

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat CV. Natural Palembang

Pada tahun 1982 didirikannya sebuah entitas ekonomi yang berbentuk perseroan terbatas yang diberinama PT. Rompok Rotan yang berlokasi di jalan Sulta Agung 1 ilir Palembang atas izin perusahaan no. 303/168/1.T.II/1982 di bawah pimpinan Ir. Djunaidi. Pada awal tahun 1986 PT. Rompok Rotan memindahkan lokasi usahanya ke Jalan Sukarela Km. 7 No 508 Palembang.

PT. Rompok Rotan ini adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan lampit dari bahan yang mempunyai pangsa pasar ke luar negeri, namun seiring berjalanya waktu perusahaan ini mengalami kebangkrutan dan akhirnya dilikuidasi. Namun Ir. Djunaidi selaku pimpinan pertama saat itu, merintis kembali usahanya agar tidak hilang begitu saja, beliau membentuk usaha baru dengan mengubah badan hukum perseroan terbatas menjadi *Commanditaire Vennotsehape* atau CV yang diberi nama CV. Natural pada tanggal 15 Mei 1986.

CV. Natural Palembang adalah Perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang industri karpet dan interior, Perusahaan CV. Natural merupakan perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi Karpet Kayu dan berbagai produk alas interior dari bahan kayu. CV. Natural

berdiri pada tahun 1986, pada saat itu CV.Natural mulai menggarap kegiatan produksi berbagai jenis, model dan ukuran karpet yang terbuat dari bahan kayu. Perusahaan ini juga memproduksi berbagai produk alas interior seperti place mate, trivet dan coaster (alas meja, tatakan dan berbagai jenis alas meja lainnya).

CV Natural yang merupakan perusahaan keluarga termasuk perusahaan pertama di Indonesia yang memproduksi karpet kayu dan berbagai produk alas interior dari bahan kayu. Perusahaan yang dikelola oleh manajemen berbasis keluarga ini mampu mengembangkan desain-desain baru karpet kayu dan produk alas interior dari kayu lainnya secara mandiri.

Selain mengembangkan desain karpet dan produk alas interior sendiri, CV Natural juga kadang-kadang mendapatkan pesanan pembuatan karpet dengan desain yang ditentukan oleh pembeli. Para pembeli itu tinggal mengutarakan keinginannya atau membawa sketsa gambar desain karpet yang mereka inginkan dan CV Natural siap melayani pembuatannya. Pemasaran produk-produk tersebut selama ini dilakukan CV Natural ke berbagai kota besar di tanah air seperti Medan, Jakarta, Pontianak, Banjarmasin, Balikpapan, Palangkaraya dan kota-kota di wilayah Sumatera Bagian Selatan seperti Palembang dan Lampung. Selain memasarkan produk di pasar dalam negeri, CV Natural juga sudah mulai melakukan ekspor ke sejumlah negara. Beberapa negara yang selama ini membeli secara rutin produk karpet

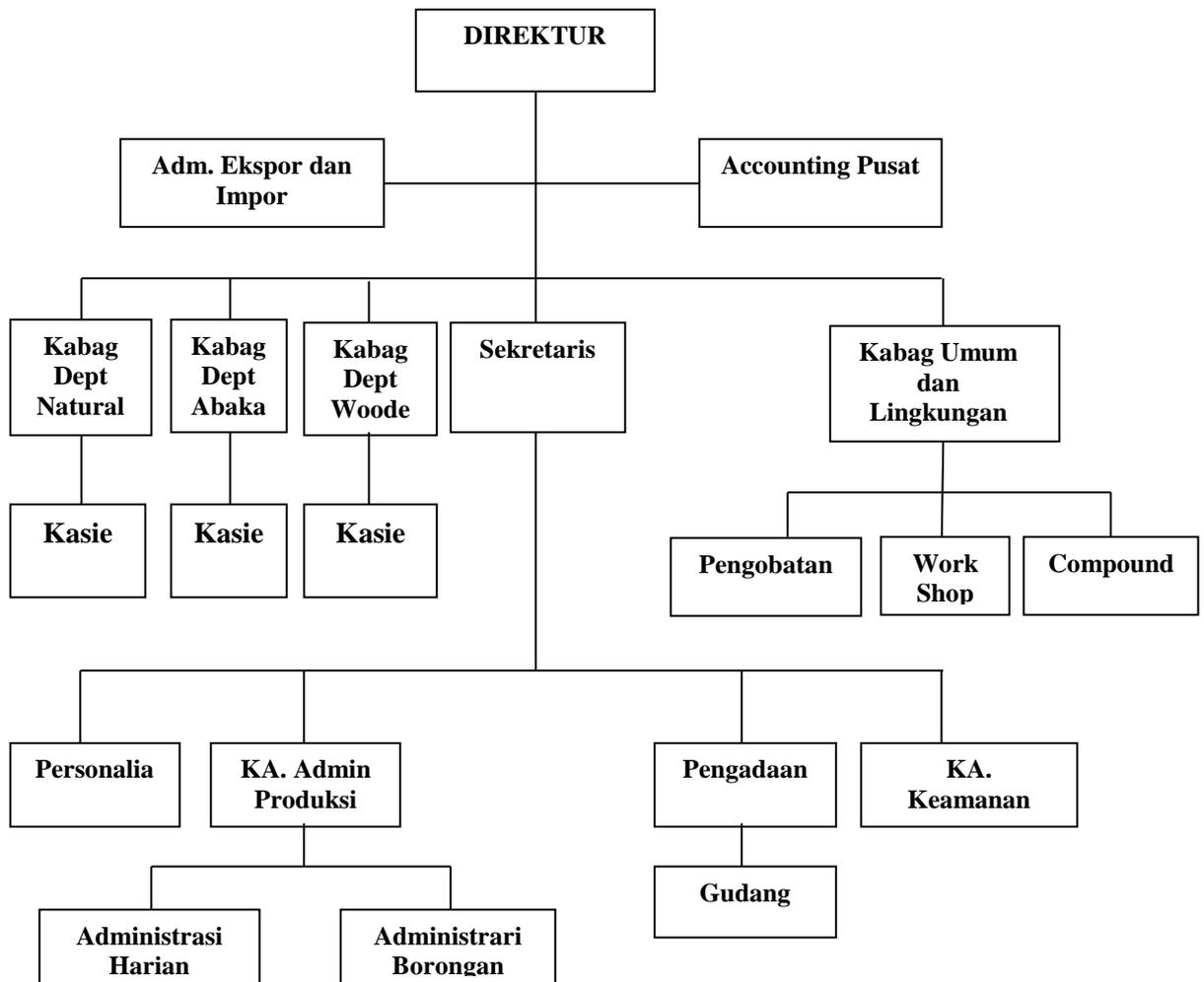
kayu dan berbagai produk alas interior buatan CV Natural diantaranya Amerika Serikat dan Jepang.

4.1.2 Visi dan Misi

CV. Natural Palembang mempunyai visi untuk menjadi perusahaan yang unggul dalam menghasilkan produk yang berkualitas yang memiliki nilai jual tinggi. Untuk mencapai visi tersebut, CV. Natural Palembang misi sebagai berikut:

- 1) Kami akan selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan para pekerja dan pembeli produk kami
- 2) Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI
CV. NATURAL PALEMBANG



Sumber : Data CV. Natural Palembang, 2017

4.2 Gambaran Karakteristik Responden

Pada penelitian ini mengguraikan mengenai pengaruh tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya insani pada CV. Natural Palembang. Dalam penelitian ini menggunakan 70 responden/orang karyawan sebagai sampel penelitian yang diambil dari 200 karyawan. Pertanyaan yang penulis ajukan kepada responden sebanyak 8 pertanyaan untuk tingkat upah, 8 pertanyaan untuk pengalaman kerja dan 12 pertanyaan untuk produktivitas tenaga kerja, keseluruhan kuesioner ini diolah dengan bantuan SPSS versi 16.

Setelah melakukan pengoreksian terhadap jawaban responden maka dilakukan skorsing terhadap jawaban tersebut. Dalam hal ini digunakan angka 1 samapai 5 untuk mencari skor jawaban responden tersebut dengan menggunakan skala likert.

Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik bedasarkan usia

Tabel 4.1
Responden berdasarkan usia

Umur Responden	Jumlah	Persentase
<20 tahun	6	8,6%
20-29 tahun	23	32,9%
30-39 tahun	32	45,7%
40-49 tahun	7	10%
>50 tahun	2	2,8%
Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Bedasarkan keterangan tabel 4.1 dapat diketahui tentang usia responden yang berusia <20 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 8,6% ,usia 20-29 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 32,9%, usia 30-39 tahun berjumlah 32 orang dengan persentase 45,7%, usia 40-49

tahun berjumlah 7 orang dengan presentase 10%, dan responden yang berusia >50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 2,8%. Dapat dilihat dari usia responden tersebut bahwa sebagian besar tenaga kerja CV. Natural berusia 30-39 tahun.

2. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.2
Responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	28	40%
Perempuan	42	60%
Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden jenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang dengan persentase sebesar 40% sedangkan untuk jenis kelamin perempuan berjumlah 42 orang dengan persentase sebesar 60%. Dari keseluruhan responden yang berjumlah 70 orang yang sebagian besar karyawan CV. Natural Palembang adalah perempuan.

3. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	18	25,7%
6-10 tahun	13	18,6%
11-15 tahun	32	45,7%
>15 tahun	7	10%
Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Bedasarkan keterangan tabel 4.3 dapat diketahui karyawan CV.Natural Palembang yang bekerja sudah lebih dari > 15 tahun 7 orang atau 10%, 11-15 tahun 32 orang atau 45,7%, %, 6-10 tahun 13 orang atau 18,6%, dan sisanya 18 Orang atau 25,7 baru bekerja dibawah 1-5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari CV. Natural Palembang memiliki masa kerja diatas 11-15 tahun.

4. Karakteristik berdasarkan pendidikan

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	9	12,9%
SMP	15	21,4%
SMA	35	50%
Perguruan Tinggi	11	15,7%
Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 di atas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan responden karyawan CV. Natural Palembang yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah SMA yaitu sebanyak 35 orang atau 50% dan untuk tingkat pendidikan SD sebanyak 9 orang atau 12,9% sedangkan sisanya adalah lulusan SMP sebanyak 15 orang atau 21,4%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari CV. Natural Palembang adalah lulusan SMA.

5. Karakteristik berdasarkan penghasilan

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Penghasilan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
Rp < 1.800.000	9	12,9%
Rp 1.800.000 – Rp 2.500.000	27	38,6%
Rp 2.500.000– Rp 3.500.000	23	32,85%
Rp > 3.500.000	11	15,7%
Total	70	100%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.5 di atas dapat diketahui tentang tingkat penghasilan responden karyawan CV. Natural Palembang yang diambil sebagai populasi, yang menunjukkan bahwa mayoritas tingkat penghasilan responden adalah berkisaran Rp 1.800.000 – Rp 2.500.000 sebanyak 27 orang atau 38,6%, untuk tingkat penghasilan Rp Rp 2.500.000– Rp 3.500.000 yaitu sebanyak 23 orang atau 32,85%%, sedangkan sisanya adalah penghasilan Rp > 3.500.000 11 orang atau 15,7%, dan Rp 1.800.000 sebanyak 9 orang atau 12,9%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dari CV. Natural Palembang adalah memiliki tingkat penghasilan Rp 1.800.000 – Rp 2.500.000.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari upah, pengalaman kerja sebagai variabel bebas (Indipenden) dan produktivitas tenaga kerja sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil kuisisioner yang telah disebar untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Pertanyaan mengenai variabel upah (X1)

Adapun tanggapan responden mengenai variabel upah dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Upah

No	Item Pertanyaan	Keterangan Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	X1_1	28	37	3	2	0
2	X1_2	31	35	4	0	0
3	X1_3	30	38	2	0	0
4	X1_4	33	34	3	0	0
5	X1_5	27	40	27	0	0
6	X1_6	12	20	18	16	4
7	X1_7	11	18	19	17	5
8	X1_8	32	36	2	0	0
Total		204	258	78	35	9

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang dinilai oleh nasabah mengenai variabel upah dengan indikator upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas, dan upah menurut kebutuhan rata-rata menjawab setuju dengan total jawaban sejumlah 258.

b. Pertanyaan mengenai variabel pengalaman kerja (X2)

Adapun tanggapan responden mengenai variabel tingkat upah dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengalaman Kerja

No	Item Pertanyaan	Keterangan Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	X2_1	17	17	19	15	2
2	X2_2	15	20	16	18	1
3	X2_3	15	21	18	16	0
4	X2_4	15	19	19	15	2
5	X2_5	21	33	3	12	1
6	X2_6	16	23	16	15	0
7	X2_7	16	19	17	16	2
8	X2_8	28	33	2	7	0
Total		204	143	185	110	114

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang dinilai oleh nasabah mengenai variabel pengalaman kerja dengan indikator lama bekerja/ masa bekerja dan tingkat pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki rata-rata menjawab sangat setuju dengan total jawaban sejumlah 204.

b. Pertanyaan mengenai variabel produktivitas tenaga kerja (Y1)

Adapun tanggapan responden mengenai variabel tingkat upah dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Produktivitas
Tenaga Kerja

No	Item Pertanyaan	Keterangan Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	N	TS	STS
1	Y1_1	12	18	19	20	1
2	Y1_2	18	18	17	15	2
3	Y1_3	12	18	18	18	4
4	Y1_4	16	18	19	15	2
5	Y1_5	15	17	20	16	2
6	Y1_6	15	18	18	15	4
7	Y1_7	12	18	18	18	4
8	Y1_8	13	18	18	19	2
9	Y1_9	12	20	18	16	4
10	Y1_10	13	19	19	15	4
11	Y1_11	12	20	18	16	4
12	Y1_12	11	18	19	17	5
Total		161	220	221	200	38

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.8 di atas dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban dari setiap poin pertanyaan yang dinilai oleh nasabah mengenai variabel produktivitas tenaga kerja dengan indikator kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi rata-rata menjawab netral dengan total jawaban sejumlah 221.

4.4 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji ini untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument penelitian, dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikan, artinya dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap total, atau jika melakukan penelitian langsung jika batas minimal korelasi 0,2352.

Dalam hubungannya dengan uraian diatas, maka perlu dilakukan uji validitas untuk setiap variabel yang akan digunakan dalam pengujian hipotesis. Oleh karena itulah akan disajikan uji validitas untuk variabel upah, yang dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel Upah (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	28.46	10.368	.349	.674
X1_2	28.37	10.701	.341	.676
X1_3	28.36	10.871	.336	.678
X1_4	28.33	10.369	.452	.658
X1_5	28.41	10.159	.535	.645
X1_6	29.47	8.311	.402	.677
X1_7	29.57	7.872	.470	.655
X1_8	28.33	10.543	.429	.663

Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel upah yang memiliki 8 item pertanyaan, ternyata memiliki korelasi antara (0,336-0,535), sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,2352. Dan

selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk pengalam kerja yang dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	25.41	31.232	.864	.860
X2_2	25.44	31.700	.846	.863
X2_3	25.37	32.933	.791	.869
X2_4	25.44	32.888	.740	.874
X2_5	25.00	39.246	.254	.917
X2_6	25.30	33.170	.771	.871
X2_7	25.43	31.089	.878	.859
X2_8	24.70	40.242	.243	.913

Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.0 , 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel pengalaman kerja yang memiliki 8 item pertanyaan, ternyata memiliki korelasi antara (0,243-0,878), sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,2352. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatakan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk produktivitas tenaga kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Produktivitas Tenaga Kerja(Y1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	36.53	95.992	.591	.927
Y1_2	36.31	96.045	.546	.929
Y1_3	36.59	90.159	.822	.918
Y1_4	36.37	96.759	.527	.930
Y1_5	36.43	96.248	.554	.929
Y1_6	36.46	91.034	.763	.921
Y1_7	36.59	90.159	.822	.918
Y1_8	36.50	95.152	.612	.927
Y1_9	36.53	90.919	.795	.919
Y1_10	36.50	91.471	.764	.921
Y1_11	36.53	90.919	.795	.919
Y1_12	36.63	91.512	.755	.921

Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas untuk variabel produktivitas tenaga kerja yang memiliki 12 item pertanyaan, ternyata memiliki korelasi antara (0,527-0,822), sedangkan batas minimal nilai korelasi 0,2352. Dan selain itu semua item pertanyaan berkorelasi signifikan ($\alpha < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dapat dikatan tepat atau valid. Selanjutnya akan dilakukan hasil uji validitas untuk pengalam kerja yang dapat dilihat pada table berikut:

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistic *Cronbach's Alpha* (α) dengan cara membandingkan dengan nilai *Alpha* dengan standarnya. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki *Cronbach's Alpha* $> 0,06$. Table dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reliability dengan menggunakan SPSS 16.0.

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Upah (X1)	0,695
Pengalaman Kerja (X2)	0,894
Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	0,929

Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan keterangan table 4.12 menunjukkan hasil uji reliabilitas dinyatakan bahwa variabel upah (X1) denga 8 item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,695 > 0,60$, dan variabel pengalaman kerja (X2) dengan 8 item pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,894 > 0,60$ sedangkan untuk variabel produktivitas tenaga kerja (Y) dengan 12 itam pertanyaan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,929 > 0,60$. Bardasarkan ketentuan diatas maka item-item dalam penelitian ini dikatakan reliable.

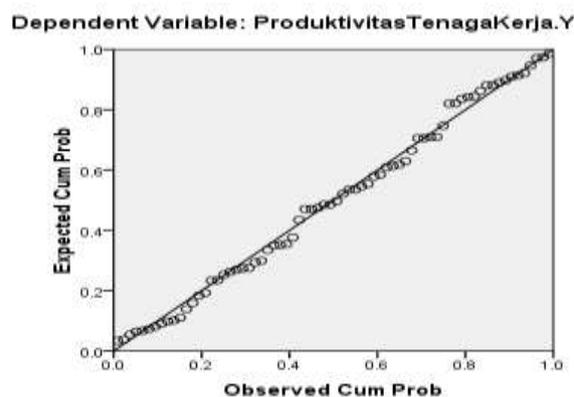
4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji grafik dan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji *Normal Probability Plot* dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah oleh SPSS 16, 2017

Dari Gambar 4.2 terlihat *Normal Probability Plot* di atas menunjukkan pola distribusi normal, data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi.

1.1 Uji Statistik Non Parametik Kolmogorov-Smirnov test (K-S)

Uji K-S adalah untuk menguji normalitas data residual. Menurut Hadi data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikan $>0,05$ sebaliknya jika nilai signifikannya $< 0,05$, maka sebenarnya dinyatakan tidak normal. Hasil uji K-S dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji Kolmogorow-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Upah.X1	Pengalaman Kerja.X2	Produktivitas TenagaKerja. Y
N		70	70	70
Normal Parameters ^a	Mean	32.76	24.70	39.81
	Std. Deviation	3.520	6.344	10.488
Most Extreme Differences	Absolute	.083	.122	.089
	Positive	.083	.122	.060
	Negative	-.057	-.113	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.697	1.020	.749
Asymp. Sig. (2-tailed)		.717	.249	.629
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Data diolah oleh SPSS 16, 2017

Pada Tabel 4.13 terlihat bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0.717 dan diatas nilai signifikan 0.05 dengan kata lain variabel residual terdistribusi normal. Melalui uji normalitas yang dilakukan, maka dengan demikian secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang lainnya.

4.5.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat dilihat dari VIF dan *tolerance*. Apabila nilai VIF > 10 atau *tolerance* < 0.10 maka dinyatakan terjadi multikolinieritas. Sebaliknya jika VIF < 10 atau *tolerance* > 10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1(Constant)		
Upah.X1	.972	1.029
PengalamanKerja.X2	.972	1.029

a. Dependent Variable:
ProduktivitasTenagaKerja.Y

Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan Tabel 4.14 diatas, dapat diketahui nilai *Tolerance* dan VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- a. Nilai *Tolerance* untuk variabel Upah sebesar $0.972 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.029 < 10$, sehingga variabel NPF dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

- b. Nilai Tolerance untuk variabel Pengalaman Kerja sebesar $0.972 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1.029 < 10$, sehingga variabel NPF dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Sehingga variabel tingkat upah dan pengalaman kerja dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi. Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya autokorelasi dalam model regresi. Metode pengujian yang akan digunakan adalah dengan uji Durbin-Watson (Uji DW). Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin-Watson, hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.851 ^a	.725	.717	5.584	1.952

a. Predictors: (Constant), PengalamanKerja.X2, Upah.X1

b. Dependent Variable: ProduktivitasTenagaKerja.Y

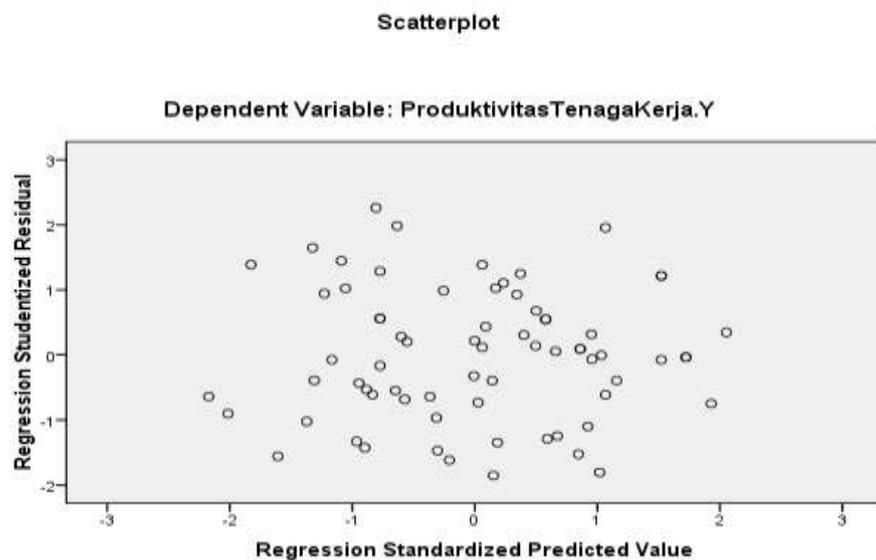
Sumber : Data diolah dengan SPSS 16.0, 2017

Dari hasil perhitungan dalam Tabel 4.15, bahwa diperoleh nilai DW sebesar 1.952. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan bahwa nilai DW diantara -2 sampai +2 atau $-2 \leq DW \leq +2$ berarti tidak terjadi autokorelasi. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

4.5.4. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ada atau tidak adanya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat uji grafik *scatterplot*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasilnya seperti dalam gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah oleh SPSS 16, 2017

Dengan memperhatikan grafik *scatterplot* yang tampak pada gambar 4.3 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar merata baik diatas sumbu X ataupun sumbu Y, serta titik-titik berkumpul disuatu tempat dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak mengalami masalah heteroskedastisitas pada model regresi ini, karena titik-tik pada grafik relative menyebar baik diatas sumbu nol maupun dibawah sumbu nol.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (Upah dan Pengalaman Kerja) terhadap variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja). Hasil dari penggunaan analisis regresi berganda ini dapat digunakan untuk memutuskan nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif. Berikut ini hasil pengolahan data uji regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.16 sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-34.920	6.488		-5.382	.000
	Upah.X1	1.540	.194	.517	7.946	.000
	PengalamanKerja.X2	.984	.108	.595	9.152	.000

a. Dependent Variable:
ProduktivitasTenagaKerja.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkrakan produktivitas tenaga kerja yang dipengaruhi oleh tingkat upah dan pengalaman kerja. Bentuk regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -34.920 + 1.540X_1 + 0.984X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) bernilai negatif sebesar -34.920. Konstanta bernilai negative menunjukkan bahwa dalam keadaan tidak ada variabel upah (X_1) dan pengalaman kerja, maka produktivitas bernilai negative atau mengalami penurunan sebesar 34.920%.
- b. Nilai koefisien regresi variabel upah bernilai positif sebesar 1,540 atau 15,40% artinya apabila pengaruh upah mengalami naik sebesar 1%, maka akan menaikkan produktivitas tenaga kerja karyawan sebesar 1,540 atau 15,40%.
- c. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja bernilai positif sebesar 0,984 artinya apabila pengaruh pengalaman kerja mengalami naik sebesar 1%, maka akan menaikkan produktivitas tenaga kerja karyawan sebesar 0,984 atau 9,84%.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersamaan (simultan) terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil dari Uji F yang dapat dilihat pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

Tabel 4.17
Uji F (Simultan)
ANOVA^p

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5501.595	2	2750.798	88.226	.000 ^a
Residual	2088.990	67	31.179		
Total	7590.586	69			

a. Predictors: (Constant), Upah.X1, PengalamanKerja.X2

b. Dependent Variable: ProduktivitasTenagaKerja.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 16, 2017

Berdasarkan hasil perhitungan dalam Tabel 4.17 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $88.226 > F_{tabel}$ sebesar 3.13 ($df = 70-3= 67$) dengan tingkat signifikansi $0,000$. Oleh karena itu probabilitas jauh lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar $0,05$ atau 5% . Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan CV. Natural Palembang.

4.7.2 Uji t (Parsial)

Tabel 4.18
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-34.920	6.488		-5.382	.000
1 Upah.X1	1.540	.194	.517	7.946	.000
PengalamanKerja.X2	.984	.108	.595	9.152	.000

a. Dependent Variable:
 ProduktivitasTenagaKerja.Y

Sumber: Data diolah oleh SPSS 16.0, 2017

Berdasarkan table diatas angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0.05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(70- 3)= 67$ sehingga, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.667. Berdasarkan Tabel 4.18 maka dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

a. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas tenaga kerja

Dari Tabel 4.18 hasil *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 7.946$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel} 1.667$. dan untuk nilai signifikannya $0.000 < 0.05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (7.946 > 1.667)$ dan nilai signifikan lebih kecil dari pada taraf signifikan (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

b. Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja

Dari Tabel 4.18 hasil *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} 9.152$ yang artinya t_{hitung} sedangkan $t_{tabel} 1.667$ dan untuk nilai signifikannya $0.000 < 0.05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (9.152 > 1.667)$ dan nilai signifikan lebih kecil dari pada taraf signifikan (α) 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

4.4.3. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh perubahan variabel-variabel independen yang digunakan dalam model regresi ini dan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Besarnya nilai *Adjusted R²* dapat dijelaskan pada Tabel 4.19 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.725	.717	5.584

a. Predictors: (Constant), Upah.X1, PengalamanKerja.X2

b. Dependent Variable: ProduktivitasTenagaKerja.Y

Berdasarkan gambar 4.19 di atas dapat diketahui bahwa *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,725, dan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,717 atau 71,7% artinya produktivitas tenaga kerja (*variabel independen*) dapat dijelaskan oleh upah dan pengalaman kerja sebesar 71,7%. Sedangkan sisanya 28,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang merupakan kontribusi variabel bebas lain di luar kedua variabel independen.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil regresi yang menunjukkan bahwa upah mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV.

Natural Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan hipotesis yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap pembiayaan produktivitas tenaga kerja maka hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 7.946 dan tingkat signifikannya < dari 5% yaitu 0.000.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sinta Sukmawati (2015)¹ yang menyebutkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pemberian upah yang tinggi kepada para pekerja akan meningkatkan produktivitas pekerja. Upah sebagai salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia dan pada dasarnya upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.

Upah dapat berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan, adanya upah yang tinggi, maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja, maka produktivitasnya akan meningkat karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh pengusaha, dengan begitu mereka akan bekerja lebih giat.

¹ Sinta Sukmawati, "Analisi Pengaruh Tingkat Upah Dan Pendidikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Sector Unggulan di Kalimantan Barat periode (2003-2012)", *Jurnal*, Vol 4, No. 1, (2015)

b. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas tenaga kerja

Berdasarkan hasil regresi yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV. Natural Palembang. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan hipotesis yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap pembiayaan produktivitas tenaga kerja maka hipotesis diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 9.152 dan tingkat signifikannya < dari 5% yaitu 0.000.

Menurut karyawan CV. Natural Palembang produktivitas tenaga kerja karyawan mampu dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Aspek etos kerja yang terdiri dari keahlian interpersonal, inisiatif dan dapat diandalkan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor pengalaman kerja seperti masa kerja, tingkat pengetahuan, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardika Sulaeman (2014)² yang menyebutkan bahwa pengalaman berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan. Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa pengalaman merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang, sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya.

²Ardika Sulaeman, "Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang", *Jurnal*, Vol 13, No. 1, (2014)