

# PENGARUH UPAH, TINGKAT PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN

<sup>1</sup>Lukminto Aji Saputro, <sup>2</sup>Edy Purwo Saputro

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta, Surakarta

## Abstrak

Tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktifitas karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer tersebut diperoleh melalui pertanyaan – pertanyaan kuesioner yang telah dikirimkan kepada para responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Joko Konveksi. Jumlah sampel penelitian ini ialah 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nonprobability sampling dengan metode purposive sampling Setiap responden mempunyai kesempatan sekali untuk mengisi kuisisioner. Untuk menguji kevalidan dan reliabel butir-butir pernyataan pada kuisisioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dengan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini bantuan dari alat statistika SPSS. Hasil penelitian ini ialah bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Produktifitas Karyawan

## Abstract

The purpose of this study is to analyse the effect of wages, education level and work experience on employee productivity. The type of research used in this research is associative research. By using quantitative research methods. The data used in this study are primary data. The primary data was obtained through questionnaire questions that were sent to the respondents. The population in this study were all employees who worked at Joko Konveksi. The sample size of this study was 35 employees. The sampling technique used in this study is Nonprobability sampling with purposive sampling method Each respondent has one chance to fill out a questionnaire. To test the validity and reliability of the statement items on the questionnaire, validity and reliability tests were carried out, with the data analysis technique used in this study with the help of the SPSS statistical tool. The results of this study are that wages have a significant positive effect on employee productivity. The level of education has a positive and significant influence on employee productivity. Work experience has a positive and significant effect on employee productivity.

**Keywords:** Effect of Wages, Education Level, Work Experience, Employee Productivity

## Pendahuluan

Penelitian tentang produktivitas menarik diteliti karena sejumlah riset sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam (Hermawan, 2017; Nasution, 2018; Candra, et.al 2019; Fitriani, et.al 2019; Halimatussakdiah, et.al 2019; Sigarlaki, et.al 2019; Wirawan, et.al 2019; Pitriyani & Halim, 2020; Rampisela & Lumintang, 2020; Saputro, et.al 2020; Sinaga, 2020; Kumbadewi, et.al 2021; Yusnita & Honesti, 2022).

Hasil riset dari (Hermawan, 2018) menyatakan bahwa Variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan, variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja karyawan, maka faktor tingkat pendidikan tersebut harus ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktifitas kerja mereka sehingga mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil riset tersebut juga menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan, maka variabel pengalaman kerja terus ditingkatkan agar memudahkan para

<sup>1</sup>Email Address: [B100180508@student.ums.ac.id](mailto:B100180508@student.ums.ac.id)

Received 30 Maret 2023, Available Online 30 Juli 2023

karyawan untuk beradaptasi dalam menghadapi pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Menurut Nasution (2018), upah berpengaruh signifikan pada produktivitas karyawan. Pada penelitian Candra et al., (2019) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara variable upah terhadap produktifitas tenaga kerja, karena dengan upah yang layak tenaga kerja akan bisa mencukupi kebutuhan hidupnya juga dengan produktifitasnya, hasil riset lainnya juga menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara variable tingkat Pendidikan terhadap produktifitas tenaga kerja, jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja, usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja.

Hasil penelitian Fitriani (Dwintri Nata & Sudarwanto, 2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh positif dan signifikan tingkat Pendidikan terhadap produktivitas kerja, ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas kerja.

Menurut penelitian dari Halimatussakdiah et al., (2019), pengalaman kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sigarlaki et al. (2019) menyatakan bahwa tingkat Pendidikan tidak memiliki hubungan dengan variable kinerja pegawai, pengalaman kerja tidak memiliki hubungan dengan variabel kinerja pegawai. Hasil dari penelitian Wirawan et al., (2019) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, tingkat Pendidikan terhadap pengalaman kerja, tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Pitriyani & Halim (2020) menyatakan bahwa pengujian secara parsial pengalaman kerja berpengaruh signifikan, pengujian secara parsial latar belakang Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pengujian secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rampisela & Lumintang (2020), variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, sedangkan Variabel Motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, Upah mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, akan tetapi variabel upah, motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat ditingkatkan lagi agar karyawan nyaman dan bisa mencukupi kebutuhan kehidupannya masing- masing.

Saputro et al. (2020) menyatakan bahwa disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian (Sinaga, 2020) menyatakan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian Kumbadewi et al., (2021) menunjukkan bahwa ada pengaruh secara simultan dan parsial variabel umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. Hasil riset lain yang dilakukan oleh Yusnita dan Honesti (2022) menyatakan bahwa Variabel manajerial berpengaruh secara signifikan terhadap variable produktivitas tenaga kerja, sedangkan variabel kesesuaian upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, variabel pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, variabel tingkat Pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas tenaga kerja, variabel pengalaman kerja, tingkat Pendidikan, kesesuaian upah dan manajerial secara signifikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas tenaga kerja.

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan Joko Konveksi menarik untuk diteliti, karena Joko konveksi bisa memenuhi kebutuhan atau permintaan dari banyak pembeli. Dengan permintaan para pembeli yang beragam seperti baju batik seragaman dalam partai besar maupun kecil, baju batik Wanita, gamis batik, sarung dan lain sebagainya dalam ranah waktu yang tidak lama dengan kinerja karyawan dan bahan yang ada di Joko Konveksi. Sehingga banyak pembeli atau seller yang banyak menggunakan jasa Joko konveksi tersebut karena dalam hal kecepatan pengerjaan yang ada di Joko Konveksi. Dari beragam riset diatas menyatakan bahwa Upah, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktifitas karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas karyawan”.

## **Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis**

### **Upah**

Upah merupakan bentuk balas jasa dari sebuah organisasi perusahaan yang dapat menjamin kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan tingkat pengalamannya. Menurut (Santoso, 2012), penawaran tenaga kerja ialah hubungan antara tingkat upah dan jumlah tenaga kerja, karena tingkat upah yang tinggi memungkinkan pekerja untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan keluarga. Upah, di sisi lain, didefinisikan oleh (Yusnita & Honesti, 2022) sebagai suatu pembayaran atas pemberian pekerjaan orang lain kepada penerima pekerjaan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Memastikan bahwa karyawan memiliki kehidupan yang menyenangkan.

### **Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan mengacu pada tingkat pendidikan yang diperoleh melalui pendidikan formal sebagaimana ditetapkan oleh pemerintah dan disahkan oleh departemen pendidikan. Menurut (Hermawan, 2018) Tingkat Pendidikan juga sangat berpengaruh dalam produktifitas karyawan dalam perusahaan karena didalam perusahaan tentunya mendapati tingkat / status yang berbeda tentunya tanggung jawab semakin tinggi tingkat / status yang di dapati didalam perusahaan akan semakin berat dengan upah yang berbeda. Karyawan terlibat dalam pendidikan (pembelajaran) untuk memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu, yang sebagian besar menghasilkan perubahan permanen dalam perilaku kerja mereka (Hermawan, 2018)

### **Pengalaman Kerja**

Pengalaman kerja karyawan mempengaruhi produktivitas kerja melalui pengaruh pola pikir, sikap, dan perilaku yang dianggap mampu meningkatkan produktivitas kerja dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan (Hermawan, 2018)

### **Produktifitas Karyawan**

Produktivitas kerja ialah sikap mental yang senantiasa berupaya untuk melakukan perbaikan dari apa yang telah ada saat ini. Menurut (Kumbadewi et al., 2021), hal tersebut dapat diwujudkan dengan melakukan sesuatu perbaikan yang produktif dalam bekerja. Cara pandang yang demikian akan membuat orang selalu mencari perbaikan dan peningkatan kerja yang berkaitan dengan kinerja seseorang yang menghasilkan dinamika kreatif dan kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan. Sebuah pemikiran bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik hari ini dibandingkan hari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini, sehingga seseorang didorong untuk tidak cepat puas, tetapi mengembangkan diri dan meningkatkan bakat kerjanya dengan terus mencari perbaikan dan peningkatan (Sutrisno, 2019).

## Hipotesis Penelitian

### *Pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan.*

Upah sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas karyawan, semakin tinggi upah yang diberikan maka akan semakin tinggi pula produktifitas karyawannya. Kajian sumber mengindikasikan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan (Candra et al., 2019; Fitriani et al., 2019). Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan.

### *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas karyawan.*

Tingkat Pendidikan tentu sangat berpengaruh dalam produktifitas karyawan, karena karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk mengatasi tugas yang lebih kompleks dan lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Mereka juga lebih mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang sulit dan dapat memberikan solusi yang lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah. (Candra et al., 2019; Fitriani et al., 2019; Hermawan, 2018; Wirawan et al., 2019)

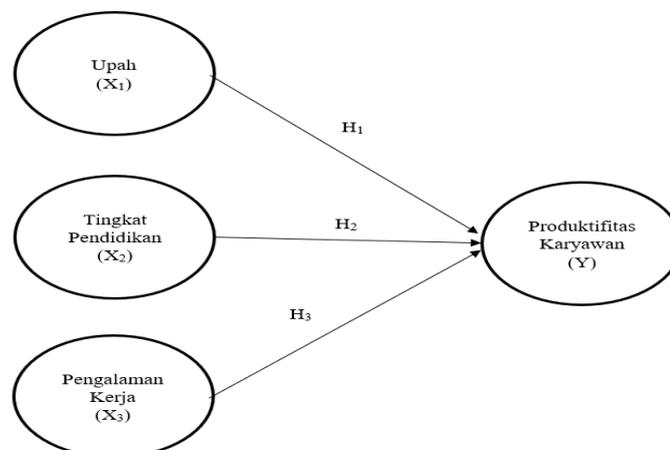
H<sub>2</sub>: Tingkat Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktifitas karyawan.

### *Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas karyawan.*

Pengalaman kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Ketika karyawan telah bekerja dalam posisi tertentu selama beberapa waktu, mereka dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien khususnya untuk karyawan yang berpengalaman akan lebih cepat dan lebih efektif dalam menyelesaikan tugas daripada karyawan yang kurang berpengalaman. Namun, pengalaman kerja yang lebih lama tidak selalu berarti karyawan akan lebih produktif. Beberapa karyawan mungkin merasa bosan atau kurang termotivasi setelah bekerja dalam posisi yang sama selama beberapa tahun dan tidak lagi merasa tertantang hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kinerja karyawan. Kajian literatur mengindikasikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan ((Halimatussakhiah et al., 2019; Kumbadewi et al., 2021; Pitriyani & Halim, 2020; Sinaga, 2020; Wirawan et al., 2019; Yusnita & Honesti, 2022). Dengan demikian hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan.

## Kerangka Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

## Metode Penelitian

Penelitian asosiatif ialah metode yang digunakan pada penelitian ini. Penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, juga dapat digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dalam suatu masalah (Sugiyono, 2019).

Menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penemuan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat untuk menganalisis informasi yang diperoleh melalui perhitungan kuesioner (Sugiyono, 2019). Penelitian ini hanya menggunakan data primer. Data primer dikumpulkan melalui pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel dependen penelitian ini adalah produktifitas karyawan, sedangkan variabel independent ialah upah, tingkat Pendidikan dan pengalaman kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Joko Konveksi. Karena Joko Konveksi adalah sebuah perusahaan yang memiliki banyak karyawan sebanyak 30-35 pegawai dan bisa memenuhi permintaan pelanggan dengan tepat dan cepat, dan tentunya bisa melayani dalam partai besar maupun kecil, sehingga dapat mewakili responden dalam penelitian ini. Sampe penelitian ini berjumlah 35 responden.

Metodologi pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria atau ciri-ciri tertentu. Berikut ini adalah kriteria pemilihan sampel untuk penelitian ini:

- 1) Responden adalah karyawan Joko Konveksi.
- 2) Responden yang sedang bekerja di Joko Konveksi.
- 3) Setiap responden mempunyai kesempatan sekali untuk mengisi kuisisioner.

Untuk menguji kevalidan dan reliabel butir-butir pernyataan pada kuisisioner maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dengan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini bantuan dari alat statistika *SPSS*.

## Hasil dan Pembahasan

### Uji Instrumen Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak (Ghozali, 2018). Menggunakan metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil uji validitas kuesioner dengan aplikasi *SPSS 26* adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Indikator	1	2	3
Upah 1	.829		
Upah 2	.829		
Upah 3	.822		
Upah 4	.822		
Upah 5	.856		
Upah 6		.792	
Tingkat Pendidikan 1		.738	
Tingkat Pendidikan 2		.753	
Tingkat Pendidikan 3		.825	
Tingkat Pendidikan 4		.737	
Tingkat Pendidikan 5		.826	

Indikator	1	2	3
Pengalaman Kerja 1			
Pengalaman Kerja 2			<b>.617</b>
Pengalaman Kerja 3	.646		
Pengalaman Kerja 4			<b>.605</b>
Pengalaman Kerja 5	.721		
Produktivitas 1	.718		
Produktivitas 2	.666	.641	
Produktivitas 3		.706	
Produktivitas 4	.666	.641	
Produktivitas 5		.745	

Hasil validitas metode *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) Uji validitas pada Tabel 1, diatas dapat disimpulkan bahwa banyak indikator yang tidak valid sehingga jika dilakukan eliminasi indikator nantinya akan tersisa sangat sedikit indicator, hal ini dapat menyebabkan tidak bisa mengukur sebuah variabel jika dilanjutkan pada uji hipotesis dengan regressi. Dengan demikian peneliti mengganti uji validitas pada penelitian menggunakan *pearson correlation product moment*. Hasil uji validitas kuesioner dengan aplikasi *SPSS 26* adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas *Pearson Product Moment***

Variabel	Item	R tabel	R hitung	Keterangan
<b>Upah (X<sub>1</sub>)</b>	X1.1	0,329	0,994	Valid
	X1.2	0,329	0,994	Valid
	X1.3	0,329	0,993	Valid
	X1.4	0,329	0,993	Valid
	X1.5	0,329	0,982	Valid
	X1.6	0,329	0,873	Valid
<b>Tingkat Pendidikan (X<sub>2</sub>)</b>	X2.1	0,329	0,979	Valid
	X2.2	0,329	0,976	Valid
	X2.3	0,329	0,967	Valid
	X2.4	0,329	0,984	Valid
	X2.5	0,329	0,949	Valid
<b>Pengalaman Kerja (X<sub>3</sub>)</b>	X3.1	0,329	0,968	Valid
	X3.2	0,329	0,969	Valid
	X3.3	0,329	0,969	Valid
	X3.4	0,329	0,971	Valid
	X3.5	0,329	0,959	Valid
<b>Produktivitas Karyawan (Y)</b>	Y.1	0,329	0,962	Valid
	Y.2	0,329	0,991	Valid
	Y.3	0,329	0,976	Valid
	Y.4	0,329	0,991	Valid
	Y.5	0,329	0,965	Valid

**Sumber:** Data Primer, 2023

Hasil uji validitas pada Tabel 2, menjelaskan bahwa variabel kepuasan upah ( $x_1$ ), tingkat pendidikan ( $x_2$ ), pengalaman kerja ( $x_3$ ) dan produktivitas karyawan ( $y$ ) semuanya memiliki pengukuran yang valid, dengan nilai r-hitung > r-tabel.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menentukan apakah suatu variabel dapat dipercaya atau tidak dengan melihat nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Upah ( $x_1$ )	0,988	Reliabel
Tingkat Pendidikan ( $x_2$ )	0,985	Reliabel
Pengalaman Kerja ( $x_3$ )	0,983	Reliabel
Produktivitas Karyawan ( $y$ )	0,988	Reliabel

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2023

Nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6 berdasarkan hasil pengujian semua variabel pada Tabel 3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini ialah reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-smirnov Test*. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogorov Smirnov	p-value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,171	0,5	normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

*One Sample Kolmogorov Smirnov Test* digunakan untuk menguji normalitas dengan melihat tingkat signifikan pada asymp sig (2-tailed). Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai asymp sig (2-tailed) lebih besar dari 0,5, yaitu 0,171. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal dan memenuhi standar baku.

### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antar variabel independen atau tidak (Ghozali, 2018). Tabel 5 menampilkan hasil uji multikolinearitas:

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Upah	0,113	8,857	Tidak terjadi multikolinearitas
Tingkat Pendidikan	0,150	6,688	Tidak terjadi multikolinearitas
Pengalaman Kerja	0,102	9,851	Tidak terjadi multikolinearitas

**Sumber:** Data Primer Diolah, 2023

Hasil dari Tabel 5, dapat dilihat bahwa setiap variabel mempunyai nilai VIF masing-masing  $< 10,00$  dan mempunyai nilai *tolerance*  $> 0,10$ . Sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Metode uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode *glejser* yang bertujuan untuk melihat ada atau tidak adanya kesamaan *variance* dari residual variabel dengan variabel lainnya (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan *software SPSS*. Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas menggunakan metode *glejser*:

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig	Keterangan
Upah	0,673	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Tingkat Pendidikan	0,580	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengalaman Kerja	0,154	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Pada Tabel 6, didapatkan hasil  $sig > 0,050$  dengan demikian dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

## Uji Ketetapan Model

### 1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Hasil uji koefisien determinan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji  $R^2$** 

Model R	R Square	adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,992 <sup>a</sup>	0,984	0,982

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0,984. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mampu menjelaskan produktivitas karyawan sebesar 98,4% dan Sisanya 1,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

### 2. Uji F

Uji F bertujuan untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel upah ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ), pengalaman kerja ( $X_3$ ) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat produktivitas karyawan ( $Y$ ). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji F**

No	Nilai F	Signifikansi	Keterangan
1.	654,1330	0,001	Berpengaruh

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan pada Tabel 8, diperoleh nilai signifikansi pengaruh upah ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ) adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung}$  654,133 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  2,89, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara upah ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) Produktivitas Karyawan ( $Y$ ).

## Uji Hipotesis

### 1. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas yaitu upah ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ). Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-,283	,516		-,548 ,588
Upah	,275	,056	,327	4,901,001
Tingkat Pendidikan	,475	,059	,463	7,996,001
Pengalaman kerja	,235	,071	,232	3,294,002

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9, maka hasil dari uji t dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel upah ( $X_1$ ) adalah 4,901 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,036 atau nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak pada signifikansi 0,05. Maknanya variabel upah memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel tingkat pendidikan ( $X_2$ ) adalah 7,996 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,036 atau nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak pada signifikansi 0,05. Maknanya variabel tingkat pendidikan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil pengujian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel pengalaman kerja ( $X_3$ ) adalah 3,294 yang lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,036 atau nilai signifikansi  $0,002 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak pada signifikansi 0,05. Maknanya variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel pengaruh upah ( $X_1$ ), tingkat pendidikan ( $X_2$ ) dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan ( $Y$ ). Untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada hasil analisis program SPSS 26 pada Tabel 10, sebagai berikut:

**Tabel 10. Koefisien Regresi berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error		
(Constant)	-,283	,516		-,548
Upah	,275	,056	,327	4,901
Tingkat Pendidikan	,475	,059	,463	7,996
Pengalaman kerja	,235	,071	,232	3,294

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 10, dengan program SPSS 26 dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = -0,283 + 0,275X_1 + 0,475 X_2 + 0,235 X_3$$

Analisis persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan koefisien setiap variabel sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta diperoleh nilai minus -0,283 menjelaskan bahwa variabel upah, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dalam keadaan konstan maka produktivitas karyawan akan mengalami penurunan.

2. Koefisien  $b_1$  bernilai positif 0,275 menjelaskan bahwa apabila variabel upah meningkat maka kualitas produktivitas karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien  $b_2$  bernilai positif 0,475 menjelaskan bahwa apabila variabel Tingkat Pendidikan meningkat maka produktivitas karyawan juga meningkat.
4. Koefisien  $b_3$  bernilai positif 0,235 menjelaskan bahwa apabila variabel Pengalaman kerja meningkat maka produktivitas karyawan juga meningkat.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan**

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel upah diketahui menunjukkan nilai thitung (4,901) lebih besar daripada ttabel (2,036) atau dapat dilihat dari hasil perolehan signifikansi (0,001) kurang dari (0,05). Maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel upah merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, dengan adanya upah yang tinggi hal ini akan mendorong meningkatnya produktivitas karyawan pada karyawan di Toko Konveksi Sragen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Candra et al., 2019; Fitriani et al., 2019; Nasution, 2018; Pitriyani & Halim, 2020). Upah diartikan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja seseorang kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah, maupun yang akan dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi karyawan (Yusnita & Honesti, 2022). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terdapat hubungan positif dan signifikan antara upah terhadap produktivitas karyawan.

Upah merupakan bentuk balas jasa dari sebuah organisasi perusahaan yang dapat menjamin kesejahteraan karyawan yang sesuai dengan kriteria pekerjaan dan tingkat pengalamannya. Dalam penelitian (Santoso, 2012) mengatakan bahwa penawaran tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah mempengaruhi jumlah tenaga kerja karena dengan tingkat upah yang tinggi maka tenaga kerja juga bisa meningkatkan tingkat kesejahteraan keluarga.

Upah adalah kompensasi finansial yang diberikan kepada seseorang sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan. Secara umum, upah dapat berarti jumlah uang atau gaji yang dibayarkan kepada karyawan sebagai imbalan atas waktu, usaha, dan keterampilan yang mereka berikan dalam melakukan pekerjaan tertentu. Upah dapat di variasikan berbagai banyak macam seperti, Upah harian, Upah Mingguan, Upah bulanan, Upah Tahunan, Upah jam, Upah produksi, dan bisa juga- melibatkan komponen tambahan seperti tunjangan Kesehatan, transportasi, tunjangan makan yang telah diberikan berbagai perusahaan atau instansi tertentu.

Dari uraian diatas dapat diketahui betapa pentingnya peran upah dalam mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan sehingga karyawan agar lebih memperhatikan kondisi produk atau alat produksinya, teliti dalam bekerja, kecepatan dalam bekerja, ketepatan produksi yang diinginkan oleh konsumen, Upah yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan pada Toko konveksi, Pada penelitian ini menjawab hipotesis yang ada yaitu, “Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan”.

### **Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas karyawan**

Hasil keseluruhan analisis menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel Tingkat Pendidikan dalam analisis data didapatkan menunjukkan nilai thitung (7,996) lebih besar daripada ttabel (2,036) atau dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar (0,001) kurang dari (0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan sangat penting dalam melakukan peranan untuk meningkatkan produktivitas

karyawan pada sebuah perusahaan / instansi khususnya dalam hal ini adalah Joko Konveksi Sragen.

Tingkat pendidikan adalah suatu jenjang pendidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan. Penelitian ini mendukung yang pernah dilakukan oleh (Hermawan, 2018) Tingkat Pendidikan juga sangat berpengaruh dalam produktifitas karyawan dalam perusahaan karena didalam perusahaan tentunya mendapati tingkat / status- yang berbeda tentunya tanggung jawab semakin tinggi tingkat / status yang di dapat di dalam perusahaan akan semakin berat dengan upah yang berbeda. Pendidikan (learning) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka (Hermawan, 2018)

Dari uraian diatas dapat diketahui betapa pentingnya Tingkat pendidikan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan pada perusahaan karena tanggung jawab setiap status atau grade yang didapati atau dicapainya tentunya kan memiliki tanggung jawab yang sangat berbeda. Pada penelitian ini menjawab hipotesis yang ada yaitu, “tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

### **Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Produktivitas karyawan**

Hasil keseluruhan analisis menunjukkan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Variabel Pengalaman Kerja dalam analisis data didapatkan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,294) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,036) atau dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar (0,002) kurang dari (0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa Pengalaman Kerja sangat penting dalam meningkatkan Produktivitas karyawan pada sebuah perusahaan / instansi khususnya dalam hal ini adalah Joko Konveksi Sragen.

Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat penelitian yang pernah dilakukan oleh (Candra et al., 2019). Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, 2018). Hasil penelitian ini menunjukkan Variabel pendidikan (learning) adalah tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai, keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja mereka.

Dari uraian diatas dapat diketahui betapa berpengaruhnya pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada Joko Konveksi. Dengan pengalaman kerja yang tinggi, akan memberikan perubahan pada perusahaan yang relative bersifat permanen karena adanya pengalaman kerja yang sesuai akan ada kecepatan dalam menguasai, keterampilan pengetahuan dan sikap tertentu dalam perilaku kerja mereka pada perusahaan yang akan mereka tempati. Pada penelitian ini menjawab hipotesis yang ada yaitu, “pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan”.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Variabel upah diketahui menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (4,901) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,036) atau dapat dilihat dari hasil perolehan signifikansi (0,001) kurang dari (0,05). Jadi hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.
2. Tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel tingkat pendidikan dalam analisis data didapatkan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (7,996) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,036) atau dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi

sebesar (0,001) kurang dari (0,05). Jadi hipotesis kedua yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.

- Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel pengalaman kerja dalam analisis data didapatkan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  (3,294) lebih besar daripada  $t_{tabel}$  (2,036) atau dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi sebesar (0,002) kurang dari (0,05). Jadi hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan terbukti kebenarannya.

#### Daftar Pustaka

- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *Jimek: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38. <https://doi.org/10.30737/Jimek.V2i1.428>
- Dwintri Nata, S., & Sudarwanto, T. (2022). Effectiveness Of Brand Image, Content Marketing, And Quality Product on Purchase Decision Of J-Glow Products. *Jeba (Journal of Economics And Business Aseanomics)*, 7(1), 78–91. <https://doi.org/10.33476/Jeba.V7i1.2448>
- Fitriani, I., Pujiati, M., & Sakitri, W. (2019). Economic Education Analysis Journal How To Cite Sejarah Artikel. *Eeaj: Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 666–680. <https://doi.org/10.15294/Eeaj.V8i2.31505>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi Ke-9*. Universitas Diponegoro.
- Halimatussakdiah, B., Suarmanayasa, I. N., & Heryanda, K. K. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Art Shop Di Desa Sukarara Tahun 2019. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1), 43–51.
- Hermawan, M. A. (2018). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Pt. Indokom Samudra Persada)*. Uin Raden Intan Lampung.
- J Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Gede Putu Agus Jana Susila. (2021). Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9(1), 1–9.
- Nasution, S. M. (2018). Pengaruh Upah, Insentif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas. *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*.
- Pitriyani, & Halim, A. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1(1), 60–68.
- Santoso, R. P. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan (Edisi 1)*. Upp Stim Ykpn.
- Saputro, E. P., Danu, S., & Prabowo. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Parttime Pizza Hut Solo Square*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sigarlaki, M. E., Moniharapon, S., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba*, 7(7), 3309–3318. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/Emba.V7i3.24220>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2(2), 159–169.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Cv Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wirawan, K. E., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(1).
- Yusnita, Y., & Honesti, L. (2022). Pengaruh Kesesuaian Upah, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Manajerial Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Pekerjaan Pasangan Bata Pembangunan Gis 150 Kv Kota Padang. *Rang Teknik Journal*, 5(1), 43–50. <https://doi.org/10.31869/rtj.v5i1.2712>