

# **THE INFLUENCE OF EMPLOYEE WAGES, WORK SKILLS AND WORK ENVIRONMENT ON INCREASING EMPLOYEE PRODUCTIVITY**

*(Case Study in Micro and Small Businesses in the Photocopy Service Sector in Tembalang, Semarang City)*

**Handoko<sup>1)</sup> Maria Magdalena Minarsih, SE, MM<sup>2)</sup> Adji Saputro, SE, MM<sup>3)</sup>**

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

2), 3) Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan guna melihat hasil analisis variabel upah karyawan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja pada karyawan fotocopy di daerah Tembalang. Pendekatan kuantitatif deskriptif digunakan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan fotocopy di daerah Tembalang sejumlah 90 orang dari total 20 usaha jasa fotocopy yang ada. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus yaitu seluruh populasi sebanyak 90 karyawan fotocopy dari 20 usaha jasa fotocopy dijadikan sebagai sampel. Instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang kemudian diolah dengan analisis regresi linier berganda dalam program SPSS versi 25.0. Hasil analisis menggambarkan bahwa (1) variabel upah karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (2) variabel keterampilan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; (3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja; dan (4) upah karyawan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

**Kata Kunci : Upah Karyawan, Keterampilan Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja**

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to see the results of the analysis of wages, skills and work environment variables to increase work productivity of photocopied employees in the Tembalang area. Descriptive quantitative approach is used in research. The population in this study were 90 photocopy employees in the Tembalang area out of a total of 20 photocopy service businesses. The sampling technique used was a census, in which the entire population of 90 photocopying employees from 20 photocopy service businesses was used as a sample. The research instrument was tested using validity and reliability tests which were then processed by multiple linear regression analysis in the SPSS version 25.0 program. The results of the analysis illustrate that (1) the wage variable partially has a positive and significant effect on work productivity; (2) the skill variable partially has a positive and significant effect on work productivity; (3) the work environment partially has a positive and significant effect on work productivity; and (4) wages, skills and work environment simultaneously influence work productivity.*

**Keywords: Employee Wages, Work Skills, Work Environment, Work Productivity**

## **PENDAHULUAN**

Meningkatnya permintaan masyarakat di kawasan Tembalang dalam hal fotocopy dan percetakan yang mendasari banyaknya usaha mikro kecil yang menguntungkan satu ini yaitu usaha jasa fotocopy. Meski usaha jasa fotocopy di Tembalang sudah banyak, tetapi karena permintaan sangat tinggi sehingga setiap tahun jumlah usaha jasa fotocopy selalu meningkat. Pemilik usaha harus mempunyai sumber daya manusia yang mumpuni agar dapat bersaing dengan usaha jasa fotocopy yang lain. Para pemilik usaha jasa fotocopy ini memiliki perkumpulan untuk mengendalikan pasar agar harga yang ditawarkan bisa merata atau tidak saling merusak pasar.

Dengan hadirnya persaingan yang begitu kompetitif, maka usaha ini harus memiliki sumber daya manusia yang baik, kecepatan inovasi, dan juga mampu beradaptasi sesuai dengan keinginan konsumen, serta memiliki keunggulan bersaing yang baik agar dapat meningkatkan produktivitas kinerjanya.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus mempunyai keterampilan kerja yang mumpuni sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien yang nantinya akan bermanfaat untuk menumbuhkan perekonomian Indonesia. Dalam mengelola usaha para pengusaha diharapkan mampu memaksimalkan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan sebuah usaha baik itu usaha mikro kecil maupun usaha yang berskala besar. Sehingga sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi menurut Abdurrahman Fathoni (2006).

Sumber daya dikatakan efektif dan efisien, apabila memiliki tingkat kedisiplinan dan produktivitas kerja yang tinggi serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu para pengusaha dituntut untuk dapat melakukan perencanaan yang bertujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara, diantaranya seperti meningkatkan keterampilan kerja dan

lingkungan kerja yang baik dalam usaha yang didirikan.

Selanjutnya pengusaha mengalami kendala dalam pengembangan usahanya yaitu masalah produktivitas karyawan. Jika produktivitas mengalami kendala maka faktor internal juga ikut mempengaruhinya. Para pengusaha dibidang usaha jasa fotocopy di Tembalang harus memperhatikan keterampilan para karyawannya, serta kualitas dan kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Salah satunya dengan cara memberikan penghargaan dan pengakuan keberadaan karyawan yaitu melalui upah karyawan.

Menurut Lilik Khoiriyah (2009) Upah karyawan merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Mengenai upah karyawan yang diberikan kepada pekerja di usaha jasa fotocopyan di Tembalang ini sebagian ada juga yang masih belum sesuai dengan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak jika memberikan upah karyawan yang rendah akan menimbulkan kemogokan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan jika upah karyawan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, maka akan timbul rasa senang dan semangat dalam melakukan pekerjaan serta tanggung jawabnya. Hal ini akan berdampak positif untuk meningkatkan produktivitas dari kinerjanya.

Selain upah karyawan faktor produktivitas juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Lilik Khoiriyah, 2009). Kebanyakan tempat usaha jasa fotocopy di Tembalang kurang memadai sehingga menghambat kinerja karyawan. Dalam hal ini lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan pemilik usaha mikro kecil jasa fotocopy khususnya di Tembalang karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan, sedangkan jika lingkungan kerja memadai akan memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang memadai juga akan memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Matindas (2002) Keterampilan kerja merupakan kesanggupan seseorang untuk melakukan suatu yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (Penginderaan) dan fungsi motoris (gerakan). Sama halnya dengan karyawan yang berada di usaha jasa fotocopy khususnya di Tembalang jika lingkungan kerja usaha fotocopy sudah memadai harus juga diimbangi dengan keterampilan kerja yang bagus atau mempertahankan cara kerja yang sudah baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan sebelum penelitian pada beberapa anggota usaha ini mengatakan bahwa yang menjadi penghambat sulitnya mengembangkan usaha adalah kesalahan perencanaan dalam mengelola modal guna memenuhi kebutuhan usaha sehingga sering terjadi

kekurangan modal usaha dan sumber daya manusia (SDM) dalam mengelola (manajemen) untuk menjalankan usaha sangat kurang sehingga tidak banyak usaha yang tahan lama berdirinya. Kebanyakan juga menyebutkan beberapa permasalahan yang sering dihadapi adalah pada aspek social karyawan yang meliputi kurangnya kerjasama antar anggota kelompok, ketidakmampuan dalam menyelesaikan masalah dalam kelompok, dan tingkat partisipasi yang masih rendah.

## **RUMUSAN MASALAH**

Peneliti telah merumuskan beberapa masalah yang perlu dikaji sebagai berikut:

1. Bagaimana upah karyawan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Tembalang ?
2. Bagaimana keterampilan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Tembalang ?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Tembalang ?
4. Bagaimana upah karyawan, keterampilan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan pada usaha mikro kecil jasa fotocopy di Tembalang ?

## **TELAAH PUSTAKA**

### **Produktivitas**

Menurut Triton PB (2007) Produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil- hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Sedangkan menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Produktivitas mempunyai dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Produktivitas merupakan sikap dan perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik

dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan (Yin Kimsean, 2011).

Berdasarkan pengertian-pengertian produktivitas di atas, maka dapat disimpulkan pengertian produktivitas yaitu rasio antara produksi yang dapat dihasilkan dengan keseluruhan kepuasan yang dapat diperoleh dengan pengorbanan yang diberikan, namun tidak hanya mencakup perbandingan output dan inputnya saja tetapi juga pada sikap dan tingkah laku tenaga kerjanya, karena tidak semua produktivitas dapat diukur dengan output dan inputnya.

## Upah

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2014) Upah karyawan didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Upah karyawan merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah karyawan dapat berubah-ubah.

Menurut Dewan Penelitian Pengupah Karyawan Nasional, upah karyawan adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pemberi kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi dan penerima kerja.

## Keterampilan

Menurut Matindas (2002) Keterampilan adalah kesanggupan seseorang untuk melakukan sesuatu yang membutuhkan koordinasi fungsi sensoris (penginderaan) dan fungsi motoris (gerakan). Keterampilan merupakan kesanggupan untuk secara cepat menampilkan reaksi yang tepat dalam menghadapi rangsangan tertentu.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterampilan berarti kemampuan untuk mengoperasikan suatu pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.

Keterampilan diperlukan karena adanya tuntutan akan keterampilan dan pengetahuan tertentu yang harus dimiliki pada pemegang pekerjaan tertentu, dan tidak hanya menganalisis hal-hal yang dilakukan oleh pemegang pekerjaan tersebut (Triton PB, 2007).

## Lingkungan Kerja

Menurut Nitiseminto (2000), mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang

didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berfikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Beberapa pengertian lingkungan kerja dapat diuraikan dari beberapa ahli, yaitu: lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif dan lingkungan kerja mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi. Pembentukan lingkungan kerja yang terkait dengan kemampuan manusia dan prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi.

Lingkungan kerja secara umum merupakan lingkungan dimana pekerja melaksanakan tugas pekerjaannya yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: pengelolaan gedung atau tata ruang kerja, penerangan, temperature, kebersihan, kebisingan suara, kerindangan halaman, warna dinding, fasilitas kerja, keamanan dan kenyamanan, dan lain sebagainya yang dapat dilihat secara fisik. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi: suasana kerja, hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan pimpinan, organisasi karyawan, dan pelayanan kepada masyarakat.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan penelitian kuantitatif karena data yang didapat berupa angka. Data kuantitatif yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari pengisian kuisioner sebagai instrumen penelitian.

### Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini data primer didapatkan pada penyebaran kuisioner yang telah disusun dalam bentuk rangkaian pernyataan-pernyataan ataupun pertanyaan sesuai variabel yang akan di gunakan sebagai penelitian. Untuk data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder yang diperoleh untuk penelitian ini data dari literatur, publikasi ilmiah yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian.

### Metode Analisis Data

Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan SPSS versi 25.0 untuk melihat serta menentukan keberterimaan hipotesis pada tingkat kesalahannya. Analisis data lebih lanjut dideskripsikan sebagai berikut:

### Uji Instrumen

Dalam uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan setiap butir dalam setiap daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai  $r$  tabel.

Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan bernilai positif pada signifikan 5% maka data tersebut dapat dikatakan valid. Begitu juga sebaliknya.

Dalam uji reliabilitas instrument dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) pada masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten interitem atau menguji kekonsistenan responden dalam merespon seluruh item. Dikatakan *reliable* atau handal jikan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

Dalam uji normalitas, data residual dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dalam uji multikolinearitas, tidak terjadi multikolinearitas jika  $VIF < 10$  serta nilai toleransi  $> 0,10$ . Pengujian dilakukan dengan melihat pola *scatterplots*. Dalam uji heteroskedastisitas, heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik menyebar.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (J.Supranto,2001). Analisis ini dilakukan dengan 1 tahap atau *one Stage Least Square* (SLS) yang terdiri dari 1 model. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

- Y = Variabel terikat
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1 - \beta_3$  = Koefisien regresi
- $X_1, X_2, X_3$  = Variabel bebas
- e = *error term*

### Pengujian Hipotesis

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

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam  $R^2$  yang akan diubah ke dalam bentuk persen, yakni antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai  $R^2$  kecil, maka terdapat keterbatasan variabel bebas saat menjelaskan variabel terikat. Jika nilai mendekati satu, maka variabel bebas menunjukkan informasi yang diperlukan untuk memprediksi keragaman variabel bebas.

### Uji F

Dalam uji F,  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Selanjutnya, apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak.

### Uji t

Dalam uji t,  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak jika nilai signifikansi  $> 0,05$ . Selanjutnya, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan dengan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada signifikansi 5% dan  $N = 90$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,2096. Hasil olah data menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dapat diartikan butir soal instrumen yang diuji bersifat valid, hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Upah Karyawan (X1)	X1.1	0,783	0.2096	Valid
	X1.2	0,747	0.2096	Valid
	X1.3	0,849	0.2096	Valid
	X1.4	0,857	0.2096	Valid
	X1.5	0,756	0.2096	Valid
	X1.6	0,787	0.2096	Valid
Keterampilan Kerja (X2)	X2.1	0,843	0.2096	Valid
	X2.2	0,852	0.2096	Valid
	X2.3	0,831	0.2096	Valid
	X2.4	0,839	0.2096	Valid
	X2.5	0,848	0.2096	Valid
	X2.6	0,939	0.2096	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,875	0.2096	Valid
	X3.2	0,742	0.2096	Valid
	X3.3	0,798	0.2096	Valid
	X3.4	0,741	0.2096	Valid
	X3.5	0,905	0.2096	Valid
	X3.6	0,824	0.2096	Valid
	X3.7	0,863	0.2096	Valid
	X3.8	0,875	0.2096	Valid
	X3.9	0,826	0.2096	Valid
	X3.10	0,747	0.2096	Valid
	X3.11	0,800	0.2096	Valid
Produktivitas Karyawan (Y)	Y1.1	0,768	0.2096	Valid
	Y1.2	0,869	0.2096	Valid
	Y1.3	0,801	0.2096	Valid
	Y1.4	0,842	0.2096	Valid
	Y1.5	0,855	0.2096	Valid
	Y1.6	0,853	0.2096	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus *Cronbach's Alpha* dengan nilai standar 0,60. Hasilnya adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Cut of value	Keterangan
Upah karyawan (X1)	0,884	0,60	Reliabel
Keterampilan kerja (X2)	0,918	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,950	0,60	Reliabel
Produktivitas Karyawan (Y)	0,909	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini *reliable* / handal, karena memiliki nilai koefisien *cronbach Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,60.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Dilakukan pengujian normalitas dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi residual data lebih besar dari 0,05 mengindikasikan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 3. Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89159346
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.041
	Negative	-.072
Kolmogorov-Smirnov Z		.685
Asymp. Sig. (2-tailed)		.735

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov residual regresi sebesar 0,685 dan signifikansi 0,735. Jadi dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga model ini layak digunakan dalam penelitian. Dengan demikian hal ini menjadi salah satu ketentuan dari uji regresi linier berganda melalui lolos uji normalitas.

## Uji Multikolinearitas

VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransi berfungsi melihat kemungkinan terjadinya multikolinearitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Upah karyawan	.950	1.053
Keterampilan kerja	.412	2.426
Lingkungan Kerja	.406	2.460

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

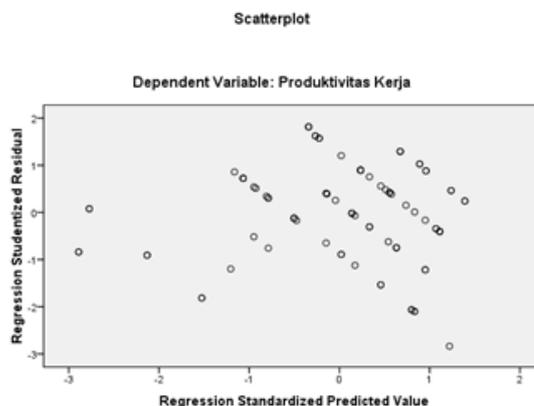
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai toleransi seluruh variabel bebas > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga multikolinearitas tidak terjadi.

## Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual yang satu dengan yang lain.

**Gambar 1 Hasil Uji Scatterplots**



Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persebaran distribusi data tidak mengelompok atau membentuk pola tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa pada model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat uji heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.738	1.690		.437	.663
Upah karyawan	.225	.065	.213	3.449	.001

Keterampilan kerja	.391	.083	.440	4.687	.000
Lingkungan Kerja	.201	.047	.405	4.289	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel dapat diketahui bahwa semua variabel independen yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dari kedua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, semuanya berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi untuk upah karyawan 0,001, keterampilan kerja 0,000 dan lingkungan kerja 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian dapat dibuat persamaan matematis sebagai berikut.

$$Y = 0,213X_1 + 0,440X_2 + 0,405X_3$$

Keterangan

Y : Produktivitas

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub>: koefisien regresi variabel independen

X<sub>1</sub> : Upah karyawan

X<sub>2</sub> : Keterampilan kerja

X<sub>3</sub> : Lingkungan kerja

- b<sub>1</sub> koefisien regresi upah karyawan sebesar 0,213 bernilai positif, artinya apabila upah karyawan meningkat maka produktivitas akan meningkat
- b<sub>2</sub> koefisien regresi keterampilan kerja sebesar 0,440 bernilai positif, artinya apabila upah karyawan meningkat maka produktivitas akan meningkat
- b<sub>3</sub> koefisien regresi kepercayaan sebesar 0,405 bernilai positif, artinya apabila upah karyawan meningkat maka produktivitas akan meningkat

### Uji Hipotesis

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisiensi determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

**Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R Square)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.829 <sup>a</sup>	.688	.677	1.92430

a. Predictors: (Constant), Upah karyawan, Keterampilan kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai adjusted R<sup>2</sup> yang diperoleh adalah 0,677, atau sama dengan 67,7 persen. Keadaan ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu upah karyawan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja memberi kontribusi pengaruh

sebesar 67,7 persen terhadap tingkat variabel dependen yaitu produktivitas. Sedangkan sisanya 32,3 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus  $t_{tabel} = \frac{\text{jumlah responden}}{\text{dikurangi dua}} = \frac{90-2}{2} = 88$ , ditemukan nilai  $t_{tabel}$  1,988.

**Tabel 7. Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.738	1.690		.437	.663
Upah karyawan	.225	.065	.213	3.449	.001
Keterampilan kerja	.391	.083	.440	4.687	.000
Lingkungan Kerja	.201	.047	.405	4.289	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Upah karyawan (X<sub>1</sub>) adalah sebesar 3,449 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena 3,449 > 1,988 dan 0,001 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima  
Hipotesis 1 : Upah karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan.
- Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Keterampilan kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 4,687 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena 4,687 > 1,988 dan 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima  
Hipotesis 2 : Keterampilan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Karyawan.
- Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) adalah sebesar 4,289 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena 4,289 > 1,988 dan 0,000 < 0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima  
Hipotesis 3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas karyawan.

### Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

**Tabel 8. Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	702.169	3	234.056	63.208	.000 <sup>a</sup>

Residual	318.453	86	3.703	
Total	1020.622	89		

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Upah karyawan, Keterampilan kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel uji F di atas menunjukkan hasil uji statistik dengan signifikansi sebesar 0,000. Dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan kata lain upah karyawan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi produktivitas karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

- 1) Upah karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dari hasil uji hipotesis (uji t) Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Upah karyawan ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,449 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena  $3,449 > 1,988$  dan  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 2) Keterampilan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dari hasil uji hipotesis (uji t) Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Keterampilan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 4,687 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $4,687 > 1,988$  dan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas dari hasil uji hipotesis (uji t) Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Lingkungan kerja ( $X_3$ ) adalah sebesar 4,289 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena  $4,289 > 1,988$  dan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- 4) Dari hasil uji F menunjukan bahwa nilai signifikansi kurang dari 0,05 yaitu 0,000. Sedangkan dari hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa nilai adjusted  $R^2$  adalah 0,677 atau sebesar 67,7%. Keadaan ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Upah karyawan, keterampilan kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

### Saran

1. Pemilik usaha perlu memberikan bonus atau tunjangan tambahan secara berkala kepada karyawan sehingga karyawan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya yang nantinya akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan tersebut.
2. Karyawan perlu meningkatkan keterampilan kerja dengan cara belajar pada bidang kerja yang lain yang sekiranya dapat mempercepat kinerjanya seperti beberapa aplikasi yang ada dikomputer maupun keterampilan teknik yang diperlukan

dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan sehingga nantinya karyawan tersebut menjadi lebih terampil dan profesional.

3. Pemilik usaha perlu mengelola ruang kerja yang cukup penerangan dan nyaman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bina Aksara.
- Azizah, Nur. 2018. *Pengaruh Upah karyawan, Keterampilan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Tulungagung. T.p.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Yogyakarta : Penerbit BFEE UGM.
- Cooper, Donald R., dan Emory, C. William. 1996. *Business Research Methods*. Jakarta: Erlangga.
- Duru, Chika Ebenezer dan Dominic shimawua. 2017. *The Effect Of Work Environment on Employee Productivity : a Case Study Edo City Transport Services Benin City, Edo State Nigeria*. Nigeria
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamonangan Albon, Zulkarnain Lubis dan Abdul Rahman. 2015. *Pengaruh Keterampilan, Upah karyawan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Industri Karet Nusantara Medan*. Medan : t.p
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah karyawan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Surakarta : t.p.
- Kimsean, Yin. 2011. *Memahami Good Governance dalam Persepektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media : Jakarta.
- Masilan, Olla. 2015. *Pengaruh Upah karyawan dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan CV Indah Jaya Nganjuk)*. Malang : t.p
- Matindas. 2002. *Manajemen S.D.M lewat konsep AKU* Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti.
- Naim, Mochtar, et. all.. 1987. *Jurus Manajemen Indonesia*. Indonesia : Yayasan Obor Indonesia.

- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- PB, Triton. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Selnes, Fred 1993. *An Examination of the Effect of Product Performance on Brand Reputation, Satisfaction and Loyalty*. European Journal of Marketing, Vol. 27 Iss: 9, pp.19 – 35
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja”*. Jakarta: PT Bumi Aksara,
- Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sukdeo, Nita. 2017. *The effect of the working environment on employee satisfaction and productifity : a case study in clothing manufacturing factory*. Gauteng South Africa
- Sukirno, Sadono. 2004. *Pengantar Teori Makroekonomi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sulaeman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah karyawan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Subang :t.p
- Supranto J., 2001, *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*, Jakarta : Rineka Cipta
- Susana. Suprapti. 2005. *Ekonomi dan Bisnis*. Opini. Vol VII. No.2
- Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2013. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Akmal. 2012. *Pengaruh Upah karyawan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar*. Makassar : t.p
- Umar, Husein, 2002. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husein, 2004. *Metode Riset Ilmu Administrasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widyastuti. 2013. *Pengaruh Pelatihan kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Unit Produksi pada PT Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati*. Semarang : t.p.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, Veithzal Rivai. 2014. *Islamic Human Capital Management “Manajemen Sumber Daya Insani”*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.