

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA  
PT. BATIK DANAR HADI**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada  
Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah  
Surakarta

Disusun Oleh :

**DONY CATUR SAPUTRO**  
**B 100 110 302**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2016**

## HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA PT. BATIK  
DANAR HADI**

Yang di tulis oleh :

**DONY CATUR SAPUTRO**

**B 100 110 302**

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi tersebut memenuhi syarat untuk di terima.

Surakarta, Januari 2016

Pembimbing Utama



**(Drs. Moech. Nasir, MM)**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**(Dr. Triyono, SE. M.Si)**

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA  
PT. BATIK DANAR HADI**

**DONY CATUR SAPUTRO**

**B 100 110 302**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pemberian upah dan masa kerja terhadap peningkatan produktifitas karyawan pada PT. Batik Danar Hadi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 88 karyawan PT. Batik Danar Hadi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS.

Setelah melakukan kajian literature dan penyusunan hipotesis, data yang dikumpulkan melalui kuesioner pada 88 karyawan PT. Batik Danar Hadi yang diperoleh menggunakan teknik sampling acak. Kemudian dilakukan analisis data yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis ini mencakup validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis melalui uji t dan F, dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Dari analisis tersebut diperoleh analisis regresi :

$$Y = 5,342 + 0,409X_1 + 0,318X_2 + e$$

Dimana variabel Produktifitas (Y), pemberian Upah (X<sub>1</sub>) dan masa kerja (X<sub>2</sub>) diuji menggunakan uji t menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara signifikan mempengaruhi produktivitas sebagai variabel dependen. Kemudian melalui uji F menunjukkan bahwa variabel upah dan masa kerja yang tepat untuk menguji variabel produktifitas. Angka Adjusted R Square sebesar 0,344 ini dapat diartikan bahwa 34,4% perubahan/variasi Y (Produktifitas) dikarenakan oleh adanya perubahan/variasi variabel X (Upah dan Masa Kerja) sedangkan sisanya 65,6% dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya upah, lingkungan kerja dan sebagainya.

Kata kunci : *Produktifitas, Pemberian Upah, Masa Kerja.*

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the influence remuneration and tenure to increased employee productivity PT. Batik Danar Hadi. Data collected through the deployment questionnaires and conducted on 88 employees of PT. Batik Danar Hadi. Analysis Data in this study using SPSS.*

*After reviewing the literature and formulation of hypotheses, data collected through questionnaires in 88 employees of PT. Batik Danar Hadi obtained using random sampling techniques. Then do the data analysis obtained using multiple linear regression analysis. this analysis includes the validity and reliability, the classic assumption test, linear regression analysis multiple, hypothesis testing through t test and F, and coefficient analysis determination ( $R^2$ ). From the analysis obtained by regression analysis:*

$$Y = 5,342 + 0,409X_1 + 0,318X_2 + e$$

*Where the variable Productivity (Y), the provision of Wages ( $X_1$ ) and tenure ( $X_2$ ) were tested using the t test showed that both independent variables significantly affect produktivitas as the dependent variable. Then through the F test shows that the variable pay and tenure the right to test the productivity variables. Figures Adjusted R Square of 0.344 This means that 34.4% of the change / variation Y (Productivity) due to the changes / variations of variable X (Wages and Work Period) while the remaining 65.6% due to changes in other variables not included in the model, for example wages, working environment and so forth.*

*Keyword : Productivity, provision of wages, tenure.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan bagian paling penting dalam suatu organisasi. Peningkatan suatu produktifitas karyawan sangatlah dipengaruhi oleh oleh tenaga kerja. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pengukuran sukses tidaknya suatu produktifitas. Naik turunnya produktifitas biasanya disebabkan oleh beberapa faktor seperti: besarnya biaya yang dikorbankan untuk tenaga kerja sebagai bagian dari biaya yang terbesar untuk pengadaan produk atau jasa, dan arena masukan pada faktor-faktor lain seperti modal (Kussriyanto, 1993).

Masalah tenaga kerja adalah masalah yang sangat kompleks.karena dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi dengan pola yang tidak selalu mudah dipahami. Untuk menggambarkan masalah tenaga kerja dimasa yang akan datang tidaklah mudah karena disamping mendasarkan pada angka tenaga kerja di masa lampau, harus juga diketahui prospek produksi dimasa mendatang. Kondisi kerja yang baik, kualitas output yang tinggi, upah yang layak serta kualitas sumber daya manusia adalah persoalan yang selalu muncul dalam pembahasan tentang tenaga kerja disamping masalah hubungan industrial antara pekerja dengan dunia usaha.

Masalah pengupahan adalah masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak manajemen, apapun bentuk organisasinya. Upah merupakan masalah yang selalu membuat pihak manajemen perusahaan berpikir ulang dari waktu ke waktu untuk menetapkan kebijakan tentang upah. Upah juga yang selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan karyawan seperti yang banyak terjadi akhir-akhir ini. Hampir 90 persen pertentangan antara pekerja dan manajemen perusahaan diakibatkan oleh masalah upah (Hariandja, 2002). Upah atau gaji merupakan aspek yang penting dari sudut pandang organisasi, hal demikian juga menjadi salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi pegawai, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan pegawai yang ada, dan meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu perencanaan atau penentuan upah menjadi isu yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Masa kerja karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang belum memiliki usia kerja yang cukup atau yang sudah berpenhalaman akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Pengalaman yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan antara yang berusia kerja berpengalaman dengan yang belum berpengalaman.

PT Batik Danar Hadi yang berlokasi di Surakarta yang bergerak dibidang produksi kain dan baju batik. memiliki latar belakang karyawan yang berbeda beda antara yang berusia kerja lama dengan yang berusia kerja baru. Upah juga yang menjadi faktor utama karyawan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Dari uraian diatas maka peneliti mengangkat judul “PENGARUH PEMBERIAN UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA PT. BATIK DANAR HADI”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Definisi Variabel**

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2006). Variabel dalam konsep penelitian ini yaitu terdapat variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Variabel yang dikategorikan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat), Jadi variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi (Sugiyono, 2005: 3).

##### a. Upah

Upah adalah imbalan atau balas jasa tas suatu kerja karyawan. Upah merupakan hasil dari seorang pekerja yang sangat diharapkan, upah juga berfungsi untuk menambah prestasi karyawan dengan memberikan harapan yang sesuai keinginan mereka.

Dari definisi diatas upah memiliki maksud sebagai pengganti atas jasa yang telah diserahkan kepada pihak lain atau majikan. Disini pekerja atau karyawan menginginkan agar pekerjaan yang telah dihasilkan dihargai oleh pihak perusahaan. Sikap karyawan terhadap upah yang ia terima berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, dengan indikator:

- 1) Kesesuaian gaji dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan,
- 2) Kesesuaian gaji dengan harapan karyawan,

### 3) Kesesuaian gaji dengan kebutuhan hidup karyawan

Masalah upah adalah bukan masalah yang sederhana, tetapi cukup kompleks sehingga perusahaan hendaknya mempunyai suatu prinsip bagaimana menetapkan gaji yang tetap. Gaji yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya harus memenuhi beberapa kriteria. Hal ini dimaksudkan agar gaji yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab karyawan terhadap beban pekerjaannya.

Menurut Drs. Moekijat, dalam bukunya *Administrasi Gaji Dan Upah* menyebutkan beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam pemberian upah yaitu sebagai berikut :

#### 1) Upah itu harus sesuai

Besarnya upah yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan.

#### 2) Upah harus dapat memenuhi kebutuhan minimal

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

#### 3) Upah yang diberikan harus layak dan wajar

Upah yang diberikan harus sesuai dengan pemenuhan kebutuhan hidupnya, maksudnya jika biaya hidup minimal karyawan secara umum perhari Rp. 30.000,- maka upah yang diberikan harus sama atau lebih dari biaya hidupnya.

#### 4) Upah harus dapat memenuhi kebutuhan

Besarnya upah harus diusahakan sedemikian rupa, hal yang terpenting untuk menghindari pindahnya karyawan ke perusahaan lain karena perusahaan lain memberikan upah yang lebih tinggi terutama kepada karyawan yang berprestasi

#### 5) Upah tidak bersifat statis

Maksudnya bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan harus ditinjau kembali secara bertahap. Faktor yang perlu ditinjau adalah sebagai berikut:

a) Perubahan tingkat penduduk

b) Perubahan UU atau peraturantentang besarnya upah

c) Perusahaan tingkat upah yang diberikan perusahaan lain

b. Masa Kerja

Masa kerja seseorang sangat berkaitan dengan pengalaman kerja. Semakin lama dia bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut. Semakin lama dia ada pada pekerjaan tersebut maka semakin cakaplah orang tersebut dalam pekerjaannya.

Manurut Alex S. nitisemito (1996) senioritas atau juga disebut “length of service” atau masa kerja adalah berapa lamanya seorang karyawan menyumbang tenagannya pada perusahaan tersebut. Masa kerja karyawan sangat berhubungan dengan pengalaman kerja. Karyawan yang telah bekerja cukup lama dengan bidang tersebut maka karyawan tersebut banyak pengalaman dengan pekerjaan yang digelutinya, maka karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja.

Mempergunakan karyawan yang memiliki masa kerja lama atau karyawan yang sudah berpengalaman akan sangat menyumbangkan banyak keuntungan bagi perusahaan dan akan menambah output perusahaan.

2. Variabel Terikat ( *Dependent variable* )

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2005: 3). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Produktifitas Karyawan.

Menurut Cahyono (1996: 289), Produktifitas pada dasarnya adalah kemampuan karyawan untuk menghasilkan nilai lebih dan dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki semaksimal mungkin.

Menurut (Kimsean, 2011: 319) produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2011: 100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:

- a. Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- b. Aspek efisiensi tenaga kerja
- c. Aspek kondisi lingkungan pekerjaan.



## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut :

Penelitian Ardika Sulaeman (2014), dengan judul Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan usaha mebel ukiran kayu yang berjumlah 134 orang dari 20 perusahaan ukiran kayu yang ada di wilayah Kabupaten Subang. Sampel yang diambil digunakan sampel jenuh dalam artian seluruh karyawan digunakan sebagai responden dalam penelitian ini.

Penelitian Rendy Akhmad Andrianto (2014), dengan judul analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD. Perkasa Surabaya). Data dalam penelitian ini diperoleh melalui 2 cara yaitu wawancara terhadap narasumber dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

## **C. Hipotesis Penelitian**

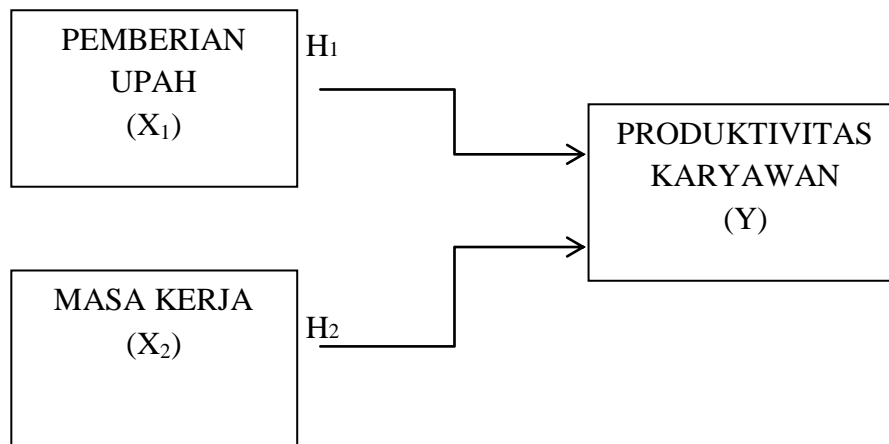
Hipotesis adalah generalisasi atau rumusan kesimpulan yang bersifat sementara yang hanya akan berlaku apabila setelah terbukti kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H<sub>1</sub>: Diduga pemberian upah akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktifitas karyawan PT. Batik Danar Hadi.

H<sub>2</sub>: Diduga karyawan yang memiliki masa kerja yang banyak akan meningkatkan produktifitas karyawan PT. Batik Danar Hadi.

## **D. Kerangka Pemikiran**

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variable pengaruh pemberian upah dan insentif terhadap produktivitas karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar  
Model Kerangka pemikiran Penelitian

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kausal merupakan penelitian yang meneliti hubungan antar variabel. Sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui survei kuisisioner terhadap karyawan PT. Batik Danar Hadi.

### B. Populasi, Sampel, dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Batik Danar Hadi. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuesioner, observasi, dan studi pustaka dengan kriteria berikut :

1. Mengingat jumlah populasi sebesar 877 karyawan, maka diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. (Arikunto, 2010:134-185) dari jumlah seluruh karyawan untuk dijadikan sampel dengan teknik pengambilan sampel secara acak (*Random Sampling*).
2. Responden dalam penelitian ini diambil secara acak dari seluruh karyawan PT. Batik Danar Hadi.

### C. Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer yaitu data secara langsung pada tempat yang menjadi objek penelitian. Data primer diperoleh

dari pengisian kuesioner oleh responden tentang upah, masa kerja dan produktifitas karyawan.

#### **D. Metode Analisis Data**

Peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi ini dapat di gunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubung anantara variabel dependen dan independen secara menyeluruh baik secara simultan atau secara parsial. Sebelum melakukan uji regresi linier berganda, metode mensyaratkan untuk melakukan uji asumsi klasik guna mendapatkan hasil terbaik (Ghozali, 2011). Dalam penggunaan regresi berganda, pengujian hipotesis harus menghindari adanya kemungkinan penyimpangan asumsi-asumsi klasik.

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Responden**

Berdasarkan kriteria-kriteria pemilihan sampel yang telah ditentukan, penelitian sekarang memperoleh sampel sebanyak 88 orang. Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian sekarang sebanyak 88.

Jenis kelamin yang menjadi responden laki-laki sebanyak 35 orang (39,77%), sedangkan perempuan sebanyak 65 orang (60,23%). Usia responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berusia antara 21-30 tahun dengan besar persentase sebesar 30,68%, diikuti oleh rentang umur 31-40 tahun sebesar 43,18% kemudian umur 41-50 tahun dengan persentase sebesar 26,14%. Tingkat pendidikan terakhir dari responden diketahui bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini lulusan SMA dengan persentase sebesar 51,14%, selanjutnya terbanyak kedua adalah lulusan dari DI-DIII dengan jumlah presentase 17,05%, kemudian diikuti oleh lulusan sarjana dengan besar presentase sebesar 21,59% dan paling sedikit adalah lulusan dari SMP dengan jumlah presentase sebesar 10,23%.

#### **B. Analisis Data dan Pembahasan**

##### **1. Uji Validitas**

Uji Validasi terhadap masing – masing pertanyaan variabel pemberian upah, insentif, dan produktivitas yang telah dilakukan memberikan hasil

bahwa masing – masing pertanyaan pada semua variabel memiliki  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari  $r_{tabel}$ , yakni  $r_{hitung} > 0,207$ , sehingga dapat diartikan masing – masing pertanyaan dari variabel adalah valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas yang dilakukan dengan cara menghitung nilai *cronbach's alfa* dari masing – masing instrumen dalam masing- masing variabel. variabel pemberian upah, insentif, dan produktivitas memiliki nilai *cronbach's alfa*  $> 0,60$  sehingga dapat dikatakan reliabel.

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance* (probabilitas) dengan taraf signifikansi  $P > 0,05$ . Nilai *Asymptotic Significance* (probabilitas)  $>$  taraf signifikansi ( $\alpha$ ) atau ( $0,419 > 0,05$ ) berarti data sampel berasal dari distribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menguji hubungan linear antara beberapa/ semua variabel independen secara sempurna maupun hampir sempurna. Semua variabel independen memiliki TOL  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak mengandung gejala multikolinieritas. Berikut ini merupakan hasil pengujian multikolinieritas dapat diketahui bahwa VIF  $< 10$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005). Berikut ini merupakan hasil pengujian

dapat diketahui bahwa  $\text{Sig.} < \text{Taraf Signifikansi}$ , sehingga  $H_0$  diterima dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heteroskedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil dari pengolahan data dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 5,342 + 0,409X_1 + 0,318X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

$X_1$  = Upah

$X_2$  = Masa Kerja

b = Koefisien Regresi

e = Variabel Gangguan

#### 5. Pengujian Hipotesis

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

Koefisien determinasi adalah suatu ukuran mengenai kontribusi variabel independen terhadap variabel dependennya. Dapat bahwa nilai *adjusted*  $R^2$  sebesar 0,344. Sehingga variabel dependen dipengaruhi 34,4% oleh kombinasi variabel independen dalam penelitian sekarang dan sisanya 65,6% dijelaskan oleh variabel lain.

##### b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Pengujian statistik t untuk mengetahui pengaruh signifikansi antara rata-rata sampel dengan rata-rata populasi dalam suatu penelitian.

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari  $t_{hitung} = 4,298 > t_{tabel} = 1,988$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Upah terhadap Produktivitas. Kemudian perhitungan tersebut diperoleh hasil

dari  $t_{hitung} = 3,014 > t_{tabel} = 1,988$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Masa Kerja terhadap Produktivitas.

**c. Uji Statistik F**

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 23,782. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Upah ( $X_1$ ), dan Masa Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1 Ada pengaruh yang Upah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas PT. Batik Danar Hadi .
- 2 Ada pengaruh yang Masa Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas PT. Batik Danar Hadi .
- 3 Berdasarkan hasil uji F dapat diperoleh hasil  $F_{hitung} = 23,782 > F_{tabel} = 3,104$ , maka  $H_0$  ditolak sehingga secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan Upah ( $X_1$ ), dan Masa Kerja ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas.
- 4 Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted  $R^2 = 0,344$ , ini dapat diartikan bahwa 34,4% perubahan/variiasi Y (Produktivitas) dikarenakan oleh adanya perubahan/variiasi variabel X (Upah dan Masa Kerja) sedangkan 65,6% sisanya dikarenakan oleh adanya perubahan variabel lain yang tidak masuk dalam model misalnya upah, lingkungan kerja dan sebagainya.

### **B. Keterbatasan Penelitian**

Penulis menyadari Penelitian yang dilaksanakan ini memiliki keterbatasan. Keterbatasan ini perlu diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang maupun pembaca. Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

- 1 Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuisioner dalam pengambilan jawaban dari responden, sehingga penulis tidak mengawasi secara langsung atas pengisian jawaban tersebut. Kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya dikarenakan kondisi-kondisi tertentu masing-masing responden.
- 2 Faktor pengaruh Produktivitas karyawan terbatas pada variabel Upah dan Masa Kerja, bagian sehingga cakupannya kurang luas untuk dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan manajemen sumberdaya manusia.
- 3 Lingkup penelitian terbatas pada satu tempat saja yaitu PT. Batik Danar Hadi dan waktu yang digunakan dalam penelitian terbatas, sehingga hasilnya tidak dapat dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang sejenis dan hasil penelitian kurang maksimal.

### **C. Saran**

Berdasarkan analisis dan kesimpulan, maka dapat disampaikan saran-saran sebagai berikut:

- 1 Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh positif antara Upah dan Masa Kerja terhadap Produktivitas kerja, maka perlu diperhatikan atau perlu ditingkatkan lagi oleh PT. Batik Danar Hadi .
- 2 Perusahaan dalam usaha meningkatkan Produktivitas karyawan, maka perusahaan seyogyanya meningkatkan Upah dengan memberikan standar pemberian gaji minimum jabatan.
- 3 Perusahaan dalam usaha meningkatkan Produktivitas karyawan, maka perusahaan seyogyanya memperhatikan Masa Kerja berupa pemberian pelatihan dan training.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis edisi revisi*. Jakarta: Rineka Cipta

\_\_\_\_\_. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Cahyono. 1996. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi ke-5. Jakarta: Erlangga.

- Ghozali, Imam. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BPFU Undip.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Cetakan ke-2. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kimsean, Yin. 2011. "The Relation of Interface Usability Characteristics, Perceived Usefulness, and Perceived Ease of Use to End-User Satisfaction With Enterprise Resource Planning (ERP) Systems", *Computers in Human Behavior*, Vol. 20 No. 4, pp. 505-15.
- Kussriyanto. 1993. *Perilaku Keorganisasian* Jilid 1 Edisi 9. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia.
- Sugiyono. 2005. *Statistik Untuk Penelitian*. Cetakan ke-7. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.