

**PENGARUH UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MAZUMA AGRO  
INDONESIA KABUPATEN PADANG LAWAS**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**MUHAMMAD NOVRIZAL ADLANI  
NPM :16.832.0137**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2020**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 17/2/21

Access From (repository.uma.ac.id)17/2/21

**PENGARUH UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. MAZUMA AGRO  
INDONESIA KABUPATEN PADANG LAWAS**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Medan Area



**Oleh :**

**MUHAMMAD NOVRIZAL ADLANI  
NPM : 16 832 0137**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2020**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)17/2/21

**Judul Skripsi** : Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas


**Nama** : MUHAMMAD NOVRIZAL ADLANI


**NPM** : 168320137

**Program Studi** : Manajemen

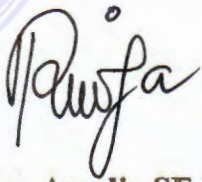
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing

  
Adelina Lubis, SE.M.Si  
Pembimbing I

  
Hesti Sabrina, SE, M.Si  
Pembimbing II

  
Dr. Hasan Effendi, SE, M.Si  
Dekan

  
Wan Rizca Amelia SE.M.Si  
Ka. Prodi

**Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : / /2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)17/2/21

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 Februari 2020  
Yang Membuat Pernyataan,



**Muhammad Novrizal Adlani**  
**Npm. 16.832.0166**

# HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Novrizal Adlani  
NPM : 16.832.0137  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **“Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas”**. Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 04 Februari 2020

Yang menyatakan,



**Muhammad Novrizal Adlani**  
Npm. 16.832.0137

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
  2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
  3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
- Access From (repository.uma.ac.id)17/2/21

## ABSTRAK

### **Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Upah berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas, apakah Masa Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas, serta apakah Upah dan Masa Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas. Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa karyawan PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 200 orang, dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sebesar 67 orang. Adapun teknik analisis data yang dipergunakan yaitu Teknis analisis data, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis yaitu Uji t (Parsial), Uji f (Simultan) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>).

Berdasarkan hasil penelitian dapat diperoleh bahwa variabel Upah (X<sub>1</sub>) kurang berpengaruh dan Masa Kerja (X<sub>2</sub>), berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y) pada Produktivitas Tenaga Kerja, dengan hasil uji t diperoleh hasil untuk variabel Upah diperoleh nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $-1.424 < 1,667$ ) dengan tingkat signifikansi  $.159 > 0,05$  dan untuk variabel Masa Kerja diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,981 > 1,667$ ) dengan tingkat signifikan  $.052 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa faktor (Upah dan Masa Kerja) secara parsial kurang berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas dan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $2,866 > 3,13$ ), dengan hipotesis H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Upah (X<sub>1</sub>) dan variabel Masa Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

**Kata Kunci: Upah, Masa Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja.**

## ABSTRACT

### *Effect of Wages and Work Periods on Employee Performance at Labor Productivity at PT. Mazuma Agro Indonesia Padang Lawas Regency*

The research objective to be achieved by the authors of this study is to find out whether wages are related in part to Labor Productivity at PT. Mazuma Agro Indonesia, Padang Lawas Regency, does the Work Period require partial workforce productivity at PT. Mazuma Agro Indonesia Padang Lawas Regency, as well as Simultaneous Wages and Work Periods related to Labor Productivity at PT. Mazuma Agro Indonesia Padang Lawas Regency. The population in this study were several employees of PT. Mazuma Agro Indonesia Padang Lawas Regency which captured 200 people, taking 67 samples. The data analysis techniques used are technical analysis of data, Multiple Linear Regression Test, Classical Assumption Test and Hypothesis Test namely t Test (Partial), Test f (Simultaneous) and Coefficient of Determination (R<sup>2</sup>).

Based on the results of the study it can be obtained that the Wage variable (X1) is less influential and the Working Period (X2), influential on the Labor Productivity variable (Y) on Labor Productivity; with the t test results obtained results for the Wage variable obtained the t value  $t_{count} < t_{table}$  ( $-1,424 < 1,667$ ) with a significance level of  $.159 > 0.05$  and for the length of service variable obtained  $t_{count} > t_{table}$  ( $1,981 > 1,667$ ) with a significant level of  $.052 > 0.05$  it can be concluded that the factors (Wages and Years of Service) are partially less influential on Labor Productivity of PT. Mazuma Agro Indonesia Padang Lawas Regency and F test obtained value of  $F_{count} > F_{table}$  ( $2,866 > 3,13$ ), with hypothesis  $H_0$  rejected and  $H_1$  accepted so it can be concluded that the Wage variable (X1) and Working Period variable (X2) simultaneously affect Productivity Labor (Y).

*Keywords: Wages, Tenure, Working Labor Productivity.*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan ke ruh junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang mana syafaatnya sangat kita harapkan di akhirat kelak. Adapun judul dari penelitian ini adalah Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas”. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua penulis, yakni Ayahanda tersayang Alam Adanan Hasibuan dan Ibunda tercinta Hakimah Batubara. atas jerih payah dan do’a mereka selama ini kepada penulis, serta adek saya Jeny Andari Hasibuan yang menjadi motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan perkuliahan ini. Selanjutnya atas bantuan berbagai pihak baik secara moril maupun materil dalam penyelesaian skripsi ini, maka penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area
4. Ibu Adelina Lubis, SE, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk mengoreksi serta memberi



bimbingan, saran, kritikan dan motivasi yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.

5. Ibu Hesti Sabrina, SE, MSi sebagai Dosen Pembimbing Pedamping yang memberikan banyak koreksi kepada penulis selama bimbingan serta petunjuk hingga selesainya skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf pengajar, yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Pegawai/karyawan yang telah membantu penulis dalam proses administrasi selama pembuatan skripsi.
8. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2016 yang telah membantu penulis baik selama perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu segala saran dan kritik untuk penyempurnaan skripsi ini sangat diharapkan penulis. Akhir kata, Sekian dan Terima Kasih semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuhu.

Medan, 04 Februari 2019

Penulis

**MUHAMMAD NOVRIZAL ADLANI**  
**NPM: 16.832.0137**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAC</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR IS</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>iii</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
 <b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1 Produktivitas Tenaga Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	9
2.1.3 Manfaat dari penilaian Produktivitas Kerja .....	11
2.1.4 Indikator Produktivitas Tenaga Kerja.....	12
2.2 Upah Kerja .....	13
2.2.1 Pengertian Upah Kerja .....	13
2.2.2 Jenis-Jenis Upah.....	14
2.2.3 Sistem Upah Kerja.....	15

2.2.4 Teori Penentuan Upah dalam Ekonomi Konvensional .....	16
2.2.4 Indikator Upah .....	19
2.3 Masa Kerja .....	20
2.3.1 Pengertian Masa Kerja .....	20
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja.....	21
2.3.3 Indikator Masa Kerja.....	22
2.4 Penelitian Terdahulu .....	23
2.5 Kerangka Konseptual.....	25
2.6 Hipotesis.....	27

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis penelitian .....	28
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	29
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	29
3.2.2 Waktu Penelitian.....	29
3.3 Populasi dan Sample .....	30
3.3.1 Populasi.....	30
3.3.2 Sample.....	31
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	34
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.7 Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	35
3.7.2 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	36
3.7.4 Uji Hipotesis.....	38

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian .....	40
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.2 Struktur Organisasi .....	42
4.2 Pembahasan.....	44
4.2.1 Penyajian data Responden .....	44
4.2.2 Jenis kelamin Responden .....	44
4.2.3 Usia Responden.....	44
4.2.4 Pendidikan Responden.....	45
4.3 Penyajian Data Angket .....	45
4.3.1 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Upah $X_1$ .....	46
4.3.2 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Variabel Masa Kerja $X_2$ .....	48
4.3.3 Deskripsi Pendapat Responden Mengenai Vroduktivitas Tenaga Kerja Y .....	50
4.4 Teknik Analisis Data.....	52
4.4.1 Uji Validitas .....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	54
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.5.1 Normalitas.....	55
4.5.2 Multikolinieritas.....	57
4.5.3 Heteroskedasitas .....	57
4.6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	57
4.7 Uji Hipotesis .....	58
4.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	58
4.7.2 Uji Simultan (Uji F) .....	60
4.7.3 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	61
4.8. Pembahasan Hasil Penelitian .....	62
4.8.1 Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	62
4.8.2 Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.....	63

4.8.3 Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja .....	63
---------------------------------------------------------------------------------	----

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	64
5.2 Saran.....	65

**DAFTAR PUSTAKA**

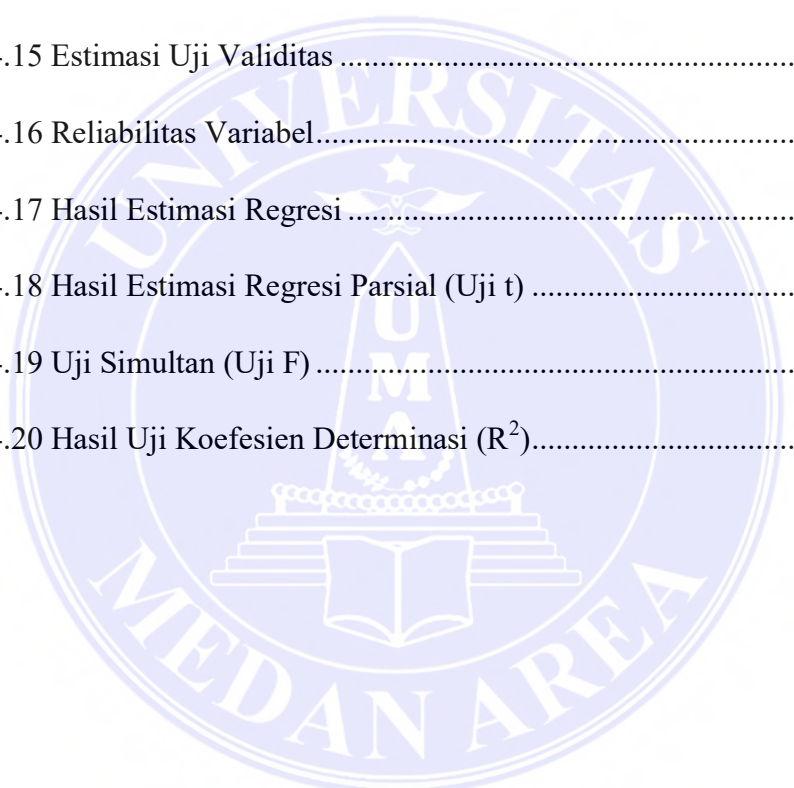
**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 daftar Rincian UMK di 22 Kabupaten/Kota di Sumut dari yang Tertinggi hingga Terendah .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 3.1 Waktu Penelitian .....	30
Tabel 3.2 Defenisi Operasional Variabel dan Indikator.....	33
Tabel 3.3 Bobot Nilai Angka .....	35
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4.2 Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	45
Tabel 4.4. Perusahaan memberikan upah minimum pada karyawan sesuai dengan ketentuan UMP Kabupaten.....	46
Tabel 4.5 Perusahaan Memberikan Upah Kerja Lembur Pada Karyawan Selalu Tepat Waktu .....	47
Tabel 4.6 Perusahaan Memberikan Upah Dan Lembur Dalam Bentuk Tunai...	47
Tabel 4.7 Bagi Karyawan Yang Melanggar Peraturan Perusahaan Telah Disepakati Maka Akan Terjadi Denda Dan Pemotongan Upah .....	48
Tabel 4.8 Masa Kerja Yang Lama Maka Semakin Tinggi Tingkat Kepuasan Dalam Bekerja.....	48
Tabel 4.9 Dengan Munculnya Suatu Permasalahan Makan Akan Mengakibatkan Tingginya Tingkat Strees Kerja Tabel Pada Lingkungan Kerja .....	49
Tabel 4.10 Perusahaan Membuka Peluang Pengembangan Karir Bagi Setiap Karyawan .....	49

Tabel 4.11 Dengan penilaian kinerja yang adil maka hasil kerja karyawan yang diterima secara keseluruhan oleh perusahaan.....	50
Tabel 4.12 Karyawan Memiliki Keterampilan Yang Sangat Baik Dalam Pelaksanaan Tugas Masing Masing .....	50
Tabel 4.13 Mutu Hasil Pekerjaan Memenuhi Stanadart Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan .....	51
Tabel 4.14 Karyawan Menjaga Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan .....	51
Tabel 4.15 Estimasi Uji Validitas .....	53
Tabel 4.16 Reliabilitas Variabel.....	54
Tabel 4.17 Hasil Estimasi Regresi .....	58
Tabel 4.18 Hasil Estimasi Regresi Parsial (Uji t) .....	59
Tabel 4.19 Uji Simultan (Uji F) .....	60
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefesien Determinasi ( $R^2$ ).....	61



## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Mazuma Agro Indonesia .....	43
Gambar 4.2 Grafik Histogram.....	55
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas .....	56





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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

Keberhasilan suatu perusahaan agar dapat memperoleh hasil yang memuaskan dari proses produksi yang dilakukan, adalah tidak lepas dari bantuan para tenaga kerja yang dimiliki. Tenaga kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu perusahaan karena tenaga kerja lebih penting dari faktor produksi modal dan jika tidak ada tenaga kerja maka tidak akan ada tenaga yang mampu menggerakkan roda produksi, sehingga harus dimanfaatkan seefisien mungkin agar dapat menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pada saat ini banyak sekali terdapat perusahaan yang tumbuh di Indonesia sehingga secara tidak langsung akan memerlukan tenaga untuk membantu kelancaran proses produksinya yang beroperasi baik itu perusahaan milik negara/domestik ataupun milik swasta/asing yang bergerak dalam berbagai sektor baik sektor formal ataupun informal. Perusahaan akan dapat menjalankan fungsinya jika memenuhi persyaratan yang diperlukan, seperti

mempunyai visi dan misi yang jelas yang mempunyai peranan penting dalam hal pengoperasian kegiatan perusahaan, memiliki tenaga kerja yang memadai baik dalam hal skill/keterampilannya, mempunyai standart produksi yang bagus. Dalam hal penyediaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : jumlah penduduk, besaran tingkat upah, jumlah tenaga kerja itu sendiri, masa kerja, pendidikan, usia, dan juga produktivitas. Oleh karena itu perhatian dalam bidang sumber daya manusia tidak boleh diabaikan begitu saja, karena merupakan langkah awal dalam merencanakan tenaga kerja agar dapat menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas di bidangnya. Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dari saat perencanaan, perumusan, sasaran dan tujuan sampai pada strategi dalam mencapai cita – cita yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Salah satunya dengan memberi motivasi agar produktivitasnya dapat meningkat seperti memberikan tingkat upah yang sesuai dengan kemampuan, memberikan uang lembur jika ada tambahan jam kerja atau lainnya, memberikan penghargaan apabila mempunyai masa kerja yang lama. Seiring dengan pertambahan masa kerja dan usia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Tenaga kerja yang masih berusia muda dan terutama yang belum memiliki keluarga pada umumnya tidak mempunyai tanggung jawab yang besar untuk mencari nafkah, karena dengan asumsi pendapatan yang dimiliki hanya untuk dia saja. Sehingga produktivitas akan cenderung mengalami penurunan jika tidak segera diperhatikan. Dalam mengukur produktivitas, kita dapat mengartikan produktivitas total faktor produksi sebagai output per unit input total dari modal dan tenaga kerja.

produktivitas tenaga kerja sebagai jumlah output per unit tenaga kerja, dan produktivitas modal sebagai output per unit modal. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara *output* terhadap input sumber daya yang dipakai. Maka jika dalam rasio tersebut sumber daya dimasukkan seluruhnya untuk menghasilkan output, maka disebut dengan produktivitas total, namun jika yang dihitung sebagai masukan hanya faktor sumber daya tertentu saja maka disebut sebagai produktivitas parsial.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu upah yang diterima oleh para pekerja. Dengan demikian upah dapat diartikan sebagai balas jasa yang diterima oleh tenaga kerja setelah melakukan suatu pekerjaan. Tenaga kerja yang mendapatkan upah tinggi maka dia dapat memenuhi kebutuhan hidup dengan mengkonsumsi makanan yang bergizi badan menjadi sehat, dengan demikian dia bisa mengalokasikan waktu bekerjanya lebih tenang sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan.

Jika dilihat dari PT. Mazuma Agro Indonesia merupakan PKS (Pabrik Kelapa Sawit) yang bergerak bidang produksi minyak goreng mentah. Fenomena yang terjadi di lokasi penelitian yaitu upah minimum yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan tidak sesuai dengan upah yang diberikan dengan karyawan yang masa kerjanya masih tergolong baru. hampir memiliki persamaan upah yang didapat, artinya selisih upah sangat sedikit dengan upah yang masa kerjanya tergolong baru sehingga masih ditemukan beberapa karyawan yang sulit berpusat pada pekerjaannya dan tingkat kepuasan kerjanya juga blm dirasakan terutama pada unit produksi, hal ini cukup mengganggu efektifitas dari perusahaan. Produktifitas kerja karyawan masih belum optimal dengan ketepatan

waktu yang telah ditentukan, terlihat dari hasil kerja bagian produksi yang dihitung setiap jamnya. Hal ini walaupun terlihat biasa saja tapi akan berdampak pada produktivitas perusahaan yang tidak optimal dan tidak sesuai target perusahaan yang diinginkan.

Adapun daftar Rincian UMK di 22 Kabupaten/Kota di Sumut dari yang Tertinggi hingga Terendah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**daftar Rincian UMK di 22 Kabupaten/Kota di Sumut dari yang Tertinggi hingga Terendah**

No	Nama Daerah	Jumlah UMK
1	Kabupaten Deliserdang	Rp 2.938.524
2	Kabupaten Labuhanbatu Selatan	Rp 2.701.106
3	Kabupaten Tapanuli Selatan	Rp 2.675.368
4	Kabupaten Labuhanbatu	Rp 2.668.223
5	Kabupaten Labuhanbatu Utara	Rp 2.664.265
6	Kabupaten Karo	Rp 2.619.234
7	Kabupaten Serdangbedagai	Rp 2.664.265
8	Kabupaten Asahan	Rp 2.593.986
9	Kabupaten Padanglawas Utara	Rp 2.550.718
11	Kabupaten Padanglawas	Rp 2.521.268
12	Kabupaten Mandailing Natal	Rp 2.480.700
13	Kota Padangsidimpuan	Rp 2.466.324
14	Kabupaten Toba Samosir	Rp 2.459.326
15	Kota Binjai	Rp 2.409.714
16	Kota Gunung Sitoli	Rp 2.399.083
17	Kabupaten Nias	Rp 2.395.539
18	Kota Tebingtinggi	Rp 2.338.840
19	Kabupaten Humbang Hasundutan	Rp 2.326.083
20	Kabupaten Dairi	Rp 2.307.801
21	Kota Pematangsiantar	Rp 2.305.535
22	Kabupaten Langkat	Rp 2.498.377

Berdasarkan latar belakang masalah dan dugaan inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka secara terperinci rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas?
2. Apakah masa kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas?
3. Apakah upah dan masa kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas.
2. Untuk mengetahui pengaruh upah dan masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas.

3. Untuk mengetahui pengaruh masa kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, menjadi bahan masukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas, diharapkan menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Tambahkan referensi serta pembandingan bagi peneliti lain, sehubungan dengan analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Produktivitas Tenaga Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Produktivitas Tenaga Kerja

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Siagian (2002), kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Hasibuan (2013) mengungkapkan bahwa *International Labour Organization* (ILO) secara lebih sederhana maksud dari produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung. Sumber tersebut dapat berupa:

- 1) Tanah
- 2) Bahan baku dan bahan pembantu
- 3) Pabrik, mesin-mesin dan alat-alat
- 4) Tenaga kerja

Konsep produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan

Karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini Kusnendi (2003).

Sinungan (2005) mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi:

1) Kelompok pertama

- a. Tingkat pendidikan dan keahlian
- b. Jenis teknologi dan hasil produksi
- c. Kondisi kerja
- d. Kesehatan, kemampuan fisik dan mental

2) Kelompok kedua

- a. Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas
- b. Keaneka ragam tugas
- c. Sistem insentif (sistem upah dan bonus)
- d. Kepuasan kerja

Sementara itu ditinjau dari dimensi keorganisasian, konsep produktivitas secara keseluruhan merupakan dimensi lain dari pada upaya mencapai kualitas dan kuantitas suatu proses kegiatan berkenaan dengan bahasan ilmu ekonomi. Oleh karena itu, selalu berorientasi kepada bagaimana berpikir dan bertindak untuk mendayagunakan sumber masukan agar mendapat keluaran yang optimum.

Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran



(*output*). Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan.

### 2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan.

Menurut Sinungan (2005). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. pekerjaan yang menarik,
2. upah yang baik,
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan,
4. etos kerja dan
5. lingkungan atau sarana kerja yang baik,
6. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan,
7. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi,
8. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi,
9. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja,
10. Disiplin kerja yang keras.

Siagian (2010) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

- 1) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan
- 2) Sarana pendukung, meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, meliputi : produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan, dan kesejahteraan kerja.
  - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi : Manajemen dan hubungan industri.

Sedangkan menurut Sinungan (2005) menyebutkan bahwa yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Tenaga kerja

Kenaikan sumbangan tenaga kerja pada produktivitas adalah karena adanya tenaga kerja yang lebih sehat, lebih terdidik dan lebih giat. Produktivitas dapat meningkat karena hari kerja yang

lebih pendek. Imbalan dari pengawas dapat mendorong karyawan lebih giat dalam mencapai prestasi. Dengan demikian jelas bahwa tenaga kerja berperan penting dalam produktivitas.

#### 2) Seni serta ilmu manajemen

Manajemen adalah faktor produksi dan sumberdaya ekonomi, sedangkan seni adalah pengetahuan manajemen yang memberikan kemungkinan peningkatan

produktivitas. Manajemen termasuk perbaikan melalui penerapan teknologi dan pemanfaatan pengetahuan yang memerlukan pendidikan dan penelitian.

### 3) Modal

Modal merupakan landasan gerak suatu usaha perusahaan, karena dengan modal perusahaan dapat menyediakan peralatan bagi manusia yaitu untuk membantu melakukan pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Fasilitas yang memadai akan membuat semangat kerja bertambah secara tidak langsung produktivitas kerja dapat meningkat.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan kondisi utama karyawan yang semakin penting dan menentukan tingkat produktivitas karyawan yaitu pendidikan dan pelatihan, motivasi, disiplin, ketrampilan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, penguasaan peralatan. Dengan harapan agar karyawan semakin gairah dan mempunyai semangat dalam bekerja dan akhirnya dapat mempertinggi mutu pekerjaan, meningkatkan produksi dan produktivitas kerja.

#### 2.1.3 Manfaat dari Penilaian Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005) manfaat dari pengukuran produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Umpan balik pelaksanaan kerja untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan.
2. Evaluasi produktivitas kerja digunakan untuk penyelesaian misalnya: pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Untuk keputusan-keputusan penetapan, misalnya: promosi, transfer dan demosi.
4. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.
5. Untuk perencanaan dan pengembangan karier.
6. Untuk mengetahui penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*.
7. Untuk mengetahui ketidak akuratan informal.
8. Untuk memberikan kesempatan kerja yang adil.

#### 2.1.4 Indikator Produktivitas Tenaga Kerja

Seperti dijelaskan Simamora (2012) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini:

##### 1. Kuantitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

##### 2. Kualitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

##### 3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

## 2.2 Upah Kerja

### 2.2.1 Pengertian Upah Kerja

Upah Kerja merupakan harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya yang disebut upah. Maupun upah sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha.

Menurut Gilarso (2006) upah adalah sebagai balas karya untuk faktor produksi tenaga kerja manusia, yang secara luas mencakup gaji, honorarium, uang lembur, tunjangan, dan lain-lain.

Siagian (2011) dalam buku mereka menggunakan istilah sistem imbalan. Upah dan gaji menurut mereka merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya. Kompensasi, menurut Handoko, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2010), adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk: pertama pemberian uang, seperti gaji, tunjangan dan insentif, kedua pemberian material dan fasilitas, dan ketiga pemberian kesempatan berkarir. karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Secara lebih jelas pengertian tentang upah dipaparkan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 Undang-Undang tersebut dikatakan bahwa upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja

kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

### 2.2.2 Jenis-jenis upah

Menurut Handoko (2012) Pembagian upah dari segi bentuk pembayaran. Dalam teori ekonomi tidak dikenal perbedaan diantara pembayaran atas jasa-jasa pekerja tetap dan profesional (seperti PNS) dengan pekerja kasar. Dua jenis pendapatan pekerja tersebut dinamakan upah. Karena itu pengupahan kepada tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua bentuk pembayaran yaitu gaji dan upah.

Menurut pengertian sehari-hari gaji diartikan sebagai imbalan pembayaran kepada pekerja-pekerja tetap dan tenaga kerja profesional seperti PNS, pegawai pemerintahan, dosen, guru, pegawai swasta, manager dan akuntan. Pembayaran gaji tersebut pada umumnya dilakukan sebulan sekali. Sedangkan upah dimaksudkan sebagai pembayaran kepada pekerja-pekerja kasar yang pekerjaannya selalu berpindah-pindah, misalnya pekerja pertanian, tukang kayu, tukang batu dan buruh kasar. Namun dua jenis imbalan tersebut masuk dalam kategori upah menurut definisi ilmu ekonomi.

Pembagian upah dari segi upah nominal dan upah riil. Dalam jangka panjang, kecenderungan yang berlaku adalah keadaan harga-harga dan upah terus meningkat. Oleh karena itu dalam teori penentuan upah di pasar tenaga kerja, upah dibagi menjadi upah nominal dan upah riil. Upah nominal adalah jumlah uang yang diterima para pekerja dari para pengusaha sebagai pembayaran atas

tenaga pekerja, baik mental maupun fisik, yang digunakan dalam proses produksi. Sedang upah riil adalah tingkat upah pekerja yang diukur dari sudut kemampuan upah tersebut membeli barang-barang dan jasa yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja.

### 2.2.3 Sistem Upah Kerja

Menurut Rivai (2006) Ada beberapa cara atau sistem yang digunakan untuk memperhitungkan besarnya upah dan cara pembayarannya. Yang terpenting adalah:

- a. Upah menurut prestasi (upah potongan) Dengan cara ini besarnya balas karya langsung dikaitkan dengan prestasi kerja, karena besarnya upah tergantung dari banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu tertentu. Cara ini hanya dapat diterapkan kalau hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.
- b. Upah waktu. Sistem ini mendasarkan upah pada lamanya waktu pekerja melakukan pekerjaan bagi majikan, bisa dihitung perjam, perhari, perminggu atau perbulan. System ini terutama dipakai untuk jenis pekerjaan yang hasilnya sulit dihitung perpotong. Cara ini memungkinkan mutu pekerjaan yang baik karena karyawan tidak tergesa-gesa, tetapi perlu pengawasan dan regulasi untuk memastikan karyawan benar-benar bekerja selama jam kerja.
- c. Upah borongan. Sistem upah borongan adalah balas jasa yang dibayar untuk suatu pekerjaan yang diborongkan. Cara memperhitungkan upah ini kerap kali dipakai pada suatu pekerjaan yang diselesaikan oleh suatu kelompok pekerja. Untuk seluruh pekerjaan ditentukan

suatu balas jasa, yang kemudian dibagi-bagi antara para pelaksanan. Misalnya untuk pembangunan gedung, pembuatan sumur dan lainnya.

- d. Upah premi. Sistem upah ini merupakan kombinasi antara upah waktu dan upah potongan. Upah dasar untuk prestasi normal berdasarkan waktu atau jumlah hasil. Apabila seorang karyawan mencapai prestasi yang lebih dari itu, ia diberi premi. Premi dapat juga diberikan misalnya untuk penghematan waktu dan bahan baku, kualitas produk yang baik dan lain sebagainya.
- e. Upah bagi hasil. Sistem ini banyak dipakai di bidang pertanian dan dalam usaha keluarga, namun juga di kenal di luar kalangan itu, yang mana karyawan ikut menerima bagian dari keuntungan bersih perusahaan, bahkan diberi saham perusahaan tempat mereka bekerja sehingga ikut menjadi pemilik dan mendapat bagi hasil.

#### **2.2.4 Teori Penentuan Upah dalam ekonomi konvensional**

Sistem pengupahan di suatu negara didasarkan kepada falsafah atau sistem perekonomian negara tersebut. Selama ini teori yang mendasari pengupahan konvensional pada dasarnya dibedakan menjadi dua teori ekstrim, yaitu (1) berdasarkan ajaran Karl Mark mengenai teori nilai dan pertentangan kelas, dan (2) berdasarkan pada teori pertambahan produk marginal berdasarkan asumsi perekonomian bebas. Sistem pengupahan pertama pada umumnya dilaksanakan di negara penganut paham sosialis, sedang sistem pengupahan kedua banyak dipakai di negara berpaham kapitalis. Diantara dua kutub ekstrim tersebut, terdapat



beberapa teori tentang pengupahan, yang masing-masing punya kelebihan dan kekurangan.

Teori-teori pengupahan dalam ekonomi konvensional tersebut antara lain adalah:

- a. Teori upah menurut nilai dan pertentangan kelas. Teori nilai Karl Mark berpandangan bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai ekonomi. Nilai suatu barang tergantung pada nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang dipergunakan untuk memproduksi barang tersebut. Karl marx berpandangan bahwa upah pekerja dinilai berdasar berapa dia bekerja per-hari. Misal mereka bekerja selama 8 jam per-hari dan mengeluarkan energi 3 piring makanan sehat. Bila mereka mendapat upah perhari tidak cukup untuk membeli 3 piring makanan sehat, maka mereka rugi dan berarti mereka diperbudak. Bila upahnya hanya cukup untuk membeli 3 piring makanan, maka mereka tetap rugi, sebab waktu mereka habis percuma. Bila upahnya lebih dari cukup, maka barulah mereka dikatakan untung secara materi. Kenyataannya buruh sering dibayar rendah sehingga tidak cukup untuk mengembalikan energi yang mereka keluarkan. Jika buruh bekerja menghabiskan energi selama 8 jam perhari, tapi diberi upah hanya cukup untuk energi selama 6 jam, sehingga energi yang 2 jam tidak terbayar. Energi yang tidak terbayar ini disebut dengan nilai lebih menurut karl Marx. Nilai lebih adalah nilai yang diberikan oleh kaum pekerja secara terpaksa melampaui yang dibutuhkan. Di sisi yang lain, upah Karl Mark juga didasarkan pada teori pertentangan kelas. Dalam hal ini Karl Marx berkeyakinan adanya pertentangan kepentingan antara kaum buruh

dan kapitalis, yang mana kapitalis selalu berusaha menciptakan barang-barang modal untuk mengurangi penggunaan buruh yang berakibat meningkatnya penawaran di pasar kerja sehingga upah cenderung menurun. Konsekuensi dari pada sistem yang demikian ini, maka tiada jalan lain bagi buruh kecuali untuk bersatu merebut kapital dari pengusaha menjadi milik bersama. Implikasi pandangan Marx tersebut dalam sistem pengupahan dan pelaksanaannya adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan konsumsi tiap-tiap orang, baik jenis maupun jumlahnya hampir sama. Begitu juga nilai (harga) setiap barang hampir sama, sehingga upah tiap-tiap orang kira-kira sama
- 2) Sistem pengupahan tidak memberikan intensif yang sangat perlu menjamin peningkatan produktifitas kerja dan pendapatan nasional
- 3) Sistem kontrol yang sangat ketat diperlukan untuk menjamin setiap orang betul-betul mau kerja menurut kemampuannya.

Dengan berpedoman pada pandangan Karl Mark, tingkat upah dalam sistem ekonomi sosialisme ditentukan oleh pemerintah. Pemerintah akan menentukan berapa tingkat upah yang akan diterima oleh seorang pekerja. Pertimbangan penentuan upah oleh pemerintah pada dasarnya adalah sesuai dengan kepentingan pemerintah, yang dapat beraspek ekonomi, politik atau lainnya. Upah yang ditetapkan bisa saja berada di atas atau di bawah harga pasar (*market wage*), seandainya mekanisme pasar tenaga kerja yang bebas dilakukan. Meskipun tujuan utama sosialisme adalah memberikan tingkat kesejahteraan yang merata bagi masyarakat, namun

dalam dunia nyata nasib para pekerja tidak lebih baik dibandingkan dalam kapitalisme

- b. Teori upah menurut pertambahan produk marginal. Teori neo klasik mengemukakan bahwa dalam rangka memaksimalkan keuntungan tiap-tiap pengusaha menggunakan faktor- faktor produksi sedemikian rupa sehingga tiap faktor produksi yang dipergunakan menerima atau diberi imbalan sebesar nilai pertambahan hasil marginal dari faktor produksi tersebut. Pengusaha mempekerjakan sejumlah karyawan sedemikian rupa sehingga nilai pertambahan hasil marginal seseorang sama dengan upah yang diterima orang tersebut. Teori produktifitas marginal menyatakan bahwa biaya produksi tambahan yang dibayarkan kepada faktor produksi itu sama dengan hasil penjualan tambahan yang diperoleh dari produksi tambahan yang diciptakan oleh faktor produksi tersebut.<sup>1</sup> Dari konsep di atas kemudian dikenal istilah *Marginal Product of labour* (MPL), yaitu tambahan output yang diterima oleh perusahaan sebagai akibat penambahan input sejumlah satu unit. Dalam pandangan klasik, MPL inilah yang dianggap sama dengan upah riil yang diterima oleh tenaga kerja ( $MPL = W/P$ ).

### 2.2.5 Indikator Upah

Menurut Hendrianto (2003) kebijakan pengupahan yang dilakukan oleh pemerintah guna melindungi pekerja / buruh sebagaimana yang diatur dalam pasal 88 ayat ( 2), meliputi:

- a. Upah minimum ; suatu standar minimum yang digunakan oleh para pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada pekerja di dalam lingkungan usaha atau kerjanya.

- b. Upah kerja lembur ; upah yang diterima pekerja atas pekerjaannya sesuai dengan jumlah waktu kerja lembur yang dilakukannya.
- c. Bentuk dan cara pembayaran upah ; Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan sesuai ketentuan perusahaan.
- d. Denda dan potongan upah ; Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja karena kesengajaan atau kelalaiannya juga dapat dikenakan denda. Dan pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari pekerja.
- e. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan ; apabila pekerja tidak masuk kerja bukan karena kesalahannya, pengusaha harus tetap membayar upah pekerja.
- f. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya ; Pekerja yang tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain diluar pekerjaannya, tetap berhak mendapatkan upah. Seperti Menikahkan anaknya, Suami/istri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia.
- g. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya ; waktu untuk pemulihan setelah melakukan pekerjaan untuk waktu tertentu. Sudah merupakan kewajiban dari perusahaan untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya. untuk melaksanakan ibadah dan selebihnya.

## 2.3 Masa Kerja

### 2.3.1 Pengertian Masa Kerja

Masa Kerja adalah lama waktu untuk melakukan suatu kegiatan atau lama waktu seseorang sudah bekerja dalam kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat ataupun perusahaan. Lama Masa kerja adalah jangka

waktu yang telah dilalui seseorang sejak menekuni pekerjaan. Lama kerja dapat menggambarkan pengalaman seseorang dalam menguasai bidang tugasnya. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan dengan petugas yang pengalamannya sedikit.

Menurut Handoko, (2012). Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalaman dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan karyawan kepada perusahaan. Menurut Ranupendoyo dan Saud (2005), semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan

### **2.3.2 Faktor-faktor Mempengaruhi Masa Kerja**

Batasan Usia Produktif bekerja Teori tahapan perkembangan karir yang dikemukakan oleh Donald dan Super menyatakan bahwa perkembangan karir seseorang telah dimulai sejak pertengahan masa remaja, dimana seseorang mulai menentukan jenis pekerjaan yang cocok untuk dirinya menurut kenyataan yang dihadapi saat itu, proses pendidikan yang dijalannya, hal-hal yang disukainya secara pribadi, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Gibson, (2009) Gibson, (2009) membagi tahap perkembangan karir secara umum kedalam 6 tahapan, yaitu:

1. Tahap Kristalisasi (14 - 18 tahun) Pada tahap inilah sebuah keputusan tentang karir yang akan dijalani ditetapkan berdasarkan hal – hal yang disukai oleh individu, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

2. Tahap Spesifikasi (18 – 21 tahun) Pada tahap ini individu mulai menjajaki tingkat pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan untuk dapat mencapai pilihan karir yang diingikanya.
3. Tahap implementasi (22 – 25 tahun) Pada tahap ini individu mulai mencoba – coba merasakan bekerja dalam arti yang sesungguhnya menurut pilihanya.
4. Tahap Stabilisasi (26 – 35 tahun) Pada tahap ini individu berada dalam jenjang dimana pekerjaan merupakan bagian dari kehidupan yang berjalan dengan menyenangkan.
5. Tahap Konsolidasi (36 – 40 tahun) Pada tahap ini individu dapat dikatakan mulai melakukan rangkaian kompromi dalam rangkaian yang dilakukanya, seperti berkompromi dengan kenaikan jabatan.
6. Tahap Persiapan Menuju Pensiun (55 tahun) Pada tahap ini individu tidak lagi dapat dikatakan sebagai seseorang yang produktif dalam arti yang sesungguhnya, karena ia cenderung lebih terfokus pada masa pensiun yang akan dihadapinya.

Masa atau Lama kerja menurut Handoko (2007) dikategorikan menjadi dua, meliputi :

- a. Lama kerja kategori baru  $\leq 3$  tahun
- b. . Lama kerja kategori lama  $> 3$  tahun

### 2.3.3 Indikator Masa Kerja

Menurut Handoko (2012), indicator Masa Kerja diantaranya.

- a. Tingkat kepuasan kerja; adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

- b. Stress lingkungan kerja ; adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan.
- c. Pengembangan Karir ; adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.
- d. Kompensasi Hasil kerja ; adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian.

Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Upah, Masa Kerja yang berpengaruh terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Ratih WL (2011)	Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati.	upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2.	Saidin 2016	Analisis Pengaruh Upah Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar Di Kecamatan Bnggae Timur Kabupaten Majane	Bahwa Variabel Upah bukan merupakan Penjelas yang Signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar Di Kecamatan Bnggae Timur Kabupaten Majane
3.	Emilda Faisal Arif 2013	Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel pada Bagian Produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember.	secara bersama-sama umur, lama kerja, jumlah tanggungan keluarga dan jumlah tenaga kerja di sekitar bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja
4.	Selvia Aprilyanti 2017	Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)	Bahwa masa kerja juga tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Oasis Water International cabang palembang karena
5.	Yusniar Lubis 2014	Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan	Hasil bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan
6.	Astari Fatma 2017	The Level Of Wage And Labor Productivity In Hotel Industrysry: An Analysis	work hour and productivity have significant positive influence to wage, while age and work status is not significant. Quality of work life, and wage have significant positive influence to productivity.



## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model pemikiran tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka konseptual akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti, yang selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian.

### 1. Hubungan Upah terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Ratih WL (2011) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Kecap Di Kecamatan Pati Kabupaten Pati. Hasil penelitian menggunakan alat analisis regresi non linier berganda (menggunakan model logaritma natural). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga variabel bebas, dua variabel yakni variabel tingkat pendidikan dan teknologi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Sedangkan variabel upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,990 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh variabel upah, tingkat pendidikan, dan teknologi sebesar 99 persen. Sedangkan sisanya sebesar 1 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

### 2. Hubungan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

Emilda Faisal Arif (2013) dengan judul Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel pada Bagian Produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa secara bersama-sama umur, lama kerja, jumlah tanggungan keluarga dan jumlah tenaga kerja di sekitar responden bekerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas uji F sebesar  $0,000000 < (0,05)$ , uji t masing-masing variabel yaitu umur  $0,2974 > (0,05)$ , lama kerja  $0,0062 < (0,05)$ , jumlah tanggungan keluarga  $0,0015 < (0,05)$ , jumlah tenaga kerja disekitar responden bekerja  $0,0000 < (0,05)$ , dan R2 Sebesar  $0,771895$  atau  $77,19\%$  dan sisanya  $22,81\%$  dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

### 3. Hubungan Upah dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja

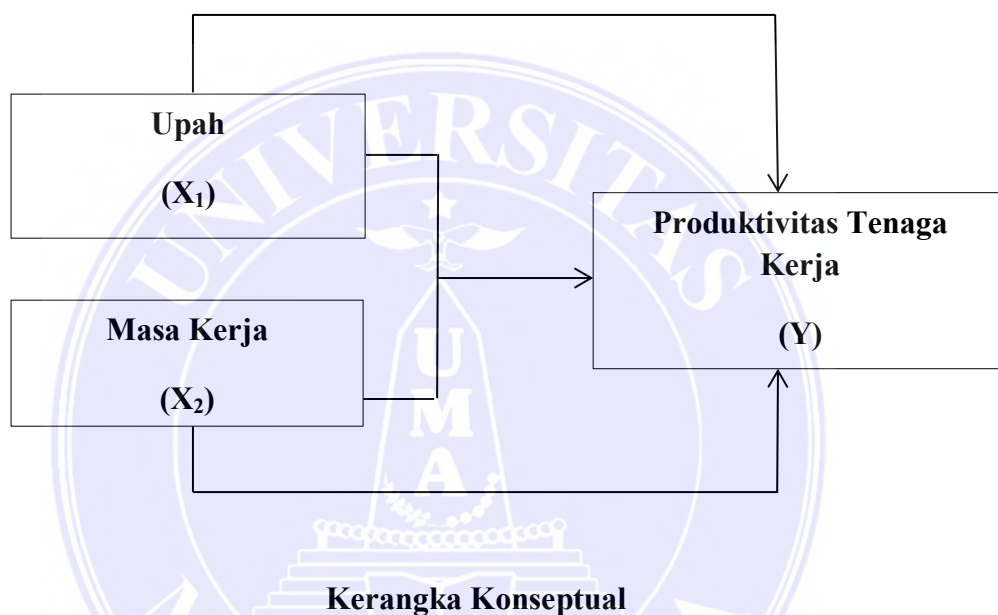
Novitasari Dyah Ayu Kusuma Dewi (2013) dalam skripsinya Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Mete di Wonogiri. Hasil penelitiannya menggunakan metode analisis OLS (*Ordinary Least Square*) dalam bentuk linier berganda, variabel yang digunakan adalah umur, jumlah tanggungan keluarga, pengalaman kerja alokasi waktu kerja dan status pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh persamaan:

$$Y = -5,731 - 0,157 X_1 + 0,600 X_2 + 0,481 X_3 + 1,546 X_4 - 0,821 X_5$$

Model tersebut mempunyai nilai R sebesar  $80,1\%$  yang berarti bahwa besarnya sumbangan variabel yang diteliti terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri mete di Wonogiri sebesar  $80,1\%$ . Sedangkan sisanya  $19,9\%$  dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar model. Pada uji F tingkat kepercayaan  $95\%$  diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $39,244 > 27,329$ ) yang berarti secara bersama-sama variabel-variabel bebas berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja

pada sentra industri mete di Wonogiri. Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel umur, variabel jumlah tanggungan keluarga, variabel pengalaman kerja, variabel alokasi waktu kerja secara individu berpengaruh nyata terhadap produktivitas tenaga kerja pada sentra industri mete di Wonogiri

**Gambar 2.1**



## 2.6 Hipotesis

Sugiyono (2010, hal.93) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan sebagai berikut :

1. Upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas.

2. Masa Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas.
3. Upah dan Masa kerja secara simultan berpengaruh positif Terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan bagian produksi pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Penelitian ini memiliki 2 variabel yaitu, variabel independen/variabel yang mempengaruhi dan variabel dependen/variabel yang dipengaruhi.

#### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan PT. Mazuma Agro Indonesia. Desa Sungai Korang Kecamatan Huta Raja Tinggi Kabupaten Padang Lawas.

##### 3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan mulai bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Februari 2020. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan sebagai berikut:

**Tabel 3.1.**  
**Rincian Waktu Penelitian**  
**Tahun 2019 - 2020**

No	Kegiatan	Januari				Februari				Maret				Juli				Januari				Februari			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal	■																							
2	Seminar Proposal								■																
3	Pengumpulan Data									■															
4	Analisis Data												■	■											
5	Seminar Hasil																■								
6	Penulisan Skripsi																	■							
7	Bimbingan Skripsi																					■			
8	Pengajuan Sidang Meja Hijau																								■

Sumber : Dikembangkan penulis untuk penelitian ini (2020)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal.115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian produksi PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas yang berjumlah 200 orang.

### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2010, hal.116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Peneliti memilih sampel yang mewakili populasi tersebut, sehingga jumlah orang yang akan menjadi sample dengan menentukan tingkat kesalahan 10%. Sugiyono (2010, hal.124) Tingkat ketelitian/kesalahan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia. Makin besar tingkat kesalahan maka akan semakin kecil jumlah sampel yang diperlukan, dan sebaliknya makin kecil tingkat kesalahan, maka semakin besar jumlah anggota sampel yang diperlukan sumber data.

Berdasarkan beberapa dalam pengambilan sampel yang paling banyak digunakan dalam penelitian adalah seperti menurut Slovin, maka dapat disusun perhitungan sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat kesalahan 10%

(Sumber: Sugiyono, 2010).

Dengan menentukan tingkat kesalahan 10% dari besarnya populasi yang diketahui, maka sampel yang dijadikan responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$n = \frac{200}{1 + 200(0,10)^2}$$

$$n = 66,66$$

Dari hasil hitung di atas, maka diketahui bahwa sampel penelitian ini berjumlah 66,66 atau dibulatkan menjadi 67 orang.

### 3.4 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2010, hal.59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Definisi operasional variabel merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel *independen* (bebas) dan variabel *dependen* (terikat) yang sama. Penelitian ini dibagi menjadi tiga variabel yaitu Upah, Masa Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja tingkat penjualan. Dimana variabel tersebut terdiri dari variabel *independen* (bebas) upah dan masa kerja (x), sedangkan variabel *dependen* (terikat) yaitu produktivitas tenaga kerja (y).  
Dibawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan.

Adapun definisi variabel yang digunakan dalam penulisan skripsi ini, antara lain sebagai berikut :



Tabel 3.2

## Defenisi Operasional Variabel dan Indikatornya

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
<b>Upah (X<sub>1</sub>)</b>	Upah dan gaji merupakan salah satu komponen imbalan, disamping imbalan yang dalam bentuk lain seperti insentif, bonus, remunerasi, tunjangan dan fasilitas sosial lainnya	a. Upah minimum b. Upah kerja lembur c. Bentuk dan cara pembayaran upah d. Denda dan potongan upah	Likert
<b>Masa Kerja (X<sub>2</sub>)</b>	Masa kerja adalah rentang waktu yang telah ditempuh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya, selama waktu itulah banyak pengalamam dan pelajaran yang dijumpai sehingga sudah mengerti apa keinginan dan harapan karyawan kepada perusahaan.	a. Tingkat kepuasan kerja b. Stress lingkungan kerja c. Pengembangan Karir d. Kompensasi Hasil kerja	Likert
<b>Produktivitas (Y)</b>	produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu	Likert

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Sugiyono (2010, hal.193) bila dilihat dari jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan data primer dan data skunder, yaitu :

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama. seperti hasil wawancara dan jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian.

#### 2. Data skunder

Data skunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain, seperti sumber pustaka perusahaan mengenai sejarah perusahaan yang penulis teliti.

### 3.6 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (angket) Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Sugiyono (2010) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrumen penelitian yang telah ditentukan variabel sebelumnya. Menurut Sugiyono (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban

setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Berikut tabel instrument skala likert :

**Tabel 3.3**  
**Bobot Nilai Angka**

No.	Item Instrumen	Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Sugiyono (2010) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun tempat untuk menguji validitas dan reliabilitas tersebut adalah beberapa sampel awal Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) di PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program *SPSS Statistic 20.0 for windows*. Parulian (2011) SPSS merupakan salah satu dari beberapa aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik.

## 1. Uji validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Parulian (2011, hal.3-2) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak valid.

## 2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011, hal.3-2) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut :

1. Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$   $r$  tabel, maka instrumen reliabel.
2. Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$   $r$  tabel, maka instrumen tidak reliabel.

### 3.7.2 Uji Analisi Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2010, hal.277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas)

sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Persamaan regresi untuk tiga prediktor (variabel independen) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Produktivitas Tenaga Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefesien regresi

$X_1$  = Upah

$X_2$  = Masa Kerja

Parulian (2011) Model regresi linier sesungguhnya mengasumsikan bahwa terdapat hubungan linier antara variabel dependen dengan setiap variabel independen. Penelitian uji regresi ganda ini menggunakan alat bantu SPSS statistic 20.0 for windows untuk mempermudah penelitian. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Melihat tabel coefficients :

1. Nilai signifikansi t statistic  $< \alpha = 0,05$ , maka variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan bila nilai signifikansi t statistic  $> \alpha = 0,05$ , maka variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganggap nilai variabel independen adalah 0, sehingga nilai variabel dependen sebesar nilai konstanta.

3. Koefisien regresi setiap variabel independen menganggap variabel independen lain nilainya tetap. Sehingga setiap kenaikan 1% variabel independen maka akan meningkatkan variabel dependen sebesar nilai koefisien regresi.

### 3.7.4 Uji Hipotesis

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

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 20.0 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- a. Melihat tabel One-Sample Test

Melihat nilai t dan nilai sig (2-tailed) untuk mengetahui nilai t hitung dan nilai (sig).  $H_0$  diterima jika  $\text{sig} > 0,05$  atau  $H_0$  ditolak jika  $\text{sig} < 0,05$ .

#### 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

Dengan alat bantu SPSS statistic 17.0 for windows, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- Melihat tabel ANOVA

Melihat berapa nilai F hitung, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% (taraf signifikan 5%),  $df_1$  dan  $df_2$ , maka akan diperoleh nilai F tabel.  $H_0$  diterima bila F hitung < F tabel dan  $H_0$  ditolak bila F hitung > F tabel.

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

Ghozali (2005) mengatakan koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Dengan alat bantu *SPSS statistic 20.0 for windows*, kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

#### a. Melihat tabel Model Summary

Melihat nilai R.Square (koefisien determinasi). Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 atau > 0,5 maka variabel-variabel independen dianggap mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Bila nilai  $R^2$  jauh dari 1 atau < 0,5 maka Variabel-Variabel independent dianggap belum mampu menjelaskan tentang variasi dependent.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan, maka penulis akan mencoba untuk menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Upah diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-1,424 < 1,667$ ) sehingga dapat disimpulkan Upah secara parsial kurang memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas..
2. Variabel Masa Kerja diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1,981 > 1,667$ ) sehingga dapat disimpulkan Masa Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas.
3. Variabel Upah dan Masa Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas. diperoleh hasil perhitungan statistik nilai  $F_{hitung} = 2,868$ , sedangkan  $F_{tabel}$  adalah sebesar 3,13 dengan demikian  $F_{hitung} (2,868) > F_{tabel} (3,13)$  sehingga dapat dinyatakan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
4. Koefisien determinasi pada penelitian ini adalah 0,082 berarti Ini menunjukkan bahwa Upah dan Masa Kerja sebagai variabel bebas dapat menjelaskan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan sebagai variabel terikat sebesar 8,2%. pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang



Lawas. Sedangkan sisanya sebesar 91,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

Dibawah ini terdapat beberapa saran yang diberikan penulis sehubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini yaitu :

1. Diharapkan pada karyawan PT. Mazuma Agro Indonesia mampu meningkatkan produktivitas kerja yang baik sehingga mampu meyelaraskan antara upah dan masa kerja.
2. Disarankan bagi perusahaan pada PT. Mazuma Agro Indonesia hendaknya memberikan berbagai pendidikan dan pelatihan bagi karyawan agar kedepannya mampu menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan.
3. Disarankan pada Pemerintah Kabupaten Padang Lawas agar lebih memperhatikan upah minimum tingkat kabupaten agar masyarakat mengetahui berapa besar nilai upah minimum kabupaten sehingga tidak ada kesimpangsiuran dalam memberikan informasi pada masyarakat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, dianjurkan untuk menganalisis lebih dalam lagi dan lebih spesifik, sehingga hasil yang didapatkan juga lebih maksimal.
5. Bagi Pemerintah Kabupaten Padang Lawas, diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan referensi untuk penelitian diwaktu yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: Bumi Aksara
- Butar ,2015.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi,Cetakan Kedelapan,Jakarta:Bumi Aksara.
- Cafferty, 2011 . *Organizational Behaviour*. 2012. New Jersey, New York : Prentice Hall International Inc.
- Donald dan Gibson,2012.*Organisasional Behaviour*. 2012. New Jersey.New York:Printice Hall International Inc.
- Fagbenle, 2012. *Organisasi Behaviour*. New Jersey,New York Prentice Hall International Inc.
- Ghozali,2015.*Analisi Data dengan SPSS Labolatorium Komputer Fakultas Ekonomi*,Modul Praktikum Komputer Universitas Medan Area,Medan.
- Gilarson,2011.*Pengantar ilmu ekonomi Mikro*.Yogyakarta. Kanisius. Pasal 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003.
- Handoko,2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan,2014.*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya, Bandung.
- Handoko,2016.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE.
- Hendrianto,2013.*Pengelolaan Sumber Daya Insani*.Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko,2016.*Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, 2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta:BPFE.
- Handoko, 2016.*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta BPFE.
- Kusnendi, 2010.*Metode Penelitian Bisnis*,Alfabeta,Bandung.
- Muhdarsyah,2010.*(Dalam yuli tri cahyono dan listiana Indira)*

- Nasution,2016.***Budaya Organisasi***.Edisi Pertama.Cetakan Ke-2 Kencana Prenada Group ,Jakarta.
- Parulian,2011.***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Terori ke Praktek***,(Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai,2014.***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***. Dari Teori ke Praktek,(Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Sukirno, 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Jakarta: BumiAksara.
- Sumarlin, 2010. ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sugioyono,2010.***Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya Dengan SPSS 10.00 for Windows***,Alfabeta,Bandung.
- Sinungan,2014.***Produktivitas Apa dan Bagaimana***. Cetakan ke9. Jakarta.Aksara.
- Sinungan,2014.***Produktivitas apa dan bagaimana***. Cetakan ke9. Jakarta.Aksara.
- Sinungan*, 2008. ***Produktifitas Apa Dan Bagaimana***. Cetakan ke9. Jakarta:Bumi Aksara.
- Samuelson, 2010. ***Pengelolaan Sumber Daya Insani***, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan,2014.***Manajemen Sumber Daya Manusia*** .Edisi Revisi,Cetakan Kedelapan,Jakarta.Bumi Aksara.
- Simamora,2015.***Pengelolaan Sumber Daya Insani***. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sutrisno,2014.***Budaya Organisasi***.Edisi Pertama,Cetakan ke2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Siagian,2016.***Organisasi Pengembangan Sumber Daya Insan***. Penerbit Gunung Agung ,Jakarta.
- Sutrisno,2014.***Budaya Organisasi***.Edisi Pertama,Cetakan ke2, Kencana Prenada Media Group,Jakrta.
- Setiadi,2010.***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan,Jakrata : Bumi Aksara.
- Sugiyono,2010.***Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif)Kualitatif dan R&D***, Cetakan Ke15, Alfabeta, Bandung.

## JURNAL

- Astari Fatma 2017, *The Level Of Wage And Labor Productivity In Hotel Industry: An Analysis*. Universitas Sriwijaya, Indonesia Eurasian Journal of Economics and Finance, 5(2), 2017, 36-50 DOI: 10.15604/ejef.2017.05.02.003
- Emilda 2013, *Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kerajinan Mebel pada Bagian Produksi di Desa Tamansari Kecamatan Mumbulsari Kabupaten Jember*. Program Studi Ekonomi Pembangunan (S1) Dan mencapai gelar sarjana Ekonomi
- Kusuma Dewi 2013 *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Sentra Industri Mete di Wonogiri*. Program Studi Agribisnis di Fakultas Pertanian Universitas Sebelas Maret
- Saidin 2016, *Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan Dan Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Industri Minyak Goreng Asli Mandar Di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majane*. Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar
- Selvia Aprilyanti 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)* Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti Palembang Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72 p-ISSN 2580-2887, e-ISSN 2580-2895
- Yusniar Lubis 2014. *Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan* Staf Pengajar Fakultas Pertanian Universitas Medan Area Agrica (Jurnal Agribisnis Sumatera Utara) Vol.7 No.2/Oktober 2014 p-ISSN : 1979-8164 Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/agrica>
- Selvia Aprilyanti 2017. *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang)*. Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Tridinanti Palembang Email: [selvia1704@univ-tridinanti.ac.id](mailto:selvia1704@univ-tridinanti.ac.id). Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol 1 No 2 Desember 2017, 68-72 p-ISSN 2580-2887, e-ISSN 2580-2895

The image features a large, light blue watermark of the Universitas Medan Area logo in the background. The logo is circular and contains the text 'UNIVERSITAS MEDAN AREA' around the perimeter. In the center, there is a stylized emblem with a star at the top, a book at the bottom, and the letters 'U', 'M', and 'A' arranged vertically in the middle.

# LAMPIRAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/2/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From ([repository.uma.ac.id](http://repository.uma.ac.id))17/2/21

## Lampiran 1

### Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

#### PENGARUH UPAH DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT MAZUMA AGRO INDONESIA KABUPATEN PADANG LAWAS

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

#### IDENTITAS RESPONDEN:

1	Nama	
2	Jenis Kelamin	Pria/Wanita
3	Usia	
4	Pendidikan Terakhir	SD/SLTP/SLTA/D1/D3/S1/S2
5	Lama Bekerja	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/ibu, dengan cara memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	Sangat Tidak Setuju	=1
TS	Tidak Setuju	=2
KS	Kurang Setuju	=3
S	Setuju	=4
SS	Sangat Setuju	=5

## I. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG UPAH (X<sub>1</sub>)

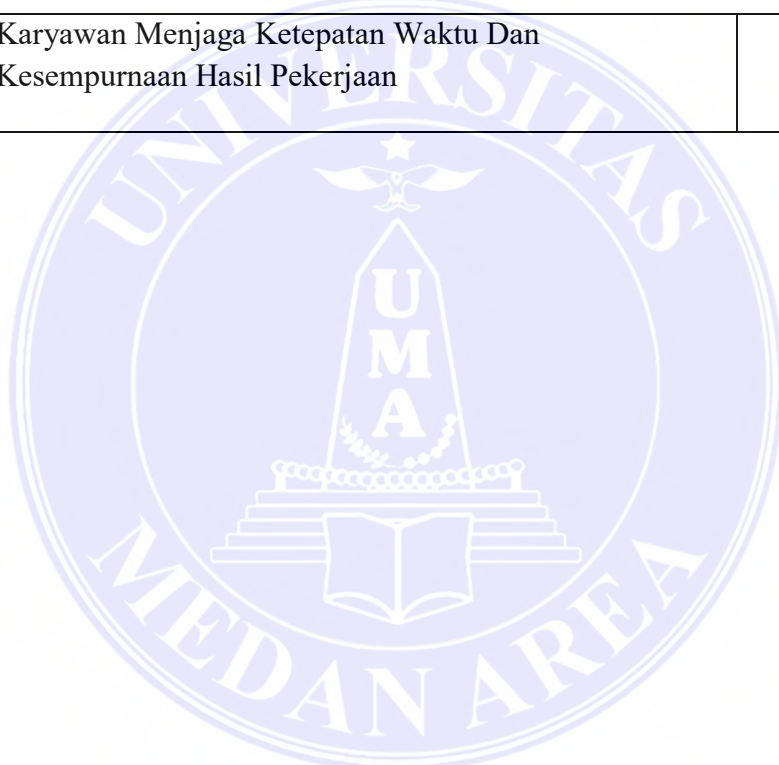
NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>UPAH MINIMUM</b>						
1	Perusahaan memberikan upah minimum pada karyawan sesuai dengan ketentuan UMP Kabupaten					
<b>UPAH KERJA LEMBUR</b>						
2	Perusahaan Memberikan Upah Kerja Lembur Pada Karyawan Selalu Tepat Waktu					
<b>BENTUK DAN CARA PEMBAYARAN UPAH</b>						
3	Perusahaan Memberikan Upah Dan Lembur Dalam Bentuk Tunai					
<b>DENDA DAN POTONGAN</b>						
4	Bagi Karyawan Yang Melanggar Peraturan Perusahaan Telah Disepakati Maka Akan Terjadi Denda Dan Pemotongan Upah					

## II. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG MASA KERJA (X<sub>2</sub>)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>TINGKAT KEPUASAN KERJA</b>						
5	Masa Kerja Yang Lama Maka Semakin Tinggi Tingkat Kepuasan Dalam Bekerja					
<b>STRES LINGKUNGAN KERJA</b>						
6	Dengan Munculnya Suatu Permasalahan Akan Mengakibatkan Tingginya Tingkat Stres Kerja Pada Lingkungan Kerja					
<b>PENGEMBANGAN KARIR</b>						
7	Perusahaan Membuka Peluang Pengembangan Karir Bagi Setiap Karyawannya					
<b>KOMPENSASI HASIL KERJA</b>						
8	Dengan penilaian kinerja yang adil maka hasil kerja karyawan yang diterima secara keseluruhan oleh perusahaan					

### III. DAFTAR PERTANYAAN TENTANG KEPUASAN PELANGGAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
<b>KUANTITAS KERJA</b>						
1	Karyawan Memiliki Ketermapilan Yang Sangat Baik Dalam Pelaksanaan Tugas Masing Masing					
<b>KUALITAS KERJA</b>						
3	Mutu Hasil Pekerjaan Memenuhi Stanadart Yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan					
<b>KETEPATAN WAKTU</b>						
5	Karyawan Menjaga Ketepatan Waktu Dan Kesempurnaan Hasil Pekerjaan					





**LAMPIRAN I HASIL JAWABAN RESPONDEN**

Res	Variabel Upah (X <sub>1</sub> )					Variabel Masa kerja (X <sub>2</sub> )				Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan (Y)				
	P1	P2	P3	P4	X <sub>1</sub>	P1	P2	P3	X <sub>2</sub>	P1	P2	P3	P4	Y
1	5	3	5	4	17	4	5	4	13	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16	4	5	4	13	4	5	3	5	17
3	5	5	5	5	20	4	5	4	13	4	4	4	4	16
4	5	4	4	4	17	3	5	4	12	4	3	4	3	14
5	4	3	3	4	14	4	5	4	13	4	5	4	5	18
6	3	3	3	3	12	5	5	4	14	5	4	5	4	18
7	3	3	4	4	14	4	4	5	13	4	4	4	4	16
8	5	4	5	5	19	4	4	4	12	4	3	4	3	14
9	5	5	5	4	19	3	4	4	11	4	4	3	4	15
10	4	4	3	5	15	4	4	4	12	4	5	5	5	19
11	4	4	5	5	18	4	3	4	11	3	5	5	5	18
12	4	4	4	4	16	4	5	4	13	5	5	4	5	19
13	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	5	18
14	4	4	4	4	16	3	3	3	9	3	4	3	4	14
15	5	4	4	4	17	4	4	5	13	4	5	4	5	18
16	3	3	3	3	12	4	4	5	13	4	5	3	5	17
17	4	4	4	4	16	4	3	4	11	3	5	5	5	16
18	3	3	3	3	12	5	5	5	15	5	5	4	5	19
19	5	4	5	4	18	5	5	5	15	5	4	5	4	19
20	5	5	5	4	19	5	5	5	15	5	5	4	5	19
21	4	4	3	3	14	4	5	5	14	5	5	5	5	20
22	4	4	5	5	18	3	4	4	11	4	5	5	5	20
23	4	4	4	4	16	3	4	4	11	4	5	4	5	18
24	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	5	4	17
25	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	4	16
26	5	4	4	4	17	4	5	4	13	5	5	5	5	20
27	3	3	3	3	12	3	3	4	10	5	4	4	4	13

28	4	4	4	4	<b>16</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	4	5	4	<b>17</b>
29	5	5	5	5	<b>20</b>	3	3	3	<b>9</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
30	5	4	5	4	<b>18</b>	3	4	3	<b>11</b>	4	5	5	5	<b>19</b>
31	5	5	5	4	<b>19</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	4	4	4	<b>17</b>
32	4	4	3	5	<b>15</b>	5	5	4	<b>14</b>	4	5	4	5	<b>18</b>
33	4	4	5	5	<b>18</b>	4	4	4	<b>12</b>	5	5	5	5	<b>20</b>
34	4	4	4	4	<b>16</b>	5	5	5	<b>15</b>	4	5	4	5	<b>18</b>
35	4	4	4	4	<b>16</b>	4	5	3	<b>12</b>	3	4	5	4	<b>16</b>
36	4	4	4	4	<b>16</b>	5	5	5	<b>15</b>	4	4	5	4	<b>17</b>
37	5	4	4	4	<b>17</b>	5	4	5	<b>14</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
38	3	3	3	3	<b>12</b>	5	5	5	<b>15</b>	4	3	4	3	<b>14</b>
39	4	4	4	4	<b>16</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	4	3	4	<b>15</b>
40	5	5	5	5	<b>20</b>	5	5	5	<b>15</b>	3	3	4	3	<b>13</b>
41	4	4	4	4	<b>16</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
42	4	5	4	5	<b>18</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
43	4	5	4	5	<b>18</b>	4	4	4	<b>12</b>	3	4	4	4	<b>15</b>
44	4	4	4	5	<b>17</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	4	4	4	<b>19</b>
45	5	3	5	4	<b>17</b>	4	4	4	<b>12</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
46	4	4	4	4	<b>16</b>	3	4	3	<b>11</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
47	5	5	5	5	<b>20</b>	4	4	4	<b>12</b>	3	4	4	4	<b>15</b>
48	5	4	4	4	<b>17</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	4	4	4	<b>19</b>
49	4	4	4	4	<b>16</b>	5	5	4	<b>14</b>	5	4	5	4	<b>18</b>
50	4	4	4	4	<b>16</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
51	4	4	4	4	<b>16</b>	4	5	4	<b>13</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
52	5	4	5	5	<b>19</b>	5	5	4	<b>14</b>	5	4	5	4	<b>18</b>
53	5	5	5	4	<b>19</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	4	5	4	<b>18</b>
54	4	4	4	5	<b>17</b>	5	5	4	<b>14</b>	4	5	5	5	<b>19</b>
55	5	3	5	4	<b>17</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
56	4	4	4	4	<b>16</b>	4	5	5	<b>14</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
57	5	5	5	5	<b>20</b>	3	4	4	<b>11</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
58	5	4	4	4	<b>17</b>	3	4	4	<b>11</b>	4	5	5	5	<b>19</b>

59	5	5	4	5	<b>19</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	5	19
60	4	4	4	4	<b>16</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	5	5	5	19
61	5	5	4	5	<b>19</b>	4	5	4	<b>13</b>	5	5	3	5	<b>18</b>
62	5	4	5	5	<b>19</b>	3	3	4	<b>10</b>	3	4	4	4	<b>15</b>
63	5	5	5	4	<b>19</b>	4	4	4	<b>12</b>	4	4	5	4	<b>17</b>
64	5	5	4	5	<b>19</b>	3	3	3	<b>9</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
65	4	4	4	4	<b>16</b>	5	5	4	<b>14</b>	4	4	4	4	<b>16</b>
66	5	5	4	5	<b>19</b>	5	5	5	<b>15</b>	5	5	4	5	<b>19</b>
67	4	4	4	4	<b>16</b>	4	5	5	<b>14</b>	5	5	3	5	<b>18</b>

## Frequency

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	9.0	9.0	9.0
4.00	33	49.3	49.3	58.2
5.00	28	41.8	41.8	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	10	14.9	14.9	14.9
4.00	41	61.2	61.2	76.1
5.00	16	23.9	23.9	100.0
Total	67	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	9	13.4	13.4	13.4
4.00	37	55.2	55.2	68.7
5.00	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	9.0	9.0	9.0
4.00	40	59.7	59.7	68.7
5.00	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**Frekuensi table X2****X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	8	11.9	11.9	11.9
4.00	34	50.7	50.7	62.7
5.00	25	37.3	37.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	6.0	6.0	6.0
4.00	30	44.8	44.8	50.7
5.00	33	49.3	49.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	10.4	10.4	10.4
4.00	37	55.2	55.2	65.7
5.00	23	34.3	34.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	4	6.0	6.0	6.0
4.00	30	44.8	44.8	50.7
5.00	33	49.3	49.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**Frekuensi table Y****Y1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	13	19.4	19.4	19.4
4.00	33	49.3	49.3	68.7
5.00	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**Y2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	7	10.4	10.4	10.4
4.00	27	40.3	40.3	50.7
5.00	33	49.3	49.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

**Y3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	6	9.0	9.0	9.0
4.00	40	59.7	59.7	68.7
5.00	21	31.3	31.3	100.0
Total	67	100.0	100.0	

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.567	.565	11

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.3284	.63694	67
VAR00002	4.0896	.62113	67
VAR00003	4.1791	.64960	67
VAR00004	4.2239	.59851	67
VAR00005	4.2537	.65928	67
VAR00006	4.4328	.60862	67
VAR00007	4.2388	.62980	67
VAR00008	4.4328	.60862	67
VAR00009	4.1194	.70759	67
VAR00010	4.3881	.67319	67
VAR00011	4.2239	.59851	67

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.287 <sup>a</sup>	.082	.054	1.61629

a. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00002

b. Dependent Variable: VAR00001

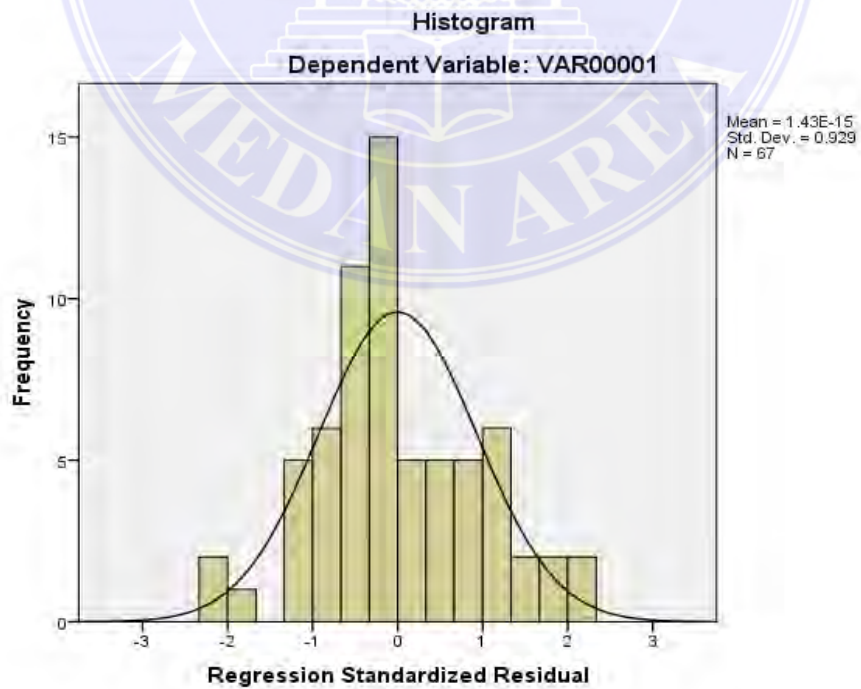
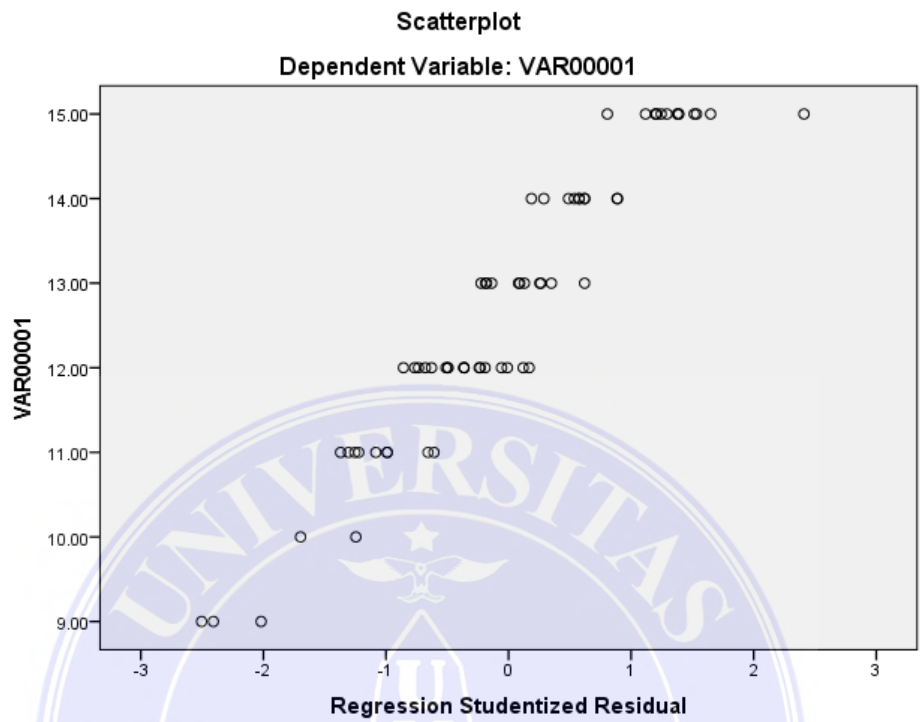
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.371	2.437		4.667	.000
	VAR00002	-.138	.097	-.171	-1.424	.159
	VAR00003	.213	.108	.237	1.981	.052

a. Dependent Variable: VAR00001

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	11.371	2.437		4.667	.000
	VAR00002	-.138	.097	-.171	-1.424	.159
	VAR00003	.213	.108	.237	1.981	.052

a. Dependent Variable: VAR00001

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42.5821	7.429	.394	.	.505
VAR00002	42.8209	7.967	.243	.	.544
VAR00003	42.7313	7.987	.216	.	.550
VAR00004	42.6866	8.158	.201	.	.553
VAR00005	42.6567	7.592	.324	.	.523
VAR00006	42.4776	8.071	.220	.	.549
VAR00007	42.6716	8.466	.093	.	.578
VAR00008	42.4776	8.071	.220	.	.549
VAR00009	42.7910	7.562	.293	.	.530
VAR00010	42.5224	7.859	.236	.	.545
VAR00011	42.6866	8.128	.210	.	.551





**Lampiran III**

**TABEL NILAI – NILAI  $r$  PRODUCT MOMENT**

N	TarafSignifikan		N	TarafSignifikan	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,270	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	<b>0,254</b>	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,454	0,575	70	0,235	0,306
20	0,44	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,382	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,449	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Sumber :Sugiono 2005

**Tabel Nilai – Nilai Dalam Distribusi t**

dk	<i>Derajat signifikansi untuk One-Tailed Test</i>					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	<i>Derajat signifikansi untuk Two-Tailed Test</i>					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,598
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,598
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,859
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,405
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,933
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,767
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	<b>2,000</b>	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
-	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,297

Sumber : Sugiyono 2005