

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, ETIKA KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
(Studi Pada *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri)**

SKRIPSI



Oleh :

ELMA ARYATIK
NIM : 210717093

Pembimbing :

MAULIDA NURHIDAYATI, M.Si.
NIP. 198910222018012001

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2021

ABSTRAK

Aryatik, Elma. 2021. Pengaruh tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus Pada *Home Industri Dompot Kulit Kabupaten Wonogiri*). *Skripsi*, Jurusan Ekonomi Syaria'ah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing; Ma' hidayati, M.Si.

Kata Kunci: Tingkat pendidikan, etika kerja, kompensasi, produktivitas

Home Industri dompet kulit merupakan industri yang memproduksi dompet dari kulit sapi. Industri ini satu-satunya yang berdiri di Kabupaten Wonogiri yang sudah berdiri sejak 10 tahun lalu. Dalam pencapaian produktivitas *home industry* dompet kulit selalu memenuhi target, namun dalam manajemennya masih terbilang lemah seperti halnya dalam menjangkau karyawan tingkat pendidikan tidak diperhatikan dengan baik kemudian untuk etika kerja, berdasarkan absensi diketahui banyak karyawan yang melakukan perizinan, serta terlihat beberapa karyawan sering terlambat datang dijam kerja yang sudah disepakati. Selain itu dalam pemberian kompensasi *home industri* ini belum menerapkan pemberian kompensasi kepada karyawan selain gaji pokok dan tunjangan hari raya. Dari permasalahan tersebut penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran angket. Sampel yang digunakan sebanyak 38 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Teknik analisis data menggunakan uji statistik dengan berbantuan SPSS 0.16. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji regresi variabel dummy, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan uji regresi linier berganda.

Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri dengan nilai *R square* sebesar 0,011 atau 1,1%. Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri dengan nilai *R Square* sebesar 0,207 atau 20,7%. Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri dengan nilai *R. Square* sebesar 0,268 atau 26,8%. Secara simultan tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri dengan *R Square* sebesar 0,399 atau 39,9%. Dengan demikian dalam meningkatkan produktivitas karyawan *home industry* tidak perlu mensyaratkan tingkat pendidikan yang tinggi akan tetapi perusahaan perlu menjangkau karyawan yang kompeten dan terampil, disiplin dan berani bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan. Serta memberikan kompensasi yang baik dan seimbang dengan produktivitas yang dihasilkan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Elma Aryatik	210717093	Ekonomi Syariah	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada <i>Home Industri Genuin Leather</i> Kabupaten Wonogiri).

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 05 Mei 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luhur Prasetyo, S. Ag., M.E.I
NIP. 197801122006041002

Menyetujui,
Dosen Pembimbing

Maulida Nurhidayati, M.Si.
NIP. 198910222018012001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya, Desa Pintu, Jenangan, Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah Skripsi Berikut Ini:

Judul : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri).
Nama : Elma Aryatik
NIM : 210717093
Jurusan : Ekonomi Syariah

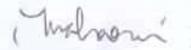
Telah diujikan dalam sidang Ujian Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang :
Dr. Aji Damanuri, M.E.I
NIP. 197506022002121003

()

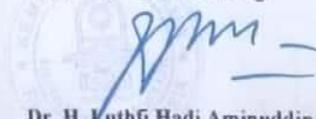
Penguji I :
Dr. Shinta Maharani, S.E., M.A.K.
NIP. 197905252003122002

()

Penguji II :
Maulida Nurhidayati, M. Si.
NIP. 198910222018012001

()

Ponorogo, 05 Mei 2021
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Luthfi Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elma Aryatik

NIM : 210717093

Jurusan: Ekonomi Syariah

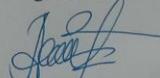
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri)

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 05 Mei 2021



Elma Aryatik
NIM. 210717093

PERNYATAAN KEASLIAAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Elma Aryatik

NIM : 210717093

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri)”

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 17 April 2021



Elma Aryatik

NIM: 210717093

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB IPENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Deskripsi Teori	15
B. Kajian Pustaka.....	34
C. Kerangka Berfikir.....	39
D. Hipotesis.....	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Rancangan Penelitian	42
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	43
C. Lokasi Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Jenis dan Sumber Data	47

F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Instrument Penelitian	49
H. Validitas dan Reliabilitas	50
I. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	52

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISA DATA

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	61
B. Hasil Pengujian Instrumen	62
C. Hasil Pengujian Deskripsi	64
D. Hasil Pengujian Hipotesis	69
E. Pembahasan Hasil Penelitian	87

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan didunia bisnis memaksa perusahaan-perusahaan untuk memaksimalkan dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Dalam kelangsungann perusahaan kualitas sumber daya manusia memiliki peran penting, disamping sumber daya alam yang tersedia untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Dalam sebuah perusahaan semua faktor produksi harus berkumpul untuk mencapai tujuan perusahaan yang dapat berupa tenaga kerja, modal, sumber daya alam, sumber daya manusia dan kewirausahaan.¹

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam suatu organisasi dibandingkan dengan elemen-elemen lain. Seperti modal, teknologi, dan uang karena pada dasarnya yang mengendalikan elemen-elemen tersebut manusia itu sendiri. Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Pengambilan keputusan terbaik tidak terlepas

¹Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Jakarta: Rajawali Press, 2016), 3 - 4.

dari kejelian dan ketepatan dalam proses penentuan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut akan membawa suatu organisasi untuk mengurangi kesalahan dalam tugas pekerjaan dan akan membawa suatu organisasi pada hasil kerja yang maksimal.²

Pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi di lingkupkan dalam ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen ini sangat penting dan memiliki tantangan karena manusia mempunyai berbagai macam karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan.³

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan suatu produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaing. Polyzos menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. Sumber daya manusia adalah elemen yang paling strategis dalam mencapai produktivitas yang tinggi.⁴ Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia itu tinggi maka tingkat produktivitas kerja karyawan akan lebih mudah untuk

²Ibid., 5.

³Kadarisman, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pres, 2013), 5.

⁴Made Adi Prabawa, "Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa," E-Jurnal Manajemen UNUD, 1 (2018), 489.

mengalami peningkatan, begitupun sebaliknya juga akan mengalami kesulitan dalam peningkatan produktivitas.⁵

Produktivitas adalah ukuran sejauh mana sebuah perusahaan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan. Ketercapaian atau tidaknya sebuah produktivitas tidak hanya ditentukan dari ketercapaiannya jumlah produk yang ditergetkan, akan tetapi juga efisiensi biaya yang harus dikeluarkan. Sehubungan dengan itu perusahaan perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan produktivitas.⁶

Didalam usaha yang dikerjakan oleh seseorang untuk menunjukkan hasil yang bagus sehingga meningkatkan produktivitas tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang tersebut. Menurut Ravinto faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya adalah pendidikan, keterampilan kerja, disiplin, sikap dan etika kerja, manajemen dan kesempatan berprestasi, teknologi, iklim kerja, dan sarana produksi.⁷ Adapun menurut Tjutju Yunarsih, produktivitas dapat diukur menggunakan dua standar, yaitu produktivitas fisik yang diukur dari aspek kuantitas dan kualitas produk yang dihasilkan, serta produktivitas nilai yang diukur berdasarkan nilai kemampuan, pendidikan, sikap, perilaku, disiplin,

⁵Rista Kumala Hakim, " Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada AJB BUMIPUTRA 1912 Kantor Cabang Batu," Skripsi (UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017), 1.

⁶Ernie Trisnawati Sule, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: Kencana, 2010), 369.

⁷Tri Pitara Mahanggoro, *Melejit Produktivitas Kerja* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), 263.

motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan.⁸ Menurut Handoko bahwa kompensasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas.⁹

Faktor pendukung untuk terciptanya kinerja yang baik dengan hasil produktivitas yang tinggi adalah pendidikan. Pendidikan merupakan suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja material mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum.¹⁰ Menurut Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003, dituliskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri yang dimilikinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan orang yang ada dikeskitanya.¹¹

Menurut Edwin, pendidikan memiliki hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh.¹² Menurut Ruky dalam buku Hasibun, pendidikan adalah tingkat yang dilakukan oleh pihak karyawan, bagaimana karyawan bisa menguasai

⁸ Dewi Pratiwi Indariasi, “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”, *Jurnal Ekonomi*, 1 (2018), 123.

⁹ Tri Pitara Mahanggoro, *Melejit Produktivitas*, 87.

¹⁰ Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Rosda Karya, 2003), 50.

¹¹ Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal1 Ayat (1).

¹² Malayu S. P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69.

keterampilan, berpengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang biasanya bersifat permanen dalam perilaku kerja.¹³

Karyawan yang memiliki pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi cenderung akan memiliki wawasan lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mampu mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif.¹⁴ Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, karena karyawan yang berpendidikan lebih tinggi dan sesuai dengan jurusan akan lebih memiliki pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian produktivitas yang efektif dan efisien. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan tenaga yang berkualitas ditandai dengan produktivitas karyawan yang tinggi.¹⁵

Peningkatan produktivitas juga dapat dilihat dari sikap kebiasaan, adab, dan etika para karyawan. Kesadaran dan implementasi karyawan terhadap etika kerja didasarkan pada nilai-nilai islam yang nantinya dapat menimbulkan hasil positif sehingga dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan.¹⁶ Etika kerja merupakan rumusan penerapan nilai-nilai etika yang berlaku dilingkungannya, dengan tujuan untuk mengatur

¹³ Ibid.

¹⁴ Kurniawan Gusti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel" (Jurnal Manajemen Universitas Muahammadiyah Pontianak, 2010), 4.

¹⁵ Agus Hermawan, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), 56.

¹⁶ Muhammad Arif Rachman, *Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Pada Bank BTN Syari'ah Cabang Banjarmasin)*, (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018), 4.

tatakrama aktivitas para karyawan agar tercapai tingkat produktivitas yang tinggi. Etika kerja sering kali dihubungkan dengan etos kerja meskipun demikian namun etika kerja dengan etos kerja itu memiliki beberapa perbedaan, karena etos kerja sangat terikat dengan kerja keras, ketekunan, komunikasi, disiplin kerja untuk meningkatkan nilai tambah organisasi. Sedangkan etika kerja berkaitan dengan etos kerja dengan memperhatikan aspek moral, etika, watak intens untuk menciptakan nilai tambah organisasi. Etika kerja kuat berakar pada tradisi dan keyakinan.¹⁷

Apabila karyawan memiliki etika kerja yang baik dalam menjalankan tugas maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Idris, produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan jika seorang karyawan sudah menerapkan etika dengan baik, sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan efektif dan efisien. Dari sini dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *time work* yang solid, etos kerja yang tinggi dan etika kerja yang baik serta terus menerus dilakukan dan dilaksanakan dimanapun karyawan berada. Secara umum, peningkatan produktivitas dilakukan dengan peningkatan kemampuan, disiplin kerja, etos kerja, sikap kerja, kreatif dan inovatif serta membangun lingkungan yang sehat untuk memicu prestasi.¹⁸

Didalam suatu perusahaan untuk mewujudkan lingkaran yang kondusif haruslah memberdayakan sumber daya yang ada dengan baik. Salah

¹⁷Muhammad Djakfar, *Etika Bisnis* (Jakarta: Niaga Swadaya, 2012), 92.

¹⁸Amirrudin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 46.

satunya dengan memberi kompensasi berupa imbalan kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan mampu meningkatkan produktivitas. Dalam pemberian kompensasi harus adil, kompensasi ini diberikan dengan tujuan untuk merangsang pekerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja, efisiensi dan juga efektifitas produktivitas karyawan. Maka dari itu kompensasi disebut sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.¹⁹

Kompensasi juga memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan yang nantinya juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Artinya jika kompensasi yang diberikan itu sudah layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak pada produktivitas.²⁰ Menurut Rasidah, produktivitas kerja merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja. Sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang dihitung dalam penetapan kompensasi. Menurut Samsudin, pengaruh kompensasi memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika pemberian kompensasi itu cenderung rendah maka produktivitas cenderung menurun begitupun sebaliknya.²¹

Home industri dompet kulit adalah salah satu industri yang bergerak dibidang produksi yang berada di Kecamatan Bulukerto Kabupaten

¹⁹ Kasmir, Buku Induk, 233.

²⁰ Ibid., 255.

²¹ Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, (Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017), 129.

Wonogiri. Industri bergerak dibidang produksi dompet, tas kulit, dan gantungan kunci. Semua produk dibuat dari kulit sapi asli. Industri ini sudah berdiri sejak 10 tahun yang lalu, hingga saat ini masih saja terus mengalami perkembangan sesuai dengan zamannya baik itu dalam pemasaran maupun produksi. Saat ini industri dompet kulit yang dikelola perorangan tersebut sudah memiliki 38 karyawan tetap diantaranya 12 karyawan pria dan 26 karyawan wanita. Karyawan memiliki tingkat pendidikan yang cukup rendah yakni berijazah SD sebanyak 3,22%, SMP sebanyak 85% dan beberapa berijazah SMA sebanyak 11,28%. Hal ini mengakibatkan beberapa karyawan sulit menerima pengarahan, serta kurang memiliki pengalaman bekerja. Perekrutan karyawan *Home Industri* dompet kulit tidak dilihat dari tingkat pendidikan terakhir namun lebih diutamakan penduduk wilayah sekitar. Pada dasarnya tingkat pendidikan dengan produktivitas saling memiliki hubungan, semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.²² Sedangkan dalam penelitian ini tingkat pendidikan karyawan rendah akan tetapi produktivitas karyawan tinggi.

Home Industri dompet kulit ini memiliki banyak karyawan yang sudah bekerja sejak lama bahkan sejak awal dirintis. Meski terbilang sudah lama berdiri dan dikenal dikalangan masyarakat khususnya masyarakat Wonogiri, namun apabila didalami lagi *Home Industri* ini belum memiliki manajemen yang cukup baik. Karyawan memiliki etika kerja yang kurang terlihat dari absensi atau seringnya karyawan yang tidak masuk kerja dengan

²² Warsi, Hasil Observasi, 29 Desember 2020.

berbagai alasan bahkan tanpa alasan serta keterlambatan karyawan. Perusahaan yang masih menggunakan penulisan absensi secara manual menimbulkan hal-hal yang kurang baik dan karyawan merasa memiliki kesempatan untuk melakukan perizinan. Terlihat juga keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan dengan melakukan perizinan dan mengambil job kerja ditempat lain seperti open mente, borongan produksi empot (terompet), posyandu, buruh tani pada musim panen, dan beberapa lembaga kelurahan. Hal tersebut menunjukkan etika kerja yang kurang baik, karena pada dasarnya karyawan yang beretika baik akan disiplin terhadap apa yang sudah disepakati, bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankan, sehingga karyawan memiliki kebiasaan yang baik untuk menunjang produktivitas yang baik.²³

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan selain pendidikan dan etika kerja yaitu kompensasi. Kompensasi menjadi sesuatu yang sangat sensitif jika dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan hidup dan sebagai motivasi dalam memicu semangat kerja. Menurut hasil observasi pemberian kompensasi di *Home Industri* dompet kulit belum terrealisasikan semua diluar gaji pokok bulanan dan tunjangan hari raya. Dalam pemberian gaji pokok *home industri* melihat dari hasil yang produksi karyawan, sehingga ketika ada karyawan yang harus lembur akan mendapat gaji lebih tinggi daripada yang sering melakukan perizinan dan tidak lembur.

²³Sadi, Hasil Observasi, 29 Desember 2021.

“Jadi disini itu untuk kompensasinya baru sebatas gaji pokok, sarana seperti alat yang memang harus saya sediakan dan tunjangan hari raya saja mbak, untuk rangsangan, bonus, dan semacamnya itu selama ini belum saya terapkan sepenuhnya.”²⁴

Masalah yang muncul di *Home Industri* dompet kulit berupa lemahnya manajemen sumber daya manusia, sehingga mengakibatkan karyawan kurang disiplin dengan baik, dan pemberian kompensasi yang belum maksimal. Akan tetapi dalam pencapaian targetnya *Home Industri* ini selalu memenuhi target, dan dapat menyetorkan barang sesuai target tepat waktu. Berikut adalah produktivitas karyawan *home industri Genuin Leather* Kabupaten Ponorogo yang diukur dari jumlah produksi, jumlah produk cacat dan target dari tahun 2018 sampai tahun 2020.

Tabel 1.1
Jumlah Produksi
***Home Industri Genuin Leather* Periode**

Tahun	Jumlah Produksi	Jumlah Produksi cacat	Jumlah Target
2018	118.560 Pcs	120 Pcs	118.440 Pcs
2019	118.490 Pcs	125 Pcs	118.365 Pcs
2020	118.610 Pcs	110 Pcs	118.500 Pcs

Sumber: *Home Industri Genuin Leather*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap tahunnya *home industri Genuin Leather* Kabupaen Wonogiri selalu mencapai target yang dibutuhkan oleh distributor. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah produksi pada tahun 2018 sebesar 118.560 Pcs dengan jumlah target sebesar 118.440 Pcs. Pada

²⁴Sadi, Wawancara, 13 Januari 2021.

tahun 2019 jumlah produksi sebesar 118.490 Pcs sedangkan jumlah target yang dibutuhkan sebesar 118.365 Pcs. Pada tahun 2020 jumlah produksi sebesar 118.610 Pcs dengan jumlah produksi sebesar 118.500 Pcs. Dari data diatas dapat diketahui jumlah produksi tetap mencapai target pada tahun 2018-2020 secara stabil sehingga hal ini juga akan menyebabkan pendapat perusahaan stabil.

Berdasarkan penjabaran diatas, peneliti ini dilakukan untuk meneliti permasalahan yang ada dan mengambil topik penelitian dengan judul **“PengaruhTingkat Pendidikan, Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada *Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri.*)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan terhadap Produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri*?
2. Apakah terdapat pengaruh etika kerja terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri*?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri*?
4. Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri*.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini secara umum bertujuan untuk menganalisis secara menyeluruh jawaban dari rumusan masalah yang diperinci sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri?
2. Menguji dan menganalisis pengaruh etika kerja terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri?
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri?
4. Menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca maupun sebagai salah satu rujukan atau pertimbangan untuk penelitian yang lebih lanjut berhubungan dengan ekonomi khususnya dalam peningkatan produktivitas selain itu juga dapat digunakan sebagai penambahan wawasan keilmuan. Teori kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan

penelitian sebelumnya. Dalam penelitian ini teori kompensasi menggunakan teori yang dipaparkan oleh Tani Handoko, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teori Hasibun.

2. Secara Praktis

a) Bagi pihak *Home Industri*

Diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan untuk kepentingan peningkatan produktivitas karyawan di *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri khususnya. Dapat ditinjau dari variable tingkat pendidikan, etika kerja maupun kompensasi.

b) Bagi Karyawan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan karyawan dapat memaksimalkan kembali apa yang sudah menjadi tanggung jawab atas pekerjaannya, karyawan dapat mengetahui wawasan lebih luas mengenai pentingnya tingkat pendidikan dan etika kerja dalam menunjang peningkatan produktivitas.

c) Bagi Akademis

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah perpustakaan di IAIN Ponorogo dan menyumbangkan hasil penelitian yang bermanfaat bagi pembaca. Selain itu penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian lanjutan terhadap objek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup pada penelitian.

d) Bagi Penulis

Sebagaimana bahan kajian ilmiah dan teori-teori yang pernah didapatkan serta mampu mengaplikasikan secara empiris dengan harapan dapat bermanfaat dalam meningkatkan produktifitas karyawan dengan baik.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan proposal yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Pada *Home Indutri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri)” adalah sebagaimana berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, manfaat dan tujuan, studi penelitian terdahulu, hipotesisi, kerangka berfikir, dan sistematika penulisan.

BABA II LANDASAN TEORI

Pada bab ini juga akan dijelaskan tentang tujuan-tujuan teori yang relevan dengan penelitian yang berisi pengertian produktivitas beserta faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan juga indikator dari produktivitas karyawan. Selain itu juga pengertian pendidikan beserta faktor-faktor yang mempengaruhi dan indikator pendidikan, kemudian pengertian etika kerja dan juga faktor-faktor yang mempengaruhi etika kerja dan indikator dari etika kerja serta pengertian kompensasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi

kompensasi dan juga indikator dari kompensasi, studi penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dibahas mengenai metode penelitian yang berisi rencana penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik sampling, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV PEMBAHASAN ANALISIS DATA

Dalam bab ini merupakan pelaksanaan hasil penelitian yang berisikan gambaran umum obyek penelitian, data-data yang diperoleh, analisa data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil-hasil penelitian dan saran-saran.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas Karyawan

Produktivitas secara harfiah diartikan sebagai daya produktif. Menurut Setiawan, Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil dari keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*).¹ Menurut Sutrisno, produktivitas merupakan hal sangat penting bagi karyawan yang berada diperusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien.²

Produktivitas kerja adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil kerja dalam bentuk barang atau jasa sebanyak mungkin dengan menggunakan sumber daya yang tersedia pada kurun waktu tertentu. Produktivitas kerja karyawan penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan sesuai dengan harapan.³

¹ Tri Pitara Mahanggoro, *Melejit Produktivitas Kerja* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016), 114

² Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 70.

³ Muhammad Munsarif, Sisca dll, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 58.

Produktivitas memiliki aspek dua dimensi yang pertama, efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal (pencapaian target, kuantitas serta waktu) dan efisiensi yang berhubungan dengan usaha untuk membandingkan *input* dengan realisasi pemanfaatan atau pelaksanaan kerja. Berdasarkan pemaparan ini dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan ukuran tingkat efektifitas dan efisiensi dari setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung dengan membandingkan antara jumlah yang dihasilkan dengan masukan setiap sumber daya yang digunakan.⁴ Menurut Yuniarsih, produktivitas kerja adalah sebagian hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja.⁵ Ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau dalam menjamin produktivitas yang tinggi yaitu:

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja
- 3) Aspek kondisi lingkungan dan pekerjaan.

Produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan, dan bidang lainnya. Dalam buku ini juga ditegaskan oleh Singodimedjo bahwa produktivitas

⁴ Ibid., 116.

⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Produksi dan Operasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), 80.

merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.⁶

Dari beberapa definisi di atas dapat diketahui bahwa produktivitas merupakan suatu hasil yang didapatkan secara efektif dan efisien serta perbandingan antara hasil (output) dengan peralatan, bahan baku, dan sumber daya yang digunakan dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas ini nantinya akan mengarah pada tujuan perusahaan dalam pencapaian laba. Secara spesifik produktivitas adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan produk dari seorang tenaga kerja.

b. Manfaat pengukuran produktivitas

Pengukuran produktivitas digunakan untuk mengukur tingkat perbaikan produktivitas kerja karyawan dari waktu ke waktu dengan cara membandingkan produktivitas standar yang telah ditetapkan pemimpin. Hal ini penting untuk meningkatkan daya saing dari hasil kerja karyawan.

Menurut Gasperesz bahwa pemanfaatan pengukuran produktivitas dalam suatu organisasi antara lain:

- 1) Organisasi dapat menilai efisiensi penggunaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan produktivitas
- 2) Perencanaan sumber daya akan lebih efektif dan efisien baik itu jangka panjang maupun jangka pendek

⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 101.

- 3) Perencanaan peningkatan produktivitas dimasa mendatang dapat dimodifikasi kembali berdasarkan informasi tingkat produktivitas sekarang
- 4) Strategi untuk meningkatkan produktivitas
- 5) Pengukuran produktivitas akan menciptakan tindakan-tindakan kompetitif berupa upaya peningkatan produktivitas terus menerus.⁷

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas

Menurut Ravianto, setiap perusahaan selalu memiliki keinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lain. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja seperti tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja teknologi, manajemen dan prestasi.⁸ Banyak sekali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik itu bersangkutan dengantenaga kerja, lingkungan perusahaan, maupun kebijakan pemerintah secara menyeluruh. Menurut Sedarmayanti, ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan
- 2) Keterampilan
- 3) Manajemen

⁷ Vincent Gasperesz, *Menejemen Kualitas Dalam Industri Jasa* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 1997), 36.

⁸ J Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran* (Jakarta: Binaman Aksara, 2012), 139.

- 4) Hubungan Industrial Pancasila
- 5) Tingkat penghasilan
- 6) Gizi dan kesehatan
- 7) Sikap dan etika kerja
- 8) Jaminana sosial
- 9) Lingkungan dan iklim kerja
- 10) Sarana produksi
- 11) Teknologi
- 12) Tingkat prestasi.⁹

Sedangkan Nitisemito juga mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu, pendidikan dan pelatihan, motivasi, teknologi, komitmen terhadap visi dan misi perusahaan, keterampilan karyawan, lingkungan dan iklim kerja, sikap dan etika kerja, disiplin kerja, tingkat kompensasi.¹⁰

d. Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan sesuatu hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan karyawan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akan sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan dapat dilakukan dengan indikator berikut:

⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 72-77.

¹⁰ Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 146.

1) Kemampuan

Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat tergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas yang diembankan kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Hasil merupakan salah satu yang dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerja tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan kerja. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan.¹¹

¹¹ Edy sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 104-105.

5) Mutu

Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Karena peningkatan mutu dapat memberikan hasil yang terbaik.

6) Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.¹²

2. Tingkat Pendidikan

a. Pengertian Pendidikan

Pengertian pendidikan menurut instruksi presiden No. 15 Tahun 1974 adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia baik itu jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup baik didalam maupun diluar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat yang adil dan makmur.¹³ Dalam hal ini pendidikan juga diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomer 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Menurut Edwin B, pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan

¹²

¹³ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 32.

sekitar secara menyeluruh. Pendidikan menurut Ruky merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai pekerjaan, ketrampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja karyawan.¹⁴ Pelatihan adalah salah satu bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat dengan metode praktek lebih diutamakan daripada teori.¹⁵

Menurut Andrew Sikula, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan baik dalam mengetahui pengetahuan konseptual dan teoritis tujuan-tujuan umum.¹⁶ Disisi lain Hariandja menambahkan bahwa tingka pendidikan karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan. Untuk itu seseorang harus memiliki keahlian yang diperoleh melalui jenjang pendidikan yang tinggi.¹⁷

Pendidikan sangat berkesinambungan dengan suatu organisasi karena pendidikan tidak hanya menambahkan pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan ketrampilan bekerja, dengan demikian produktivitas

¹⁴ Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69.

¹⁵ Ibid., 71.

¹⁶ Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gaung Persada Press, 2011), 50.

¹⁷ Sudjana, Nana, *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosda Berkarya, 2002), 169.

juga akan meningkat. Pendidikan memberikan pengetahuan tidak langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga mengembangkan diri serta kemampuan dalam memanfaatkan sarana yang tersedia guna kelancara pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang ditempuh maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.¹⁸

Pada dasarnya pendidikan tidak terlepas dari hakikat manusia, sebab subjek utama pendidikan adalah manusia.¹⁹ Oleh karena itu pencapaian tingkat produktivitas yang dihasilkan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya bervariasi tergantung tingkat pendidikan yang ditempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.

b. Jalur Pendidikan

Menurut pasal 3 UU No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, dijelaskan bahwa jalur pendidikan dibagi atas 3 dan ketiganya dapat saling melengkapi dan memperkaya. Penjelasan mengenai jalur pendidikan sebagai berikut:

1) Jalur pendidikan sekolah (formal)

Merupakan pendidikan yang diselenggarakan disekolah melalui kegiatan belajar mengajar secara berjenjang dan bersinambungan (pendidikan dasar, Pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan ini bersifat formal dan diatur oleh pemerintah berstandar nasional.

¹⁸ Ibid.

¹⁹ Tirtawatiabdjul, "Peningkatan Motivasi Mahasiswa PGBI Kelas Fisika Dasar Pada Penyelenggaraan Lesso Study", *FMIPA*, Universitas Gorontalo, Vol 8, No 1 (2013), 1.

2) Jalur pendidikan luar sekolah (nonformal)

Merupakan pendidikan yang bersifat kemasyarakatan dan diselenggarakan diluar sekolah pendidikan nonformal ini tidak berjenjang dan tidak berkesinambungan. Pendidikan ini memberikan kemungkinan perkembangan sosial yang dimanfaatkan untuk mengembangkan diri dan membangun masyarakat, selain tidak bersifat formal pendidikan diluar sekolah ini juga tidak ada keseragaman pola internasional.

3) Jalur Pendidikan informal

Pendidikan ini berasal dari keluarga dan lingkungan berbentuk kegiatan belajar mengajar mandiri. Jalur pendidikan informal ini bertujuan untuk menambahkan keyakinan agama, budaya, dan moral serta ketrampilan praktis.²⁰

c. Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut UU SISDIKNAS No. 2 Tahun 2003, dituliskan bahwa indikator tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan dan kesesuaian jurusan. Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

1) Pendidikan dasar

²⁰ Umar Tirtaraharja, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta: PT. Rinela Cipta, 2005), 264.

- 2) Pendidikan menengah
- 3) Pendidikan tinggi mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.²¹

d. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Produktivitas Kerja Karyawan

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.²² Karyawan yang memiliki pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi cenderung akan memiliki wawasan lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, mampu mendorong karyawan melakukan tindakan yang produktif.²³ Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, karena karyawan yang berpendidikan lebih tinggi dan sesuai dengan jurusan akan lebih memiliki pengalaman dan pengetahuan untuk meningkatkan kinerja dalam pencapaian produktivitas yang efektif dan efisien. Pendidikan merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dan tenaga yang berkualitas ditandai dengan produktivitas karyawan yang tinggi.

3. Etika Kerja

a. Pengertian Etika Kerja

Kata “*etos*” bersumber pada pengertian yang sama dalam etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dapat dijadikan rujukan dalam

²¹ Hasibun, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 63.

²² Payaman Siminajuk, 30.

²³ Kurniawan Gusti, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel” *Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 2010, 4.

pemilihan dan keputusan perilaku. Etika kerja lazimnya dirumuskan dalam kesepakatan nilai dan moral, atau bisa juga dikatakan dengan kode etik yang akan merujuk dalam perwujudan perilaku etika dalam melakukan tugas-tugas pekerja. Etika kerja mengandung beberapa unsur antara lain:

- 1) Disiplin kerja
- 2) Sikap terhadap pekerja
- 3) Kebiasaan-kebiasaan bekerja²⁴

Berdasarkan unsur diatas, dengan adanya disiplin kerja, seorang pekerja akan selalu dengan pola yang konsisten untuk melakukan semua pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tuntutan dan kesanggupan. Disiplin yang dimaksud disini adalah disiplin yang hidup dan aktif sehingga didasari dengan penuh pemahaman, pengertian dan keikhlasan. Sedangkan sikap mendasari arah dan intensitas unjuk kerja. Secara efektif dan produktif dalam kondisi pribadi yang sehat dan berkembang. Perwujudan unjuk kerja ini bersumber pada kualitas kompetensi aspek kepribadian yang mencakup aspek religi, intelektual, sosila, pribadi, fisik, moral, dan lain sebagainya.²⁵

Selain itu pengertian etika atau "*ethos*" dapat berarti watak, karakter, sikap, kebiasaan, serta kepercayaan yang dianut seseorang. Persamaan katanya adalah moral yang berarti kebiasaan juga. Sedangkan bahasa arabnya adalah *akhlak*, bentuk jamak dari

²⁴ Safrudin dan Sri Mulyati, *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan* (Malang: Wineka Media: 2018), 91.

²⁵ Ibid., 172.

mufradatnya adalah *khuluk* artinya budi pekerti, selain itu juga bisa diartikan budi pekerti atau adat kebiasaan, serta tindakan atau sikap yang dianggap benar ataupun tidak.²⁶ Etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinan dalam pelaksanaan kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai yaitu: kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerjasama yang baik, disiplin dan bertanggung jawab.²⁷ Muhammad Djakfar juga mengemukakan bahwa etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau bangsa.²⁸

Pada umumnya etika kerja adalah bagian dari etika khusus atau etika terapan yang membahas masalah etika yang terkait dengan profesi yang dijalani. Menurut Sumaryono profesi adalah sebuah pekerjaan yang dijalankan dalam rangka melayani kepentingan umum dan lebih menitikberatkan pada pengabdian.²⁹ Etika kerja seorang karyawan tidak selamanya berbentuk tertulis (kode etik) yang bisa diterapkan oleh setiap lembaga melainkan kesadaran diri dari karyawan atas etika kerja dan tanggung jawab yang dimiliki terhadap perusahaan baik dalam peningkatan produktivitas maupun kepentingan perusahaan. Tanggung jawab karyawan ini nantinya bisa diakui oleh pemimpin dan sesama

²⁶ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syari'ah* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 171.

²⁷ Muhammd Djakfar, *Etika Bisnis Islam Dalam Perspektif Islam* (Malang: UIN Malang Press, 2007), 95.

²⁸ *Ibid.*, 96.

²⁹ Abdul Haris, *Etika Hamka* (Yogyakarta:LKIS Printing Cemerlang, 2010), 166.

karyawan serta berpengetahuan dan menjalankan profesi sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

b. Indikator Etika Kerja

Menurut Asifudin, indikator etika kerja sebagai berikut:³⁰

1) Bertanggung Jawab

Setiap pekerjaan membutuhkan tanggung jawab, perhatian, dan kepedulian. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada dalam perusahaan.

2) Kerja Yang Positif

Lingkungan kerja yang positif akan membangun hubungan kerja yang kuat dengan rekan kerja, sesama karyawan, pemimpin, pelanggan, dan dengan semua anggota perusahaan. Setiap karyawan yang bekerja harus mempersiapkan sebuah kebiasaan kerja yang fokus pada hal-hal penting untuk terciptanya etika yang positif dalam bekerja.

3) Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja harus ditanamkan semenjak kita lahir didunia. Sikap disiplin kerja mampu menjadikan sebuah pekerjaan lebih terorganisir, serta dapat membawa nilai-nilai etika yang baik dilingkungan organisasi saat bekerja. Dengan terorganisirnya

³⁰ Ahmad Janan Asifudin, *Etos Kerja Islami*(Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2010), 96.

pekerjaan dengan baik maka akan menjadikan produktivitas meningkat.

4) Tekun

Seseorang yang memiliki etika kerja akan selalu berperilaku dengan baik, ser totalitas mendorong dirinya bekerja dan meraih kinerja yang optimal.

5) Pendidikan

Pendidikan tidak sekedar pengembangan otak tetapi juga pendidikan yang memperhatikan nilai-nilai sosial dan religious.³¹

c. Hubungan Etika Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan

Apabila karyawan memiliki etika kerja yang baik dalam menjalankan tugas maka akan berdampak positif pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Menurut Idris, produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan jika seorang karyawan sudah menerapkan etika dengan baik, sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan efektif dan efisien. Dari sini dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan akan meningkat apabila ditunjang dengan *time work* yang solid, etos kerja yang tinggi dan etika kerja yang baik serta terus menerus dilakukan dan dilaksanakan dimanapun karyawan berada. Secara umum peningkatan produktivitas dilakukan dengan peningkatan kemampuan, disiplin kerja, etos kerja, sikap kerja,

³¹ Idid., 98.

kreatif dan inovatif serta membangun lingkungan yang sehat untuk memicu prestasi.³²

4. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan pada perusahaan sedangkan bagi perusahaan kompensasi adalah kewajiban yang harus diberikan atas kerja keras yang sudah dilakukan.³³

Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti dalam pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan kesempatan untuk berkarir. Menurut Singodimedjo, pemberian uang secara langsung, seperti gaji, tunjangan, dan intensif.³⁴

Kompensasi tidak hanya dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih

³² Amirrudin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 46.

³³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), 233.

³⁴ Edy Sutrisno, 183.

mudah bila diberikam dalam wujud materiil. Selain itu juga dapat berbentuk fasilitas perusahaan atau kemudahan bagi para karyawan.³⁵

Pada dasarnya kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek diantaranya kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung, kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung berhubungan dengan hasil prestasi atau hasil kerja karyawan, seperti upah, gaji, insentif, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dikaitkan dengan hasil kerja karyawan seperti sarana prasarana, asuransi, layanan kesehatan, pengakuan, liburan, dan lain-lain. Milkovich menyebutkan bahwa pemberian kompensasi harus adil bagi seluruh karyawan. Artinya dalam menentukan besaran kompensasi harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.³⁶

Sehubungan dengan hal itu, Robbins mengemukakan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila:

- 1) Adanya keadilan dalam kompensasi
- 2) Penghargaan yang diterima terkait dengan kinerja mereka
- 3) Berkaitan dengan kebutuhan individu.³⁷

b. Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Tohari mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

³⁵ Ibid., 184.

³⁶ Kasmir, *Sumber Daya Manusia*, 234.

³⁷ Edy Sutrisno, 187.

1) Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat seberapa besarnya produktivitas yang disumbangkan, untuk itu semakin tinggi tingkat output, semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

2) Kemampuan untuk membayar

Pada dasarnya kompensasi memang diberikan sesuai dengan kemampuan perusahaan, karena sangat mustahil perusahaan dapat memberikan kompensasi di atas kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan.

3) Kesiediaan untuk membayar

Perusahaan yang mampu memberi kompensasi belum tentu dapat membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pemberian kompensasi, dan hal tersebut sangat tergantung dengan permintaan tenaga kerja oleh perusahaan.³⁸

c. Indikator Kompensasi

Dalam sebuah kompensasi memiliki indikator-indikator diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, yaitu kompensasi atau balas jasa yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap sedangkan upah adalah

³⁸ Ibid.

kompensasi atau balasjasa yang diberikan kepada karyawan harian dengan perjanjian yang telah disepakati.

- 2) Bonus, merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya dan prestasi perusahaan secara keseluruhan. Bonus pada umumnya diberikan kepada seluruh karyawan, bonus diberikan karena adanya kinerja atau prestasi kerja individu atau kelompok yang meningkat.
- 3) Komisi, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu memberi keuntungan bagi perusahaan.
- 4) Insentif, merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif dapat meningkatkan kinerja.³⁹

d. Hubungan kompensasi dan produktivitas kerja karyawan

Kompensasi juga memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan yang nantinya juga akan mempengaruhi produktivitas karyawan. Artinya jika kompensasi yang diberikan itu sudah layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak pada produktivitas.⁴⁰ Menurut Rasidah, produktivitas karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja. Sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang dihitung dalam penetapan kompensasi. Menurut Samsudin, pengaruh kompensasi memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang

³⁹ Kasmir, 241-242.

⁴⁰ Ibid., 255.

berbeda. Pemberian kompensasi ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika pemberian kompensasi itu cenderung rendah maka produktivitas cenderung menurun begitupun sebaliknya.⁴¹

B. Kajian Pustaka

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
1.	Ahmad Nailuk Najih, 2016.	Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati,	Berdasarkan hasil penelitian Danhasilujihipotesissecara parsialmenunjukkan bahwa variabel progampengembangan berpengaruh sebesar2,91. sedangkan untukvariabelkompensajuga berpengaruh sebesar5,82%. Sedangkansecara simultanmenunjukkanbahwa berpengaruh secara signifikanterhadap peningkatan produktifitaskerja karyawan. ⁴²	Persamaan: Pada Variabel independen sama-sama membahas tentang kompensasi dan produktivitas kerja karyawan. Perbedaan: Variabel independen yang digunakan adalah pengembangan karir.

⁴¹Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi(Teori dan Praktik)*(Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017), 129.

⁴² Ahmad Nailuk Najih, *Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati* (Semarang: UIN Walisongo Semarang), 2016.

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
2	Nuryani Ratnaningsih, 2017	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta.	Diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang dilihat dari analisis regresi linier sederhana yaitu sebesar 3,413, pengalaman kerja sebesar 2,263 berdasarkan analisis regresi linier berganda pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif. ⁴³	<p>Persamaan: Sama-sama membahas tentang produktivitas kerja karyawan</p> <p>Perbedaan: Pada variabel X menggunakan motivasi kerja dan pengalaman kerja</p>
3	Sulis Arifah, 2018	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen).	Berdasarkan uji T_{test} diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan, sedangkan secara simultan berdasarkan	<p>Persamaan: Pada variabel Y sama membahas tentang produktivitas karyawan</p> <p>Perbedaan: Pada variabel X menggunakan disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi</p>

⁴³ Nuryani Ratnaningsih, "Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta" Skripsi (Universitas Negri Yogyakarta, 2017), vi.

NO	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan perbedaan
			uji F_{test} ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. ⁴⁴	
4	Abdurrahman, 2019	Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia	Pengembangan karir memiliki tingkat signifikan sebesar 0,443 yang artinya berpengaruh positif terhadap karyawan. ⁴⁵	Persamaan: Variabel dependent produktivitas karyawan Perbedaan: Pada variabel independen menggunakan komitmen organisasional, etika kerja dan kompensasi.
5	Azalia Nabila Putri, 2019	Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta.	Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variabel kompensasi, etika kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan, selain itu ketiganya berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. ⁴⁶	Persamaan: Variabel independen yaitu kompensasi dan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan. Perbedaan: Variabel independen disiplin kerja.

⁴⁴ Sulis Arifah, "Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia" Skripsi (IAIN Salatiga, 2018), ix.

⁴⁵ Abdurrahman, "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia," Skripsi (IAIN surakarta, 2019), 8.

⁴⁶ Azalia Nabila Putri, *Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 15.

Penelitian Ahmad Nailuk Najih dalam skripsi “Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati,” Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.⁴⁷

Penelitian Nuryani Ratnaningsih dalam skripsi “Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta”. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan yang dilihat dari analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa motivasi kerja sebesar 0,189 dan pengalaman kerja sebesar 0,137 berdasarkan analisis regresi linier berganda pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif.⁴⁸

Penelitian Sukis Arifah dalam skripsi “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap produktivitas karyawan (Studi kasus PT. BPRS Sukowati Sragen”. Penelitian ini menggunakan uji T_{test} dan F_{test} untuk menguji variabelnya. Dengan demikian diketahui hasil berdasarkan uji T_{test} diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif

⁴⁷ Ahmad Nailuk Najih, *Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati* (Semarang: UIN Walisongo Semarang), 2016.

⁴⁸ Nuryani Ratnaningsih, “Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta” Skripsi (Universitas Negri Yogyakarta, 2017), vi.

signifikan, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan, sedangkan secara simultan berdasarkan uji F_{test} ketiganya berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.⁴⁹

Penelitian skripsi Abdurrahman dalam skripsi “Pengaruh pengembangan karir terhadap pproduktivitas karyawan PT. Pos Indonesia”. Berdasarkan uji yang dilakukan diketahui bahwa pengembangan karir memiliki tingkat signifikan sebesar 0,443 yang artinya berpengaruh positif terhadap karyawan.⁵⁰

Penelitian Azila Nabila Putri dalam skripsi ”Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta”. Hasil penelitian ini menunjukkan ketiga variabel kompensasi, etika kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan, selain itu ketiganya berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.⁵¹

Sesuai telaah pustaka diatas penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas secara langsung dan belum pernah dilakukan oleh orang lain di lokasi tersebut. Akan tetapi penelitian ini mempunyai variabel yang sama dari beberapa penelitian sebelumnya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori produktivitas dalam buku Sedarmayanti. Ini menunjukkan beberapa perbedaan teori sebelumnya yang menggunakan teori Ravianto tentang produktivitas.

⁴⁹ Sulis Arifah, “Pengaruh pengembangan karir terhadap pproduktivitas karyawan PT. Pos Indonesia” Skripsi (IAIN Salatiga, 2018), ix.

⁵⁰ Abdurrahman, ”Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia,” Skripsi (IAIN surakarta, 2019), 8.

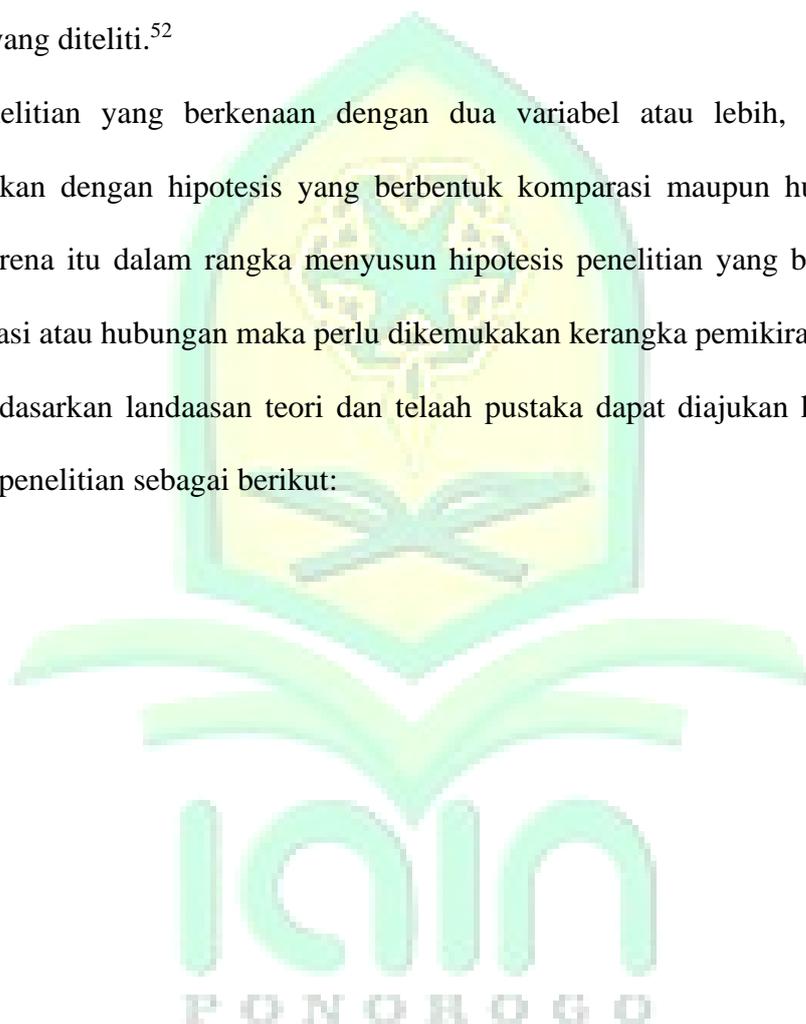
⁵¹ Azalia Nabila Putri, *Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 15.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Apabila peneliti hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran dan variasi yang diteliti.⁵²

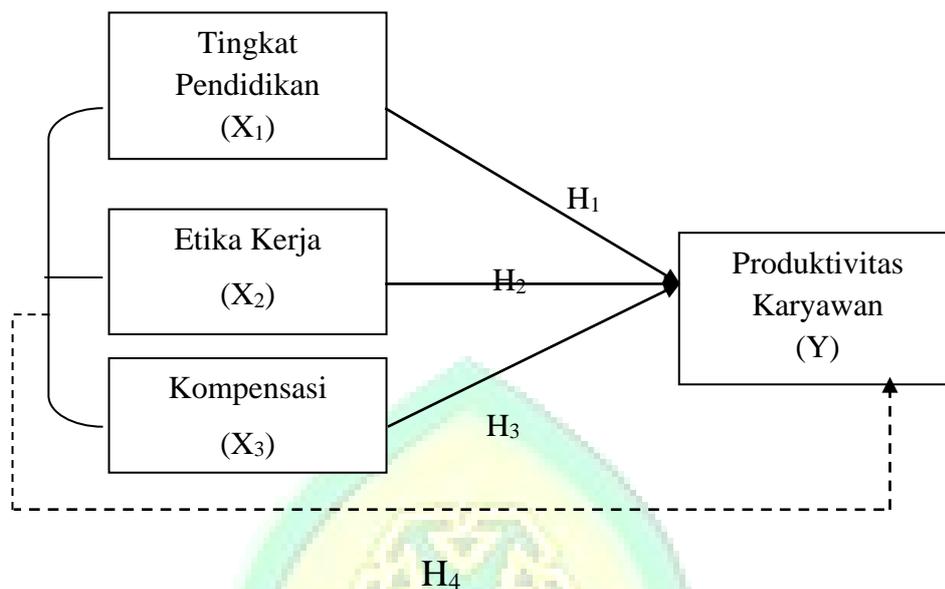
Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan dengan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk komparasi atau hubungan maka perlu dikemukakan kerangka pemikiran.⁵³

Berdasarkan landaasan teori dan telaah pustaka dapat diajukan kerangka berfikir penelitian sebagai berikut:



⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 60.

⁵³ Ibid.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

- : Pengaruh Secara Parsial
- : Pengaruh Secara Simultan
- : Variabel dependen dan independen

Dapat diketahui bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pendidikan, etika kerja dan kompensasi.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁵⁴

⁵⁴Ibid., 63.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka hipotesisi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- Ha₁ : Tingkat Pendidikan secara persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.
- Ha₁ : Tingkat Pendidikan secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.
- Ha₂ : Etika kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.
- Ho₂ : Etika kerja secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.
- Ha₃ : Kompensasi secara persial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.
- Ho₃ : Kompensasi secara persial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.
- Ha₄ : Tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.

Ho₄ : Tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan *Home Industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rencana Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono, metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.¹ Penelitian kuantitatif diterapkan untuk melihat hubungan antara variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang mempunyai nilai predikat.²

Penelitian ini menggunakan model asosiatif kausal yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat sebab akibat. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survey yaitu penelitian yang menggambarkan atau menguraikan suatu keadaan se jelas mungkin dengan cara menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data.³ Dalam penelitian ini peneliti hanya mengamati apa yang terjadi pada diri objek maupun lingkungan yang diteliti dan penelitian ini tidak bertujuan untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya.

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 60.

² Sofyan Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 11.

³ Usman Rianse dan Andi, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2009), 19.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Oprasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁴ Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu:

a. Variabel Indpenden

Variabel independen ini merupakan variabel yang sering mempengaruhi atau yang menjadi sebab berpengaruhnya variabel dependen. Variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predicot*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah Tingkat Pendidikan, Etika Kerja dan Kompensasi.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵ Dalam pelitian ini variabel dependen adalah produktivitas karyawan.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*, 60.

⁵ Ibid., 61.

2. Definisi Oprasional

Definisi oprasional variabel merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Karena berdasarkan informasi itu peneliti akan mengetahui bagaimana cara melakukan pengukuran terhadap variabel yang dibangun berdasarkan konsep yang sama. Dengan demikian peneliti dapat menentukan apakah tetap menggunakan prosedur pengukuran yang sama atau diperlukan pengukuran yang baru.⁶

Tabel 3.1
Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	No. Pertanyaan	Sumber
Tingkat Pendidikan	Menurut Andrew Sikula, tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan baik dalam mengetahui pengetahuan konseptual dan teoritis tujuan-tujuan umum.	1. Jenjang pendidikan	1	Mangkunegaran, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> (Yogyakarta: Gaung Persada Press, 2011), 50.
Etika Kerja (X2)	Sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pemimpin dalam melaksanakan kerja yang baik dalam mengamalkan nilai-nilai kejujuran, keterbukaan, loyalitas,	1. Bertanggung jawab 2. Kerja yang positif 3. Displin kerja 4. Tekun 5. Pendidkan	2, 3 4, 5 6, 7 8, 9 10,11	Sinami, <i>Ethos Kerja</i> Jakarta: Mahardika, 2003 dan Abbas ali, <i>Scaling Off Islamic Rock Ethic(Jurnal ofsocyal</i>

⁶ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Barupress, 2019), 74.

Variabel	Definisi Oprasional	Indikator	No. Pertanyaan	Sumber
	disiplin, bertanggung jawab, dan kerja sama yang baik.			<i>psocolog, 1998</i>
Kompensasi (X3)	Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji dan upah 2. Bonus 3. Komisi 4. Intensif 	12, 13 14, 15 16, 17 18, 19	Hasibun Malayu, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i> Jakarta: PT. Bumi Perkasa, 2011
Produktivitas Karyawan (Y)	Kemampuan suatu bisnis dalam menghasilkan produk dalam kurun waktu yang ditentukan titik kurun waktu biasanya dihitung perkuartal, semester. Kapasitas produktivitas juga dilihat dari jumlah unit yang dihasilkan kecepatan waktu yang mampu dihasilkan serta kualitas produk yang sesuai dengan standar yang telah disepakati.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	20, 21 22, 23 24, 25 26, 27 28, 29 30, 31	Irham Fahmi, <i>Manajemen Produksi dan Operasi</i> Bandung: Alfabeta, 2016

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian juga akan dilakukan. Dalam pemilihan lokasi ini harus didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan baik itu dari segi keunikan, kemenarikan, dan beberapa alasan lain yang menyebabkan penelitian itu dapat dilakukan. Selain

itu dengan adanya lokasi penelitian ini diharapkan peneliti dapat mendapatkan hal-hal baru dan pelajaran baru tentunya.⁷

Menurut Nasution, lokasi penelitian menunjuk pada pengertian lokasi sosial yang dicirikan oleh adanya tiga unsur yaitu pelaku, tempat dan kegiatan yang dapat diteliti.⁸ Adapun lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti adalah *Home Industri* Dompot Kulit yang berada di Kabupaten Wonogiri. Tepatnya di Desa Ngagglik, Rt 02 Rw 06, Kecamatan Bulukerto, Kabupaten Wonogiri.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan.⁹ Populasi dalam penelitian dapat berupa orang atau individu, kelompok, organisasi, komunitas orang, komunitas hewan, bahkan masyarakat maupun benda.¹⁰ Sedangkan dalam penelitian ini populasi yang akan digunakan yaitu seluruh karyawan yang bekerja di *Home Industri* Dompot Kulit yang masih menjadi karyawan aktif pada tahun 2020 dengan jumlah 38 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dapat digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, dan

⁷ Sandu siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 27.

⁸ Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 78.

⁹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2019), 80.

¹⁰ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016), 41.

peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.¹¹ Dalam mengambil sampel dari setiap populasi memerlukan suatu teknik tersendiri, sehingga sampel yang akan diperoleh dapat representatif atau mewakili populasi dan simpulan yang dibuat dapat diharapkan tepat atau sah (Valid) dan dapat dipercaya (Signifikan).¹²

Adapun untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh berdasarkan pada ketentuan yang telah dikemukakan oleh Sugiyono bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Istilah lain yang sering disebut dari sampel jenuh adalah sensus.¹³

Sampling jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan anggota sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang.¹⁴ Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh karyawan *Home Industri* Dompot Kulit yang bekerja sebanyak 38 karyawan dengan jabatan yang berbeda.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, dalam data kuantitatif ini memuat beberapa informasi dan

¹¹ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*, 81.

¹² Usman Rianse dan Abdi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2009), 19.

¹³ Sugiyono, 122.

¹⁴ *Ibid.*, 125.

juga penjelasan yang dinyatakan menggunakan bilangan atau berbentuk angka.¹⁵ Dalam penelitian ini yang diperlukan adalah tingkat pendidikan, etika kerja karyawan, dan jumlah besaran produktivitas perbulah/pertahunan yang nantinya akan disatukan dengan hasil observasi langsung, hasil wawancara dan juga dokumentasi perusahaan untuk lebih mempermudah penulisan penelitian.

Sumber data atau yang disebut dengan sumberdata penelitian merupakan Subyek atau darimana data mampu diperoleh peneliti. Dalam penelitian ini penelitimenggunakan sumber data primer, Sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dan dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertama (pemilik).¹⁶

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data yang akan dianalisis atau diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan.¹⁷ Mengumpulkan data adalah metode mengamati variabel yang ingin diteliti.¹⁸ Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Metode kuesioner adalah alat teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Untuk memperoleh data maka angket harus

¹⁵ Samudi Suryabrata, *Metode Penelitian*(Jakarta: Rajawali, 1987), 93.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Bawono A, *Multivariate Analysis Dengan SPSS* (Salatiga: STAIN Press, 2006), 28.

¹⁸ Idid.

disebarkan kepada responden terutama pada penelitian survey.¹⁹ Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Home Industri Dompot Kulit dengan menggunakan pengukuran skala likert.

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator/sub indikator variabel. Selanjutnya indikator atau sub indikator dijadikan sebagai pedoman untuk menyusun butir-butir instrumen yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan.²⁰

G. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat bantu/ukur yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mendapatkan data yang benar dibutuhkan alat pengumpul data yang benar pula. Instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi oprasional, dan skala pengukurannya.²¹

Pada pengumpulan data ini jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiono, *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata.²² Untuk memenuhi keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

- 1) Sangat setuju diberi skor 4
- 2) Setuju diberi skor 3
- 3) Tidak setuju diberi skor 2
- 4) Sangat tidak setuju diberi skor 1

¹⁹Amos, *Metode Penelitian Statisti*, 217.

²⁰Ibid., 240.

²¹Wiratna Sujarweni, 97.

²²Sugiyono., 125.

H. Validitas dan Reabilitas Instrumen

1. Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkatan kevalidan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukut sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.²³ Dalam tes validitas dimana skala kesimpulan yang dibuat berdasarkan skor angka menjadi sesuai, bermakna, dan berguna. Validitas dinilai berdasarkan pada populasi, tujuan, dan karakteristik lingkungan dimana pengukuran tersebut dilakukan. Sehingga hasil yang akan didapatkan menjadi valid dalam satu situasi dan invalid dalam situasi yang lainnya.²⁴ Untuk menguji validitas instrumen penelitian yang digunakan kolerasi product monmen atau metode pearson, dengan rumus sebagaimana berikut ini:²⁵

$$R_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

R_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah sampel atau subjek

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor x dan skor y

Y = jumlah total skor x

X = jumlah skor y

²³ Danang Sunyoto, *Praktik SPSS*, 144.

²⁴ Saipul Hamdi dan E. Bahrudin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, 66.

²⁵ Sugiyono, 36.

X^2 = jumlah dari kuadrat x

Y^2 = jumlah kuadrat y

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila :²⁶

- 1) Koefisien korelasi product moment melebihi 0,361
- 2) Koefisien korelasi product moment $> r$ -tabel ($\alpha ; n - 2$) n = jumlah sampel dan nilai $\text{sig.} < \alpha$.
- 3) Untuk mempermudah perhitungan peneliti menggunakan bantuan program SPSS untuk menguji validitas instrumen dengan melihat nilai $\text{sig.} < \alpha$ (0,05).

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas berdasar pada konsisten pengukuran hingga hasilnya sama berdasarkan bentuk yang berbeda dari instrument yang sama ataupun waktu pengumpulan data. Dalam mengkonseptualkan reliabilitas dengan menentukan daerah pengukuran terbebas oleh kesalahan. Jika suatu instrument mempunyai tingkat kesalahan kecil maka suatu instrument tersebut reliabel, namun jika suatu instrument tersebut mempunyai tingkat kesalahan besar maka suatu instrument tersebut tidak reliabel.²⁷ Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik pengukuran koefisien dari *Cronbach's Alpha*. Kuesioner handal (reliabel) apabila memiliki kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Selain itu *Cronbach's*

²⁶ Syofian Siregar, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (Jakarta : Kencana, 2013), 38.

²⁷ Asep Saipul Hamdi dan E. Bahruddin, *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan*, 74.

Alphayang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reliabilitasnya. Adapun rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum St^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

R_{11} = koefisien reliabilitas tes

N = banyaknya butir item pertanyaan/pernyataan

1 = bilangan konstanta

$\sum St^2$ = jumlah varian butir skor dari tiap-tiap butir item

St^2 = variabel total²⁸

I. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi. Sebelum data di analisis, terlebih dahulu dilakukan melalui uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tujuannya menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel *independent* dan variabel *dependent* mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ketika residual dari data memiliki distribusi normal atau yang mendekati normal.

²⁸Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial Cet. Ke-4*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 86.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika Sig $>0,05$ maka residual berdistribusi normal dan jika Sig $<0,05$ maka residual berdistribusi tidak normal.²⁹

b) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi linier ada korelasi antara kesalahan pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian Durbin Watson (DW). Kriteria pengambilannya adalah:³⁰

- 1) Jika $0 < dL$, berarti autokorelasi positif
- 2) Jika $4 - dL < d < 4$, berarti autokorelasi negatif
- 3) Jika $dU < d < 4 - dU$, berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif
- 4) Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$, pengujian tidak yakin

c) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu penelitian dalam model regresi tersebut ditemukan adanya hubungan yang tinggi atau sempurna antar variabel *independen*.³¹ Multikolinearitas timbul sebagai akibat adanya hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua

²⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*(Bandung: Alfabeta, 2006), 196.

³⁰ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen. Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta : Deepublish Publisher, 2020), 138.

³¹ Dyah Nirmala Arum Janie, *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS* (Semarang : University Press, 2012),19.

variabel penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model.³²

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF. Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berfungsi untuk menguji apakah suatu penelitian dalam model regresi tersebut terjadi kesamaan variasi dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode uji glejser. Kriteria dalam penilaian uji glejser adalah sebagai berikut:³³

- 1) Apabila sig parameter untuk variabel *independent* mempunyai nilai $<0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila sig parameter untuk variabel *independent* mempunyai nilai $>0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

e) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variable yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari buah variable yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linier dan

³²Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, 39.

³³Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen. Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, 209.

signifikan. Uji linieritas merupakan pra syarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Adapun teknik analisisnya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. >0,05, maka variable memiliki hubungan yang linier.
- 2) Jika nilai sig < 0,05, maka variable memiliki hubungan yang tidak linier.³⁴

2. Analisis Variabel Dummy

Variabel dummy yaitu untuk memprediksi nilai tergantung menggunakan variabel yang bersifat kategorikal. Analisis variabel dummy digunakan untuk melihat bagaimana klasifikasi-klasifikasi dalam sampel yang berpengaruh terhadap parameter pendugaan.³⁵ Dalam penelitian ini variabel dummy digunakan untuk menjelaskan variabel X₁. Dasar/base yang digunakan adalah pendidikan SMA sehingga Dummy yang digunakan adalah untuk pendidikan SMP dan pendidikan SD. Hasil analisis dibandingkan antara dummy SMP dengan dengan base serta dummy SD. Model regresi dengan variabel dummy pada penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_0 + b_1D_1 + b_2D_2 + b_3X_2 + b_4X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

D₁ = Tingkat Pendidikan SD

D₂ =Tingkat Pendidikan SMP

X₂ = Etika Kerja

³⁴Santoso, Buku Latihan Statistik Parametrik (Jakarta : PT. Elex Media, 2010), 65.

³⁵Jhonatan Sawono, *Model Linier dan Non Linier Dalam IBM SPSS 21* (Jakarta: Elex MediaKomputindo, 2013), 145.

X_3 = Kompensasi

$b_1b_2b_3$ = Koefisien regresi

e = Standar error

a = Konstanta³⁶

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis linier sederhana merupakan analisis untuk mencari pengaruh antara satu variabel dependen X dengan variabel independen Y.

Adapun persamaan model regresi linier sederhana sebagai berikut:³⁷

$$Y = b_0 + bX + \epsilon$$

Dimana

Y = Variabel terikat/dependen

X = Variabel bebas/independen

b_0 = Konstanta

b = Koefisien

ϵ = Error

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh beberapa variabel X pada variabel Y. Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Tiingkat Pendidikan (X_1) dan Etika Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) dengan persamaan:

³⁶Maulida Nurhidayati & Sovia Zahrianti Erika, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)" *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 2 (2020), 108.

³⁷ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian* (Yogyakarta : Pustaka Felichia, 2016), 122-123.

$$Y = b_0 + b_1D_1 + b_2D_2 + b_3X_2 + b_4X_3 + e$$

Keterangan:³⁸

Y = Produktivitas Karyawan

D₁ = Tingkat Pendidikan SD

D₂ = Tingkat Pendidikan SMP

X₂ = Etika Kerja

X₃ = Kompensasi

b₁b₂b₃ = Koefisien regresi

e = Standar error

5. Uji Hipotesis

Untuk menilai ketepatan suatu fungsi regresi dapat diukur melalui nilai statistik uji parsial t, uji F, dan nilai koefisien determinasi R².

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh pada variabel dependen dengan derajat keabsahan 5 %. Pengambilan kesimpulannya dengan melihat nilai sig. dibandingkan dengan nilai α (5%) atau membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} langkah-langkah sebagai berikut:³⁹

1) Menurut Hipotesis

H₀₁ = Tingkat Pendidikan secara parsial berpengaruh pada produktivitas karyawan.

³⁸ Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan Edisi Kedua* (Yogyakarta : UPP STIM YKPN, 2015), 7.

H_{a1} = Tingkat Pendidikan secara persial berpengaruh pada produktivitas karyawan

H_{02} = Etika kerja secara persial tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan

H_{a2} = Etika kerja secara persial berpengaruh pada produktivitas karyawan

H_{03} = Kompensasi secara persial tidak berpengaruh pada produktivitas karyawan

H_{a3} = Kompensasi secara persial berpengaruh pada produktivitas karyawan

2) Kaidah Pengujian

(a) Berdasarkan perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel}

Jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

(b) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika $Sig. > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $Sig. < 0,05$ maka H_0 ditolak

b) Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah secara bersama – sama koefisien variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai sig. dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5% atau membandingkan

F_{hitung} dan F_{tabel} . Pengambilan kesimpulannya menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:⁴⁰

1) Menghitung Hipotesis

H_{04} = Tingkat Pendidikan, etika kerja, dan kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

H_{04} = Tingkat Pendidikan, etika kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh pada produktivitas karyawan.

2) Kaidah Pengujian

(a) Berdasarkan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak

(b) Berdasarkan nilai probabilitas

Jika Sig. > 0,05 maka H_0 diterima

Jika Sig. < 0,05 maka H_0 ditolak

c) Uji Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 (Tingkat Pendidikan), X_2 (Etika Kerja) dan X_3 (Kompensasi) terhadap variabel Y (Produktivitas Karyawan). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:⁴¹

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

⁴⁰ Andhita Dessy Wulansari, *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*, 101.

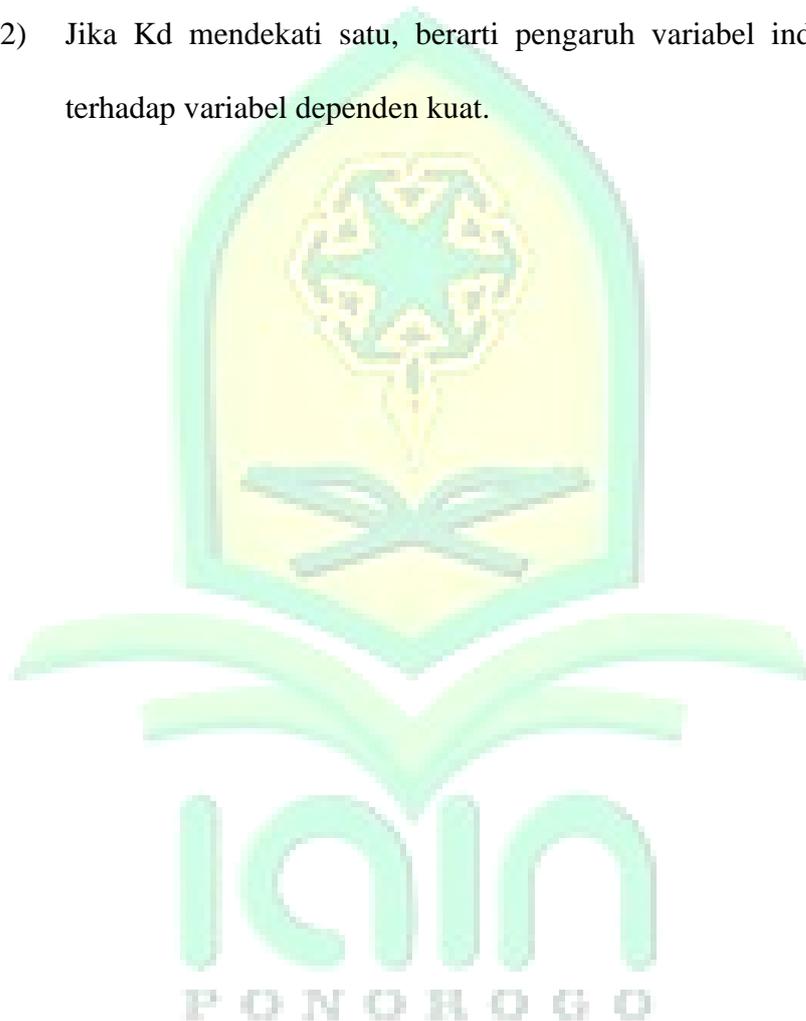
⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013), 247.

Kd : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:⁴²

- (1) Jika Kd mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah lemah.
- (2) Jika Kd mendekati satu, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.



⁴² Ibid.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Home Industri Genuin Leather ini berdiri sejak tahun 2008. Pada mulanya Bapak Sadi bekerja sebagai karyawan di sebuah perusahaan dompet di Surabaya, Setelah menikah Bapak Sadi mengajak istrinya Ibu Warsi. Awalnya Bapak Sadi hanya bekerja sebagai karyawan borongan, kemudian diangkat menjadi pengawas karyawan. Dengan berjalannya waktu tentu Bapak Sadi sudah mempunyai banyak pengalaman tentang pembuatan dompet secara menyeluruh. Baik itu tentang bahan baku yang baik, pengerjaan yang baik, dan tentang pemasaran produk. Dari hal ini timbul gagasan Bapak Sadi akan melakukan produksi secara mandiri, karena menurut beliau bekerja dengan orang tidak menyenangkan jika memiliki usaha sendiri. Dari situ selain menjadi karyawan Bapak Sadi dan istri mencoba memproduksi barang sendiri, tentu saja itu tidak mudah. Satu dua buah dompet dibuat dan ditawarkan kepada sahabat-sahabatnya. Sejak awal Bapak Sadi sudah sangat memperhatikan kualitas produk baik dari bahan baku dan cara pengerjaan barang. Sembari mengumpulkan modal beliau dengan telaten menjalani hal tersebut sampai di tahun 2008 Pak Sadi dan istri memutuskan untuk mendirikan *home industri* secara mandiri di desa.¹

Bapak Sadi dan Istri merintis usahanya sejak tahun 2008 yang masih dikelola mandiri. *Home Industri Genuin Leather* ini diberi nama *Genuin*

¹ Sadi, *Wawancara*, 23 Maret 2021

Leather. Home industri ini merupakan usaha yang bergerak dibidang produksi barang dan jasa yang berada di Desa Dukuh, Rt 02 Rw 06 Ngagglik, Kecamatan Bulukerto Kabupaten Wonogiri, Provinsi Jawa Tengah. *Home Industri Genuin Leather* memiliki karyawan tetap sebanyak 38 orang, *home industri* ini memproduksi, dompet kulit pria dan wanita, sabuk kulit, dan tas pria wanita. Peralatan yang dimiliki oleh *home industri* ini sudah bisa dikatakan memadai.²

Pada awalnya Bapak Sadi merasa kesulitan mencari pasar, dan karyawan yang kompeten karena *home industri* ini berada ditengah pemukiman warga desa. Seiring berjalannya waktu dengan terus memperbaiki kualitas dan menjangring komunikasi dengan sahabanya. Saat ini Pak Sadi sudah memiliki 9 distributor tetap dan bekerjasama dengan 20 toko dengan sistem penitipan barang. Pada tahun 2013 *home industri* dompet kulit membuka cabang II di desa Gondangrubuh, Rt01 Rw 06 Soko, Bulukerto, Wonogiri, Jawa Tengah.³

B. Hasil Analisis Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukut sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan kelayakan butir-butir soal yang mendefinisikan suatu variabel. Untuk menguji validitas instrumen dengan

² Warsi, *Wawancara*, 23 Maret 2021.

³ Sadi, *Wawancara*, 23 Maret 2021.

melihat nilai $\text{sig.} < \alpha (0,05)$.⁴ Hasil uji validitas masing-masing indikator dapat dilihat pada Tabel 4.1, Tabel 4.2 dan Tabel 4.3.

a. **Validitas Variabel Etika Kerja (X_2)**

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Etika Kerja X_2

Nomer Item	Nilai Sig	Nilai Sig	Keterangan
1.	0,001	0,05	Valid
2.	0,000	0,05	Valid
3.	0,000	0,05	Valid
4.	0,001	0,05	Valid
5.	0,000	0,05	Valid
6.	0,000	0,05	Valid
7.	0,000	0,05	Valid
8.	0,000	0,05	Valid
9.	0,000	0,05	Valid
10.	0,007	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2021

Pada Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 10 pertanyaan pada variabel etika kerja (X_2) memiliki nilai $\text{Sig} < 0,05$ sehingga dikatakan sudah valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel etika kerja.

b. **Uji Validitas Variabel Kompnsasi (X_3)**

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa 8 pertanyaan pada variabel kompensasi memiliki nilai $\text{Sig} < 0,05$ sehingga dikatakan sudah valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian variabel kompensasi.

⁴ Tukiran Tanireja, *Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 42.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Kompensasi

Nomer Item	Nilai Sig	Nilai Sig	Keterangan
1	0,001	0,05	Valid
2	0,026	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,028	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,001	0,05	Valid
8	0,020	0,05	Valid

Sumber : Data diolah SPSS, 2021.

c. Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

Nomer Item	Nilai Sig	Nilai Sig	Keterangan
1	0,000	0,05	Valid
2	0,001	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,011	0,05	Valid
5	0,002	0,05	Valid
6	0,029	0,05	Valid
7	0,012	0,05	Valid
8	0,019	0,05	Valid
9	0,001	0,05	Valid
10	0,026	0,05	Valid
11	0,023	0,05	Valid
12	0,035	0,05	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2021

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 12 item pertanyaan dalam variabel produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai Sig < 0,05 sehingga dikatakan sudah valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian produktivitas karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumusan koefisien α dari *cronbach* yaitu dengan ketentuan instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *crinbach* $> 0,6$.⁵ Adapun nilai reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach</i>	Batas	Keterangan
1	X2	0,836	0,6	Reliabel
2	X3	0,686	0,6	Reliabel
3	Y	0,732	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach* dari masing-masing variabel $> 0,6$ sehingga semua item pertanyaan yang diajukan sudah reliabel. Selanjutnya instrumen yang dimiliki dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri yang berjumlah 38 karyawan dan akan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri sebagai berikut:

⁵ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 90.

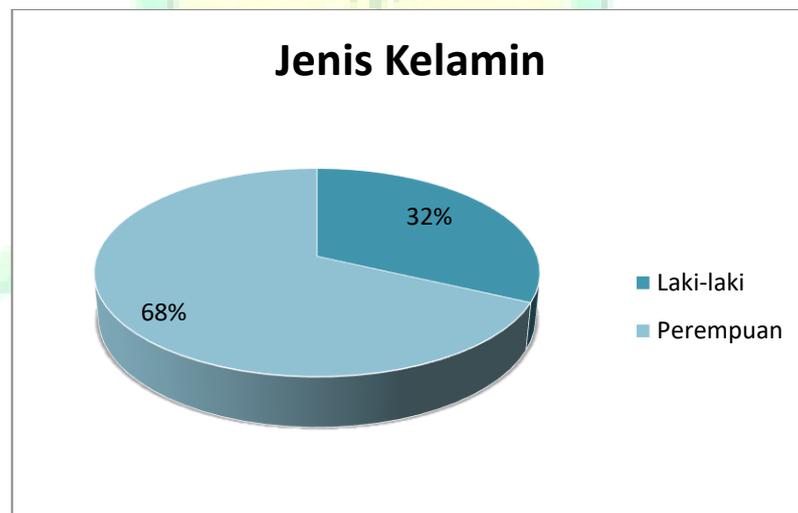
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	12	32%
2	Perempuan	26	68%
	Jumlah	38	100%

Sumber: Data pengolahan 2021.

Berdasarkan hasil Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 38 responden yang diteliti 12 responden dengan persentase 32% adalah laki-laki dan 26 responden dengan persentase 68% adalah perempuan, dengan demikian responden terbanyak adalah perempuan. Berikut gambar diagram berdasarkan keterangan pada Tabel 4.5.



Gambar 4.1 Jenis Kelamin

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

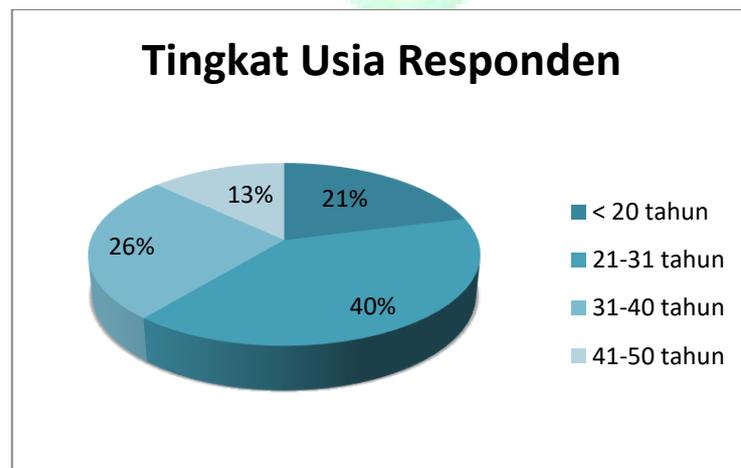
Tabel 4.6

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase
1	< 20	8	21%
2	21-30	15	40%
3	31-40	10	26%
4	41-50	5	13%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Primer, Pengolahan 2021.

Dari data Tabel 4.6 tersebut dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia kurang dari 20 tahun berjumlah 8 dengan persentase 21%, sementara yang berusia 21 sampai 30 tahun berjumlah 15 dengan persentase 40%, responden berumur 31 sampai 40 tahun berjumlah 10 responden atau 26%, dan yang terakhir berusia 41 sampai 50 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase 13%. Dapat ditarik kesimpulan bahwa responden terbanyak berusia 21 sampai 30 tahun dan responden paling sedikit yaitu berusia 41-50 tahun. Berikut gambar diagram berdasarkan keterangan pada Tabel 4.6.



Gambar 4.2 Tingkat Usia Responden

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

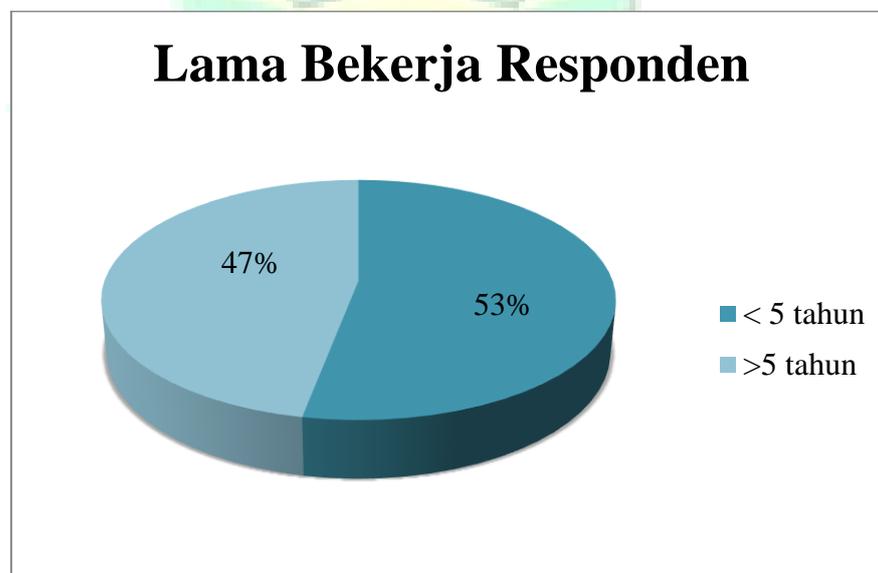
Tabel 4.7

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	20	53%
2	>5 tahun	18	47%
	Jumlah	38	100%

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan 2021.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa responden yang sudah lama bekerja kurang dari 5 tahun berjumlah 20 responden dengan persentase 53%, sedangkan responden yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 18 responden dengan persentase 47%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas responden bekerja kurang dari lima tahun berjumlah 20 responden. Berikut diagram berdasarkan keterangan Tabel 4.7.



Gambar 4.3 Lama Bekerja Responden

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $Sig > 0,05$ maka residual berdistribusi normal dan jika $Sig < 0,05$ maka residual berdistribusi tidak normal.⁶ Hasil pengujian normalitas residual dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized residual
N		38
Normal parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2,60332016
Most Extreme Differences	Absolute	0,088
	Positif	0,088
	negative	-0,083
Kolmogorov-smirnov Z		0,543
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,929

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,929 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal atau asumsi normal terpenuhi.

⁶Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial Cet. Ke-4*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000), 86.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan dalam suatu model penelitian untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar residual observasi t dengan residual observasi $t-1$. Hasil pengujian menggunakan Durbin Watson dari model regresi dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Nilai Durbin Watson	Tabel Durbin Watson		Keterangan
	Du	4 – dU	
1, 895	1,722	2,278	tidak ada autokorelasi

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh dari hasil regresi sebesar $dU < dw < 4 - dU$ atau $1,722 < 1,895 < 2,278$ dengan demikian dapat diartikan bahwa tidak terjadikasus autokorelasi pada model regresi dan asumsi non autokorelasi telah terpenuhi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian ini untuk menguji variabel X sebagai variabel independen dengan nilai *absolute unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil *sig* $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila *sig* $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	A	Keterangan
D ₁	0,363	0,05	Tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual
D ₂	0,808	0,05	Tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual
X ₂	0,165	0,05	Tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual
X ₃	0,916	0,05	Tidak ada pengaruh terhadap harga mutlak residual

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021

Dari hasil analisis diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variabel tingkat pendidikan SD (D₁) sebesar 0,363 dan tingkat pendidikan SMP (D₂) sebesar 0,808, nilai signifikan untuk variabel etika kerja (X₂) sebesar 0,165 dan nilai signifikan untuk variabel kompensasi (X₃) sebesar 0,916. Maka nilai signifikansi semua variabel bebas lebih besar dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga asumsi non heteroskedastisitas terpenuhi.

d. Uji Multikolenieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu penelitian dalam model regresi ditemukan adanya hubungan antar variabel bebas. Untuk mengetahui adanya multikolinieritas pada penelitian ini digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 maka persamaan regresi linier berganda tidak terjadi

kasus multikolinieritas. Hasil pengujian multikolenieritas dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolenieritas

Variabel bebas	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	Keterangan
D ₁	0,671	1,490	Tidak terjadi multikolinieritas
D ₂	0,693	1,442	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₂	0,722	1,385	Tidak terjadi multikolinieritas
X ₃	0,834	1,199	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021

Nilai *VIF* pada variabel tingkat pendidikan SD (D₁) sebesar 1,490 dan tingkat pendidikan SMP (D₂) sebesar 1,442, nilai *VIF* pada variabel etika kerja (X₂) sebesar 1,385, dan nilai *VIF* variabel kompensasi (X₃) sebesar 1,199. Karena nilai *VIF* semua variabel kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas, dengan demikian asumsi non multikolenieritas telah terpenuhi.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Adapun teknik analisisnya jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel memiliki hubungan yang linier. Dan jika nilai Sig. < 0,05, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linier berikut adalah Tabel linieritas:

1) Uji Linieritas Variabel Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas X_2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * ETIKA KERJA	Between Groups	(Combined)	232.357	14	16.597	2.068	.059
		Linearity	86.249	1	86.249	10.745	.003
		Deviation from Linearity	146.108	13	11.239	1.400	.232
	Within Groups		184.617	23	8.027		
	Total		416.974	37			

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat linieritas antara variabel produktivitas karyawan (Y) dengan etika kerja (X_2). Kesimpulan ini diperoleh dari nilai signifikansi pada baris *Deviation from Linierity* sebesar 0,232 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

2) Uji Linieritas Variabel Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas X_3 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS KARYAWAN * KOMPENSASI	Between Groups	(Combined)	200.665	11	18.242	2.193	.049
		Linearity	111.564	1	111.564	13.410	.001
		Deviation from Linearity	89.102	10	8.910	1.071	.418
	Within Groups		216.308	26	8.320		
	Total		416.974	37			

Berdasarkan hasil Tabel 4.13 diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat linieritas antara variabel produktivitas karyawan (Y) dengan kompensasi (X₃). Kesimpulan ini diperoleh dari nilai signifikansi pada baris *Deviation form Linierity* sebesar 0,418 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, variabel ini dapat digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y Dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil pengujiannya sebagaimana berikut:

a. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Tingkat Pendidikan (X₁)

1) Model Regresi

Tabel 4.14

Uji Regresi Linier Sederhana Tingkat Pendidikan (X₁)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficient	T	Sig
	B	SE			
(Constant)	39,750	0,991		40,115	0,000
Tingkat Pendidikan SD	-0,179	1,633	-0,021	-0,109	0,914
Tingkat Pendidikan SMP	0,618	1,266	0,093	0,489	0,628

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 39.750 - 1,79D_1 + 0,618D_2 + e$$

Artinya:

a) Konstanta (b_0)

Nilai konstanta b_0 sebesar 39,750 menunjukkan bahwa karyawan dengan pendidikan SMA memiliki produktivitas sebesar 39,750.

b) Koefisien b_1 variabel tingkat pendidikan SD

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar -1,79 menunjukkan bahwa jika pendidikan karyawan adalah SD maka produktivitas karyawan sebesar $39,750 - 1,79 = 37,96$.

c) Koefisien b_2 variabel tingkat pendidikan SMP

Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 0,628 menunjukkan bahwa jika pendidikan karyawan adalah SMP maka produktivitas karyawan sebesar $39,750 + 0,628 = 40,378$.

2) Uji t

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa hasil uji-t dari variabel tingkat pendidikan SD (D_1) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai *sig* sebesar 0,914 > 0,05 ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan produktivitas karyawan yang memiliki pendidikan SD dengan karyawan yang memiliki pendidikan SMA. Karena dapat disimpulkan bahwa D_1 dan D_2 tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

3) Koefisien Determinan

Tabel 4.15
Model Summary Variabel X₁

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,105 ^a	0,011	-0,046	3,433

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 diketahui bahwa besarnya nilai R dalam regresi linier sederhana sebesar 0,105 yang berarti hubungan antara variabel tingkat pendidikan dengan produktivitas karyawan kurang. Sedangkan besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square yaitu sebesar 0,011 atau 1,1% yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 1,1% sedangkan 98,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

b. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Etika Kerja (X₂)

1) Model Regresi

Tabel 4.16
Uji Regresi Linier Sederhana Etika Kerja (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficient	T	Sig
	B	SE			
(Constant)	27,403	4,149		6,605	0,000
Etika Kerja	0,386	0,126	0,455	3,064	0,004

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021.

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 27,403 + 0,386 X_2 + \varepsilon$$

Artinya:

a) Konstanta (b_0)

Nilai konstanta b_0 sebesar 27,403 menunjukkan bahwa apabila variabel independen X_2 (Etika Kerja) bernilai nol maka produktivitas karyawan sebesar 27,403 satuan.

b) Koefisien b_3 variabel etika kerja

Besarnya nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,386. Nilai b_3 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel etika kerja (X_2) dengan variabel produktivitas karyawan (Y). Jika etika kerja naik 1 satuan maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,386 dengan asumsi variabel independen tetap.

2) Uji t

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa hasil uji-t dari variabel etika kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai *sig* sebesar $0,004 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja (X_2) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

3) Koefisien Determinan

Tabel 4.17
Model Summary Variabel X₂

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,455 ^a	0,207	0,185	3,031

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 diketahui bahwa besarnya nilai R dalam regresi linier sederhana sebesar 0,455 yang berarti hubungan antara variabel etika kerja dengan produktivitas karyawan lemah. Sedangkan besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square yaitu sebesar 0,207 atau 20,7% yang berarti bahwa variabel etika kerja mampu menjelaskan atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 20,7% sedangkan 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

c. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X₃)

1) Model Regresi

Tabel 4.18
Hasil Uji Pengaruh X₃ Terhadap Y

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficient	T	Sig
	B	SE			
(Constant)	24,148	4,404		5,483	0,000
Kompensasi	0,604	0,167	0,517	3,626	0,001

Sumber: Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 24,148 + 0,604 X_3 + \varepsilon$$

Artinya:

a) Konstanta (b_0)

Nilai konstanta b_0 sebesar 24,148 menunjukkan bahwa apabila variabel independen X_3 (Kompnsasi) bernilai nol maka produktivitas karyawan sebesar 24,148 satuan.

b) Koefisien b_4 variabel kompensasi

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,604. Nilai b_4 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi (X_3) dengan variabel produktivitas karyawan (Y). Jika kompensasi naik 1 satuan maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,604 dengan asumsi variabel independen tetap.

2) Uji t

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa hasil uji-t dari variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai *sig* sebesar $0,001 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y).

3) Koefisien Determinan

Tabel 4.19
Model Summary Variabel X₂

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,517 ^a	0,268	0,247	2,913

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 diketahui bahwa besarnya nilai R dalam regresi linier sederhana sebesar 0,517 yang berarti hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas karyawan lemah. Sedangkan besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square yaitu sebesar 0,268 atau 26,8% yang berarti bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 26,8% sedangkan 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X₁, X₂, dan X₃ terhadap variabel Y. Hasil uji koefisien model regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Estimasi Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	SE			
(Constant)	15,778	5,263		2,998	0,005
Tingkat Pendidikan SD	1,731	1,408	0,203	1,234	0,226
Tingkat Pendidikan SMP	1,912	1,074	0,289	1,780	0,084
Etika Kerja	0,330	0,135	0,388	2,444	0,020
Kompensasi	0,464	0,173	0,397	2,687	0,011

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021.

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diketahui bahwa model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 15,778 + 1,731 D_1 + 1,912 D_2 + 0,330 X_2 + 0,464 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

1) Konstanta (b_0)

Nilai konstanta b_0 sebesar 15,778 menunjukkan bahwa apabila karyawan berpendidikan SMA serta X_2 , X_3 bernilai nol atau tidak ada maka produktivitas karyawan sebesar 15,778. Jika pendidikan karyawan SMP serta X_1 dan X_2 bernilai nol maka produktivitas karyawan sebesar $15,778 + 1,912 = 17,69$ satuan. Jika pendidikan SD serta X_1 dan X_2 bernilai nol maka produktivitas karyawan sebesar $15,778 + 1,731 = 17,509$ satuan.

2) Koefisien b_1 variabel D_1 (tingkat pendidikan SD)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 1,731. Artinya ketika karyawan memiliki pendidikan SD maka produktivitas karyawan bertambah 1,731 dengan asumsi variabel lain tetap.

3) Koefisien b_2 variabel D_2 (tingkat pendidikan SMP)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar 1,912. Artinya ketika karyawan memiliki pendidikan SMP maka produktivitas karyawan bertambah 1,912 dengan asumsi variabel lain tetap.

4) Koefisien b_3 variabel X_2 (Etika Kerja)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_3) sebesar 0,330. Nilai b_3 yang positif menunjukkan adanya hubungan antara variabel etika kerja (X_2) dengan produktivitas karyawan (Y) yang searah. Jika etika kerja karyawan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat. Nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,330 maka dapat diartikan jika etika kerja dinaikkan satu satuan maka produktivitas karyawan naik sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

5) Koefisien b_4 variabel X_3 (kompensasi)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_4) sebesar 0,464. Nilai b_4 yang positif menunjukkan adanya hubungan antara variabel kompensasi (X_3) dengan produktivitas karyawan (Y) yang searah. Jika kompensasi karyawan baik maka produktivitas karyawan akan meningkat. Nilai koefisien regresi b_4 sebesar

0,464 maka dapat diartikan jika kompensasi dinaikkan satu satuan maka produktivitas karyawan naik sebesar 0,464 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan langkah membandingkan antara nilai dari F_{hitung} dengan F_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 (5%). Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Hasil uji kesesuaian model atau uji F dapat dilihat pada Tabel 4.20 sebagai berikut:

Tabel 4.21
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	166,214	4	41,554	5,468	0,002 ^b
	Residual	250,759	33	7,599		
	Total	416,974	37			

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS 2021.

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.21 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (0,05; 33) atau $5,468 > 2,66$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan (X_1), etika kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y).

c. Uji t

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tingkat pendidikan (X_1), Etika kerja (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen produktivitas karyawan (Y) secara parsial. Jika $|t_{hitung}| > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.22

Tabel 4.22
Coefficient

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	T	Sig
	B	SE	Beta		
(Constant)	15,778	5,263		2,998	0,005
Tingkat Pendidikan SD	1,731	1,408	0,203	1,234	0,226
Tingkat Pendidikan SMP	1,912	1,074	0,289	1,780	0,084
Etika Kerja	0,330	0,135	0,388	2,444	0,020
Kompensasi	0,464	0,173	0,397	2,687	0,011

Sumber : Data Primer, Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.21 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel tingkat pendidikan SD (D_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,226 > 0,05$ ($\alpha=5\%$) dan tingkat pendidikan SMP $0,084 > 0,05$ ($\alpha=5\%$) sehingga dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y).

- 2) Variabel Etika kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai sigifikansi uji t sebesar $0,020 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel etika kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y).
- 3) Variabel kompensasi (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai sigifikansi uji t sebesar $0,011 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y).

d. Koefisien Determinan

Dalam pengujian ini koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel tingkat pendidikan (X_1), variabel etika kerja (X_2), dan variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) dengan menghitung nilai *R square* (koefisien determinasi). Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23
Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,631 ^a	0,399	0,326	2,757

Sumber: Data Primer Hasil Pengolahan SPSS 2021

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.23 diketahui bahwa besarnya nilai R dalam nilai regresi berganda sebesar 0,631 yang menunjukkan

bahwa terdapat hubungan antara variabel tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,631. Sedangkan besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel *R square* sebesar 0,399 yang menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yaitu tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan sebesar 39,9% sedangkan 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan

Menurut Sedarmayanti, tingkat pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas karyawan, selain itu produktivitas karyawan juga bisa dipengaruhi oleh pelatihan, ketrampilan, manajemen, lingkungan kerja, teknologi dan tingkat prestasi.⁷ Pendidikan menurut Ruky merupakan tindakan yang dilakukan oleh pihak karyawan dalam upaya menguasai pekerjaan, ketrampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu yang mengakibatkan perubahan yang relatif bersifat permanen dalam perilaku kerja karyawan.⁸ Pada dasarnya pendidikan tidak terlepas dari hakikat manusia, sebab subjek utama pendidikan adalah manusia. Oleh karena itu pencapaian tingkat produktivitas yang dihasilkan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya bervariasi tergantung tingkat

⁷ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 72-77.

⁸ Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69.

pendidikan yang ditempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula tingkat produktivitas yang dihasilkan.⁹

Hasil pengujian dalam uji t diketahui bahwa pengaruh tingkat pendidikan SD (D_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,914 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan tingkat pendidikan SMP (D_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,628 > 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_{01} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan (X_1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) secara signifikan. Hasil pengujian regresi sederhana mempunyai nilai koefisien yang positif sebesar 0,991 yang artinya bahwa jika tingkat pendidikan dinaikkan satu satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,991 satuan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat nilai positif yaitu sebesar 0,105 yang berarti hubungan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri sebesar 0,105 dan nilai *R square* sebesar 0,011 atau 1,1% yang artinya bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan sebesar 1,1% sedangkan 98,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusta Dewi Rustyani pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh ketrampilan, pengalaman kerja dan tingkat pendidikan terhadap

⁹ Tirtawatiabdjul, “Peningkatan Motivasi Mahasiswa PGBI Kelas Fisika Dasar Pada Penyelenggaraan *Lesso Study*”, FMIPA, Universitas Gorontalo, Vol 8, No 1 (2013), 1.

Produktivitas kerja kerajinan anyam”.¹⁰ Dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa tingka pendidikan secara persial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja kerajinan anyam di Bali.

Untuk itu perusahaan perlu mengetahui bahwa tidak semua pekerjaan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat pendidikan tertentu karena dalam penelitian ini objek penelitian adalah *home industri* dompet kulit yang mana, jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak mensyaratkan tingkat pendidikan tertentu dan ternyata ketrampilan tidak membutuhkan tingkat pendidikan yang tinggi dimana pendidikan SD, SMP maupun SMA mampu memberikan produktivitas yang sama. Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan kemauan dan ketelatenan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

2) Pengaruh Etika Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Nitisemito mengemukakan bahwa etika kerja merupakan faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas. Sedangkan menurut Muhammad Djakfar, etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok atau bangsa.¹¹ Menurut Idris, produktivitas kerja karyawan akan berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan jika seorang karyawan sudah menerapkan etika dengan baik, sehingga pekerjaan akan dilakukan dengan efektif dan efisien. Secara umum peningkatan produktivitas dilakukan dengan

¹⁰ Rusta Dewi Rustyani, *Pengaruh Ketrampilan, Pengalaman Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Kerajinan Anyam* (Denpasar: Universitas Udayana, 2017), 54.

¹¹ Ibid., 96.

peningkatan kemampuan, disiplin kerja, etos kerja, sikap kerja, kreatif dan inovatif serta membangun lingkungan yang sehat untuk memicu prestasi.¹²

Hasil pengujian dalam uji t diketahui bahwa pengaruh etika kerja (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_{01} ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa etika kerja (X_2) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri secara signifikan. Hasil pengujian regresi sederhana mempunyai nilai koefisien yang positif sebesar 0,386 yang artinya bahwa jika etika kerja dinaikkan satu satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,386 satuan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat nilai positif yaitu sebesar 0,455 yang berarti hubungan antara etika kerja terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri sebesar 0,455 dan nilai *R square* sebesar 0,207 atau 20,7% yang artinya bahwa variabel etika kerja mampu menjelaskan sebesar 20,7% sedangkan 79,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Azalia Nabila Putri pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta”. Dengan hasil penelitian yang menyatakan

¹² Amirrudin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 46.

etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta.¹³

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu menjangkau karyawan yang memiliki etika yang baik, bertanggung jawab, dan disiplin sehingga lebih fokus dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dan mampu mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.

3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Menurut Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk seperti dalam pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan kesempatan untuk berkarir.¹⁴ Menurut Samsudin, pengaruh kompensasi memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Jika pemberian kompensasi itu cenderung rendah maka produktivitas cenderung menurun begitupun sebaliknya.¹⁵

Hasil pengujian dalam uji t diketahui bahwa pengaruh kompensasi (X_3) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_{01} ditolak. Jadi dapat disimpulkan

¹³ Azalia Nabila Putri, *Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 15.

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 101.

¹⁵ Dr. Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, (Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017), 129.

bahwa kompensasi (X_3) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan (Y) *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri secara signifikan. Hasil pengujian regresi sederhana mempunyai nilai koefisien yang positif sebesar 0,604 yang artinya bahwa jika kompensasi dinaikkan satu satuan maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,604 satuan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat nilai positif yaitu sebesar 0,517 yang berarti hubungan antara kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri sebesar 0,517 dan nilai R^2 sebesar 0,268 atau 26,8% yang artinya bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan sebesar 26,8% sedangkan 73,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Nailuk Najih 2016 dengan judul “Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”. Dengan hasil penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 5,82% terhadap produktivitas karyawan di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati.¹⁶

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan merupakan suatu hal yang penting, selain memicu semangat pemberian kompensasi

¹⁶ Ahmad Nailuk Najih, *Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati* (Semarang: UIN Walisongo Semarang), 2016.

juga dapat peningkatan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi perlu diperhatikan oleh perusahaan.

4) Pengaruh tingkat pendidikan, etika kerja, dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri.

Menurut Yuniarsih produktivitas kerja adalah sebgaaian hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama waktu tertentu dalam suatu proses kerja.¹⁷ Sedangkan tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi merupakan suatu komponen penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Ravianto setiap perusahaan selalu memiliki keinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja seperti tingkat pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja teknologi, manajemen dan prestasi, kompensasi.¹⁸ Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dan Nitiseminto.

Tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi secara bersama- sama (simultan) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri. Hal tersebut dapat regresi yang dihasilkan sesuai. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dilihat dari hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = F_{hitung} > F_{tabel} (0,05; 04; 33)$ atau $(5.468 > 2,66)$ sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima sehingga model uji F diterima, yang berarti

¹⁷ Irham Fahmi, *Manajemen Produksi dan Operasi* (Bandung: Alfabeta, 2016), 80.

¹⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2009), 72.

terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri.

Berdasarkan uji t Variabel tingkat pendidikan SD (D_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,226 > 0,05$ ($\alpha=5\%$) dan tingkat pendidikan SMP $0,084 > 0,05$ ($\alpha=5\%$) sehingga dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan (X_1) terhadap produktivitas karyawan (Y). Hasil pengujian X_2 dan Y menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan X_2 mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Y. sedangkan hasil pengujian X_3 dan Y menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan X_3 mempunyai pengaruh positif terhadap variabel Y. Pada koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat nilai yang positif sebesar 0,631 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri sebesar 0,631 dan nilai *R square* sebesar 0,399 yang menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen produktivitas karyawan sebesar 39,9% sedangkan 60,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Dalam mencapai produktivitas karyawan yang tinggi perusahaan harus mempertimbangkan secara menyeluruh baik dari etika karyawan, tingkat

pendidikan karyawan meskipun dalam bidang kerajinan seperti di *home industri* ini tidak perlu mensyaratkan pendidikan yang tinggi karena dalam produksinya yang dibutuhkan adalah kemampuan karyawan untuk menyerap serta teliti dalam mengerjakan tugasnya dan besaran kompensasi yang sesuai dengan tugas yang dibebankan, sehingga dengan demikian perusahaan dapat mencapai produktivitas yang tinggi secara efektif dan efisien. Karena ketiga faktor tersebut dapat berpengaruh secara simultan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariah Asti Adhanari pada tahun 2017, yang menuliskan bahwa tingkat pendidikan dan kompensasi mempengaruhi produktivitas karyawan.¹⁹ Serta Azalia Nabila Putri pada tahun 2019 dengan judul “Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta”. Dengan hasil penelitian yang menyatakan etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta.²⁰

¹⁹ Maria Asti Adhanari, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Maharani di Bantul* (Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2017), 1.

²⁰ Azalia Nabila Putri, *Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 15.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *Home Industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri. Responden dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan yang bekerja di *home industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan diuji menggunakan bantuan SPSS 16.0 maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri. Ini telah dibuktikan pada analisis Uji t yang mana tingkat pendidikan SD (D_1) terhadap produktivitas karyawan (Y) menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,226 > 0,05$ dan tingkat pendidikan SMP $0,084 > 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan di *home industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara etika kerja terhadap produktivitas karyawan di *home industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil analisis Uji t sebesar $0,020 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh

yang signifikan antara variabel etika kerja terhadap produktivitas karyawan di *home industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis Uji t sebesar $0,011 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri.
4. Tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di *home industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang diperoleh sebesar $(5,468 > 2,66)$ sehingga H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel tingkat pendidikan, etika kerja dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan di *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menyadari masih banyak kekurangan didalamnya, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurna penelitian selanjutnya serta bagi *home industri* dompet kulit Kabupaten Wonogiri khususnya sebagaimana berikut:

1. Pemilik *home industri Genuin Leather* Kabupaten Wonogiri, lebih selektif dalam menjaring karyawan di kemudian hari. Dengan mempertimbangkan ketrampilan yang dimiliki serta ketelatenan dalam menjalankan tugas dalam pembuatan dompet disamping tingkat pendidikan yang dimiliki. Karena pekerjaan yang akan dikerjakan tidak hanya membutuhkan pendidikan yang tinggi tapi juga ketrampilan yang dimiliki karyawan.
2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu menjaring karyawan yang memiliki etika yang baik, bertanggung jawab dan disiplin sehingga lebih fokus dalam mengerjakan tugas yang dibebankan oleh perusahaan dan mampu mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.
3. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepada karyawan merupakan suatu hal yang penting, selain memicu semangat pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi perlu diperhatikan oleh perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah dan memperluas variabel penelitian selanjutnya dan menggunakan metode lain sehingga permasalahan yang ada di sebuah *home industri* akan terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Asifudin, Ahmad Janan. *Etos Kerja Islam*, Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2010.
- Bawono A. *Multivariante Analysis Dengan SPSS*, Salatiga: STAIN Press, 2006.
- Djakfar, Muhammad. *Etika Bisnis*, Jakarta: Niaga Swadaya, 2012.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Produksi dan Operasi*, Bandung: Alfabeta, 2016.
- Haris, Abdul. *Etika Hamka*, Yogyakarta: LKIS Printing Cemerlang, 2010.
- Hasan, Ali. *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Hasibun, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hasibun. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001.
- Idris, Amirrudin. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Kadarisman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pres, 2013.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Mahanggoro, Tri Pitara. *Melejit Produktivitas Kerja*, Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2016.
- Mangkunegaran. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Rosda Karya, 2003.
- Marnisah, Luis. *Hubungan Industri dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017.
- Munsarif, Muhammad, Sisca dll. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020.

- Nana, Sudjana. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Rosda Berkarya, 2002.
- Nasution. *Metode Research Penelitian Ilmiah*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009..
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Nitisemito. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusiai Edisi 3*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Rianse, Usman dan Andi. *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2009), 19.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen. Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*, Yogyakarta : Deepublish Publisher, 2020.
- Safrudin dan Sri Mulyati. *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan*, Malang: Wineka Media: 2018.
- Sawono, Jhonatan. *Model Linier dan Non Linier Dalam IBM SPSS 21*, Jakarta: Elex MediaKomputindo, 2013.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* , Bandung: Mandar Maju, 2009.
- Siregar, Sofyan. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitaif*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Siyoto, sandu. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publisihing, 2015.

- Soehartono, Irawan. *Metode Penelitian Sosial Cet. Ke-4*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2000.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sujarweni, Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta: PT. Pustaka Baru, 2019.
- Sule, Ernie Trisnawati. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Suryabrata, Samudi. *Metode Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1987.
- Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.
- Tirtaraharja, Umar. *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Rinela Cipta, 2005.
- Tirtawatiabdjul. “Peningkatan Motivasi Mahasiswa PGBI Kelas Fisika Dasar Pada Penyelenggaraan Lesso Study”, FMIPA, Universitas Gorontalo, 2013.
- Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat, 1.
- Usmandan, Abdi. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Gasperesz, Vincent. *Menejemen Kualitas Dalam Industri Jasa* , Jakarta: Gramedia Pustaka, 1997.

Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan Edisi Kedua*, Yogyakarta : UPP
STIM YKPN, 2015.

Skripsi dan Jurnal

Abdurrahman. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas
Karyawan PT Pos Indonesia," Skripsi : IAIN surakarta, 2019.

Arifah, Sulis. "Pengaruh pengembangan karir terhadap pproduktivitas karyawan
PT. Pos Indonesia" Skripsi: IAIN Salatiga, 2018.

Gusti, Kurniawan. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas
Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel", *Jurnal Manajemen
Universitas Muahammadiyah Pontianak*, 2010.

Hakim, Rista Kumala. " Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas
Karyawan Pada AJB BUMIPUTRA 1912 Kantor Cabang Batu",
Skripsi: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017.

Hermawan, Agus. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja
Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam*,
Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017.

Indariasi, Dewi Pratiwi. " Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja
Karyawan Pada PT. XYZ", *Jurnal Ekonomi*, 1, 2018.

Janie, Dyah Nirmala Arum. *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda
Dengan SPSS*, Semarang : University Press, 2012.

Najih, Ahmad Nailuk. *Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan
Kopmensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di*

PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati, Semarang: UIN Walisongo Semarang, 2016.

Nurhidayati, Maulida & Sovia Zahrianti Erika, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pabrik Gula Rejo Agung Baru Madiun)”, *Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 2020.

Prabawa, Made Adi. “Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa,” *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 1, 2018.

Putri, Azalia Nabil. *Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta*, Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019.

Rachman, Muhammad Arif. *Pengaruh Etika Kerja Islam, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Pada Bank BTN Syari’ah Cabang Banjarmasin)*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2018.

Ratnaningsih, Nuryani. “Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta”, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.

Wulansari, Andhita Dessy. *Aplikasi Statistika Parametrik dalam Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Felichia, 2016.