.088	.872	10.217	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.302	2.211		.137	.892					
	Upah (X1)	.319	.102	.340	3.127	.004	.790	.484	.237	.486	2.057
	Pelatihan (X2)	.651	.113	.628	5.774	.000	.872	.714	.438	.486	2.057

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

4. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.903 ^a	.816	.805	2.20054	.816	70.970	2	32	.000
a. Predictors: (Constant), Pelatihan , Upah									
b. Dependent Variable: Produktivitas									

5. Uji T

Coefficients ^a											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.302	2.211		.137	.892					
	Upah (X1)	.319	.102	.340	3.127	.004	.790	.484	.237	.486	2.057
	Pelatihan (X2)	.651	.113	.628	5.774	.000	.872	.714	.438	.486	2.057
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)											

6. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	687.329	2	343.665	70.970	.000 ^b
	Residual	154.957	32	4.842		
	Total	842.286	34			
a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)						
b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Upah (X1)						

LAMPIRAN III

Tabel r, t dan F

1. Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

2. Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005

3. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.78	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.62	2.47	2.35	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	1.99	1.97	1.94