

**PENGARUH USIA, TINGKAT PENDIDIKAN,
DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN HOME
INDUSTRI RONCE MELATI DI PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Moch Irvan Khoirudin

NIM : 210717207

Pembimbing:

MAULIDA NURHIDAYATI, M.Si

NIP : 198910222018012001

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

**PENGARUH USIA, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN
KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KARYAWAN HOME INDUSTRI RONCE MELATI DI
PONOROGO**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Srata 1 (S-
1)**



Oleh:

Moch Irvan Khoirudin

NIM : 210717207

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2022**

Abstrak

Khoirudin, Moch Irvan. Pengaruh usia, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan home industri ronce melati di Ponorogo. *Skripsi*. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing: Maulida Nurhidayati, M.Si

Kata Kunci: usia kerja, tingkat pendidikan, kompensasi dan produktivitas.

Penelitian ini dilakukan pada home industri ronce melati di Ponorogo yang dilatar belakangi adanya ketidaksesuaian antara teori dengan data yang terjadi. Dimana usia, tingkat pendidikan dan kompensasi sudah baik. Tetapi pada kenyataannya produktivitas mereka masih rendah. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh usia, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan home industri ronce melati di Ponorogo.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 80 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pengujian asumsi klasik, uji analisis regresi linier sederhana, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan analisis komparasi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa usia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan,

kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, serta usia, pendidikan dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan secara simultan. Dari hasil uji komparasi diketahui bahwa tidak ada perbedaan tingkat produktivitas di home industri ronce melati di Ponorogo.





PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Moch Irvan Khoirudin

NIM : 210717207

Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul :

**Pengaruh Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap
Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo**

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

Ponorogo, 17 November 2022
Yang menyatakan,



Moch irvan khoirudin
NIM. 210717207





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Moch Irvan Khoirudin	210717207	Ekonomi Syariah	Pengaruh Usia, Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo


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

Ponorogo, 17 November 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Menyetujui,


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


Maulida Nurhidayati, M.Si
NIP. 1989001022018012001



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 Usia, Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi
Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce
Melati Di Ponorogo
Nama : Moch Irvan Khoirudin
NIM : 210717207
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. Luhur prasetyo, S.Ag., M.E.I
NIP. 197801122006041002 (.....)

Penguji I : 
Moh. Faizin, M.S.E
NIP. 198406292018011001 (.....)

Penguji II : 
Maulida Nurhidayati, M.Si
NIP. 1989001022018012001 (.....)

Ponorogo, 17 November 2022
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo



Dr. H. Zubli Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP. 19720714200003105

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch Irvan Khoirudin
NIM : 210717207
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Usia, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi
Terhadap Produktivitas Karyawan pada Home Industri
Ronce Melati di Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh Dosen Pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat di akses 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, 21 November 2022



Moch Irvan Khoirudin

NIM. 210717207

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN.....	vii
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A.....	Latar Belakang Masalah
	1
B.....	Perumusan Masalah
	18
C.....	Tujuan Penelitian
	18
D.....	Manfaat Penelitian
	19
E.....	Sistematika Pembahasan
	20

BAB II LANDASAN TEORI

A. Lan	
	dasan Teori	23
1. Prod	
	uktivitas Karyawan	23
2. Usia.....	
3. Ting	
	kat Pendidikan.....	30
4. Ko	
	mpensasi.....	33
B. Stud	
	i Penelitian Terdahulu.....	36
C. Ker	
	angka Berpikir	52
D. Hip	
	otesis	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Ran	
	cangan Penelitian.....	58
B. Vari	
	abel Penelitian dan Definisi Operasional	59
C. Lok	
	asi Penelitian.....	63

D.....	Populasi dan Sampel.....	63
E.....	Jenis dan Sumber Data.....	66
F.....	Metode Pengumpulan Data.....	67
G.....	Instrumen Penelitian.....	69
H.....	Validitas Dan Reabilitas Instrumen.....	70
I.....	Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	72
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA		
A.....	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	85
B.....	Hasil Analisis Validitas Dan Reabilitas.....	89
C.....	Hasil Pengujian Deskriptif.....	91
D.....	Hasil Uji Hipotesis.....	100
E.....	Hasil Uji Perbandingan.....	115

F.	Pem	
bahasan		117
1.	P	
engaruh Usia Terhadap Produktivitas		
Karyawan Home Industri Ronce Melati Di		
Ponorogo		117
2.	P	
engaruh Tingkat Pendidikan Terhadap		
Produktivitas Karyawan Home Industri		
Ronce Melati Di Ponorogo		118
3.	P	
engaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas		
Karyawan Home Industri Ronce Melati Di		
Ponorogo		121
4.	P	
engaruh Usia, Tingkat Pendidikan, Dan		
Kompensasi Terhadap Produktivitas		
Karyawan Home Industri Ronce Melati Di		
Ponorogo		123
5.	A	
da Tidaknya Perbedaan Tingkat Produktivitas		
Karyawan Pada Home Industri Ronce Melati		
Di Ponorogo		126

BAB V PENUTUP

A.	Kesi	
mpulan		128

B.....	Sara
n.....	130
DAFTAR PUSTAKA.....	133





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Produktivitas merupakan suatu keahlian tenaga kerja atau sering disebut sebagai karyawan untuk menghasilkan suatu hasil jangka pendek (output), semakin baik tingkat produktivitas pegawai dapat dipastikan output dari hasil yang diinginkan tenaga kerja akan meningkat.¹ Produktivitas kerja yang tinggi menjadi salah satu tolak ukur yang menunjukkan suatu keunggulan yang kompetitif bagi lembaga lembaga..

Produktivitas umumnya faktor kunci yang wajib dipenuhi oleh sebuah institusi bisnis. Karena untuk mencapai tujuan yang dicari dan ditetapkan, perusahaan harus mampu meningkatkan sistem produktivitasnya secara menyeluruh dari masa ke masa, disebabkan berpengaruh terhadap bentuk kegiatan produksi lembaga. Keefektifan dan efisiensi Suatu lembaga usaha ditentukan atas dasar produktivitas pegawainya.²

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu prioritas bagi perusahaan untuk terus melaksanakan pekerjaan sesuai tujuan perusahaan. Dengan upaya meningkatkan produktivitas kinerja terhadap keahlian dalam berkerja. Proses dalam pembuatan usaha yang

¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 99

² Ibid.,

dijalankan akan lebih efisien serta efektif sehingga akan semakin banyak hasil produksinya baik berupa barang dan jasa dan jangkauan harga relatif lebih terjangkau dan orientasi perusahaan dapat terpenuhi.³

Jika suatu perusahaan atau organisasi berhasil meningkatkan produktivitas, maka dapat secara signifikan meningkatkan daya saingnya atas para pesaingnya. Polyzos mengatakan produktivitas karyawan dalam suatu organisasi tergantung pada efektivitas kolaborasi individu-ke-orang, individu-ke-kelompok, dan kelompok-ke-kelompok. SDM dalam produktivitas merupakan faktor utama untuk mencapai produktivitas yang tinggi dan merupakan landasan yang sangat penting.⁴ Dari perspektif tenaga kerja yang berkualitas tinggi, produktivitas karyawan akan lebih efisien dan lebih mudah ditingkatkan, sedangkan perusahaan akan sulit meningkatkan produktivitas.⁵

Menurut Sutrisno, mengatakan produktivitas adalah kesatuan penting dan harus diperhatikan terhadap pegawai lembaga usaha. Dengan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, diharapkan pekerjaan akan mudah diselesaikan secara efektif dan

³ Octavianus Adhiguna Susanto, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan" *Skripsi* (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2008), 31

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

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

efisien.⁶ Produktivitas adalah rasio jangka pendek mengenai hasil dari SDM yang telah digunakan. Menyadari sumber daya manusia merupakan satuan unsur utama terhadap produktivitas, kemudian pengelolaan SDM disetiap lembaga usaha harus selalu menganalisis keinginan, keselamatan keinginan, kesejahteraan dan paling utama karena dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dengan bentuk produktivitas yang memadai harus dapat memperhatikan keselamatan kerja karyawan, keadaan karyawan dan kesehatannya. Secara visual atau keadaan rohani dan jasmani kemampuan karyawan yang diukur dengan tingkat usia, karyawan dianggap mampu dalam berkerja apabila sudah memasuki usia kerja dan didukung dengan pengetahuan pendidikan.⁷

Produktivitas juga diartikan sebagai ukuran sejauh mana suatu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pencapaian produktivitas tertentu tidak hanya tergantung pada seberapa banyak produk pengolahan yang diinginkan tercapai, akan tetapi pada rancangan anggaran biaya yang perlu dipenuhi. Dalam hal ini, lembaga usaha harus melaksanakan

⁶ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), 70.

⁷ Noruddin, Budi Wahono, Ita Athia” Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Usia Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Perkebunan Semangka dan Melon Karang Barat Banyusokah Ketapang Sampang) e – Jurnal Riset Manajemen UNISMA, (2018), 15

strategi bagi karyawan untuk mengoptimalkan secara maksimal terhadap produktivitas karyawan.⁸

Oleh karena itu, produktivitas merupakan unit utama yang selalu ingin kita tingkatkan, upaya ini dilakukan untuk melihat efisiensi kualitas seorang pegawai. MSDM menjalankan peran guna mencapai tujuan produktivitas. Tidak ada bentuk kegiatan bisnis yang dapat berjalan dengan baik secara terpisah tanpa dukungan Sumber. Insentif untuk meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan untuk mencapai sumber daya manusia dan hasil target perusahaan.⁹

Di dalam usaha meningkatkan produktivitas seseorang agar mendapatkan hasil yang bagus dan ada alasan yang mensugesti terhadap orang tersebut. Pendapat Ravinto, faktor serta alasan dalam meningkatkan produktivitas antara lain disiplin ilmu, disiplin sikap, inovasi kerja, etika serta perilaku kerja, peluang prestasi, lingkungan, teknologi dan fasilitas manufaktur.¹⁰ Pendapat Handoko, salah satu alasan yang mempengaruhi tingkat produktif karyawan adalah kompensasi.¹¹ Alasan sdan aktor yang mempengaruhi

⁸ Rista Kumala Hakim, " Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada AJB BUMIPUTRA 1912 Kantor Cabang Batu," Skripsi (UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017),

⁹ Nur'aini, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Roti Holland Bakery Pekanbaru, " Skripsi (Riau Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, 2012), 12.

¹⁰ Ernie Trisnawati Sule, Pengantar Manajemen (Jakarta: Kencana, 2010), 369

¹¹ Tri Pitara Mahanggoro, Melejit Produktivitas, 87.

produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh diri sendiri secara individual berupa keadaan fisik individu, umur, mudah terpengaruh, kecapekan, pendidikan, keinginan dan keahlian.¹²

Dimasa yang akan datang produktivitas dan umur menjadi salah satu faktor penentu dalam menentukan kualitas dan produktivitas karyawan. Dalam mendasari ungkapan tersebut didukung dengan tiga alasan yang signifikan. Pertama, usia kerja sudah dipercaya oleh khalayak umum bahwa dapat mempengaruhi kinerja kualitas karyawan. Kedua, secara realistis diketahui mayoritas pekerja akan semakin mengalami kemerosotan dalam faktor usia. Ketiga, batas usia bagi seseorang karyawan sudah ditentukan dan diatur guna untuk mencapai produktivitas yang memumpuni dan di angap sebagai pensiun, peraturan ini dibuat oleh suatu negara.¹³

Terdapat batasan umur dan usia bagi pekerja dalam merealisasikan apa yang menjadi kewajiban karyawan. Batasan umur yang ditentukan kisaran umur 15 sampai dengan umur 64, dimana usia ini sudah termasuk dalam katagori usia produktif bekerja dan mampu secara kebutuhan dicukupi secara pribadi. berdasarkan Depkes RI (2009) usia atau umur merupakan jangka waktu yang ditempuh oleh makhluk

¹² Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; 2009.

¹³ Adya Dwi Mahendra, Skripsi *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah Jenis Kelamin, Usia dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja*, (semarang: universitas diponegoro, 2014) hal 45.

hidup dari lahir ke dunia sampai dengan makhluk tersebut mati. Produktivitas dikatakan mengalami kenaikan terjadi kerana berbagai pendukung berupa faktor yang mempengaruhi dimana faktor tersebut berupa usia dari pegawai yang berkerja dalam perusahaan tersebut dan sudah menjadi barang pasti akan mengalami produktivitas tinggi. Apabila tingkat usia sudah melebihi waktu usia produktif maka kinerja yang dilakukan akan mengalami penurunan.¹⁴

Pekerja yang lebih yang dikatagorikan masih terlalu muda tingkat penurunan produktifitas tingkat penurunan lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih tua hal ini dipengaruhi oleh faktor pengalaman. Hal ini karena usia muda relatif kurang produktif dibandingkan pekerja berpengalaman atau lebih tua. Hal ini juga bisa disebabkan oleh faktor lain. B. Pekerja tua yang lebih stabil dan matang dengan dasar yang lebih luas dan perspektif yang seimbang. Oleh karena itu, tidak mudah mengalami tekanan emosional dan ketidakberdayaan di tempat kerja.¹⁵

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 Bab I pada pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa penggolongan mengenai batas usia kerja atau usia produktif yang masih berlaku di Indonesia adalah sebagai berikut: dalam tingkatan usia tergolong menjadi beberapa golongan dimana pertama ialah

¹⁴ Depkes, RI. 2009. Pengukuran usia kerja

¹⁵ Fajar Fahlevi Almutahar, dkk, *Pengaruh usia, pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja*, (Kalimantan Barat, 2015) vol 2 no 2 hal. 2

umur 0 sampai 14 termasuk usia yang sangat muda dan masih tahap pendewasaan peremajaan karena masih dikategorikan sebagai anak-anak dan belum dapat dikatakan usia produktif. Kedua, Usia mulai 15 tahun sampai 64 dikategorikan usia yang mampu berkerja karena dengan usia tersebut proyeksi terhadap produktifitas sangat relevan. Ketiga, Usia mulai 65 tahun sampai dengan sekian, usia ini termasuk usia tua dan dalam merealisasikan perkerjaan tidak dapat didukung dengan leadaan fisik karyawan sehingga umur tersebut dikatakan tidak termasuk dalam umur atau usia produktif.¹⁶ Hal dikuatkan dengan penelitian yang sudah dilakukan dan menyatakan semakin tinggi nilai produktivitas kerjanya disebabkan karena beranjaknya umur seorang pekerja hal ini dijelaskan pekerja tersebut masuk pada usia produktif (usia yang sangat relevan dalam dunia kerja) dan apabila tingkat produktifitas kerjanya menurun disebabkan oleh usia pekerja bertambah tua karena dilihat dari ketahanan fisik dan kesehatan yang di alami.¹⁷

Faktor yang mendukung terbentuknya kemampuan kerja secara unggul dan menghasilkan produk yang maksimal merupakan karena faktor pembelajaran atau pendidikan. Education adalah kegiatan pembelajaran yang dilakukan dengan waktu

¹⁶ UU No.13 tahun 2003

¹⁷ Kumbadewi LS, Suwendra I wayan, Susila GPAJ. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. 2016;4. Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.

yang cukup lama dengan menerapkan langkah yang sistematis dan terpercaya dalam pengorganisasiannya di mana pendidik atau karyawan harus belajar pengetahuan konsep dan teori sesuai dengan hasil penelitian tujuan umum sebelumnya.¹⁸ Menurut U-U Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah lingkungan dan proses belajar yang memungkinkan peserta didik menjadi aktif, mengembangkan potensi diri, mengembangkan jiwa keagamaan, individualitas, dan kompetensi diri. Itu ditulis untuk menjadi upaya sadar dan tindakan yang disengaja untuk menciptakan kontrol, kecerdasan berbasis moral dan keterampilan yang dia dan orang-orang di sekitarnya butuhkan.¹⁹

Pendapat pendidikan menurut Edwin, mempunyai keterkaitan yang sangat penting dengan meningkatkan pemahaman lingkungan dan pendidikan secara menyeluruhan.²⁰ Hasibun Ruky, didalam bukunya, menyatakan bahwa pembelajaran didefinisikan sebagai bagaimana karyawan menggunakan keterampilan, pengetahuan, dan sikap tertentu (toleransi, intoleransi, dll.) pada tingkat kinerja karyawan. mengatakan ada.²¹

¹⁸ Mangkunegaran, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Rosda Karya, 2003), 50

¹⁹ Undang-Undang Nomer 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal Ayat (1).

²⁰ Malayu S. P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69.

²¹ Ibid.,

Pegawai apabila sudah mempunyai tingkat pengetahuan secara informal atau formal dalam pengetahuan akan lebih mempunyai pendidikan dan pengetahuan secara unversaal. Semakin tinggi tingkat kesadaran akan pentingnya kualitas dan kompetensi karyawan, mengapresiasi kinerja pegawai untuk melaksanakan produktivitas kegiatan.²² Ungkapan dan pendapat diatas dapat dipahami terdapat pengaruh positif dalam produktivitas karyawan hal ini dilihat dari tingkat pendidikannya, dikarena tenaga kerja dengan pendidikan tinggi dibandingkan dengan pendidikan yang rendah dan selaras sesuai dengan kompetensil lebih memiliki pendidikan, pengalaman dan pengetahuan dalam mengoptimalkan kualitas kerja dalam produktivitas secara efisien dan efektif. Pendidikan adalah perihal yang paling utama dalam mengoptimalkan kualitas dari SDM, dengan didukungnya kualitas pekerja yang dilihat pada karyawan memiliki prduktivitas tinggi.²³

Dalam mewujudkan keadaan lingkungan yang aman dan sejahtera lembaga usaha harus mengoptimalkan dan memberikan ruang untuk merealisasikan SDM yang terdapat pada lingkungan tersebut secara progresif. Upaya yang dilakukan

²² Kurniawan Gusti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel" (Jurnal Manajemen Universitas Muahammadiyah Pontianak, 2010), 4.

²³ Agus Hermawan, Pengaruh Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017), 56

perusahaan ialah memberikan upah atau tunjangan yang disebut dengan kompensasi terhadap pegawai dengan harapan maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai serta meningkatnya produktivitas yang berkualitas. Perusahaan harus bersifat adil dan merata dalam memberikan upah atau kompensasi, upah dalam bentuk mengapresiasi hasil kerja karyawan diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kerja, efisien kerja dan efektif pekerja dalam pekerjaannya sehingga kualitas produk dapat diunggulkan. Kemudian kompensasi yang diperuntukkan kepada karyawan dari perusahaan berupa apresiasi atau imbalan dari kinerja kerja, hal tersebut dapat berupa uang, finansial dan kebutuhan pokok.²⁴

Kompensasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan kinerja pegawai dan juga dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Dengan kata lain, jika kompensasi yang ditawarkan perusahaan adil, wajar, dan memenuhi harapan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, yang tentunya akan mempengaruhi produktivitas.²⁵ Pendapat Rasidah, produktivitas kinerja adalah salah satu alasan yang dinilainya untuk tingkat kualitas dalam berkerja. Keunggulan dalam berkerja adalah alasan yang kami ukur dalam menentukan upah atau tunjangan. pendapat Samsudin, efek penghargaan mempunyai kemungkinan terhadap pegawai untuk melihat peringkat serta status

²⁴ Kasmir, Buku Induk, 233.

²⁵ Ibid, 255.

karyawan dan menerima tunjangan dan upah yang sesuai, tetapi tidak harus sama. Kompensasi dimaksudkan agar karyawan lebih produktif dalam bekerja. Jika kompensasi seorang karyawan cenderung lebih rendah, produktivitas cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah, dan sebaliknya.²⁶

Produktivitas tenaga kerja adalah sebagai alat ukur yang digunakan oleh lembaga perusahaan terhadap karyawan untuk mengetahui seberapa maksimal tenaga, usaha dan pikirannya digunakan dalam memproduksi barang serta menghasilkan output yang menjadi tujuan perusahaan. Unsur penunjang produktivitas karyawan tidak hanya dilihat dari semangat dan kegigihannya saja akan tetapi faktor usia juga mempengaruhi terkait produktivitas. Usia produktivitas ialah karyawan dengan umur 15 tahun sampai dengan 50 tahun, dimana usia ini tergolong usia yang sangat efektif. Dan dapat berbaaur dalam lingkungan kerja serta mudah dalam bersosial dan memahami alat atau apa saja yang digunakan dalam berkerja terutama alat teknologi. Berbeda halnya dengan usia yang sudah tidak dikatakan usia produktif karena usia ini akan mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan berbagai alat teknologi serta

²⁶ Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, (Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017), 129.

kemampuan secara fisik akan mengalami penurunan segiga produktivitas akan mengalami kemerosotan.²⁷

Penurunan dari Omzet Pelaku UMKM (usaha mikro kecil menengah) dan lembaga simpan pinjam mengalami degradasi besar-besaran dikarenakan dari dampak covid-19. Salah satu industri yang terkenal dampak penyebaran virus tersebut adalah Industri pariwisata. Akibatnya sektor UMKM sangat terhambat oleh industri pariwisata. Menurut data P2E LIPI, dampak pariwisata menurun terhadap sektor umkm yang sangat ingin bergerak di industri mikro makanan dan minuman hingga 27%. Dampak terhadap usaha menengah sebesar 0,07%, sedangkan dampak terhadap usaha kecil makanan dan minuman mencapai 1,7%. Saat ini virus covid-19 akan berdampak negatif sebesar 17,03% terhadap usaha kerajinan tangan dan mesin yang berbahan dasarnya kayu dan rotan. Pada titik ini persentase dari usaha usaha kecil mencapai 1,77% dari industri kerajinan kayu dan rotan. Sedangkan usaha menengah mencapai 0,01%. Semula kurun waktu tersebut konsumsi kebutuhan rumah tangga akan meningkat 0,5% menjadi 0,8%.²⁸

Meskipun pandemi COVID-19 memunculkan dampak yang negatif dan permasalahan bagi pelaku Usaha Mikro Kecil Menengah dan lembaga simpan

²⁷ Imran Ukkas “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil kota Palopo” *Journal of Islamic Education Management Vol.2, No.2 Oktober 2017, Hal 187 -198*

²⁸ Andri Amri, “dampak covid-19 terhadap UMKM” *Jurnal Brand, Volume 2 No. 1, Juni 2020*

pinjam, akan tetapi juga terdapat dampak yang positif dari keadaan tersebut. Pelaksana UMKM dan lembaga simpan pinjam bisa juga memberikan inovasi dari teknologi informasi dan telekomunikasi menimbang jual beli alat elektronik pada 2020 sangat mengejutkan baik dalam sektor kecil dan besar angka dari transaksi tersebut mencapai angka US\$ 130 miliar. kegiatan dari perdagangan elektronika meningkat dengan drastis dalam kurun waktu pandemi COVID-19. Adapun produk penjualan yang mengalami peningkatan, antara lain adalah alat dan bahan kesehatan meningkat mencapai 90%, makanan naik 350%, produk penunjang hobi naik 70%, dan makanan herbal naik sampai dengan 200%.²⁹

Hal ini juga mengakibatkan sektor kerajinan mengalami penurunan omset, yang mana dalam hal ini kerajinan sektor ronce bunga yang memfasilitasi kegiatan pernikahan juga ikut terkena imbas dari covid-19. Meskipun masih bisa mengadakan kegiatan pernikahan akan tetapi permintaan ronce bunga mengalami penurunan akibat banyak kegiatan pernikahan hanya sebatas ijab qobul tidak diperbolehkan mengadakan resepsi secara tatap muka, namun seiring berjalannya waktu serta kebijakan yang dikeluarkan pemerintah usaha ronce bunga perlahan sudah kembali normal.

Usaha omah ronce adalah salah kegiatan kerja dalam usaha dimana terdapat pengolahan dan produksi

²⁹ Ibid.

barang (bunga ronce) dan sudah berdiri sejak 2001. Usaha ini beralamatkan di desa Campurejo, kec. Sambit, kab. Ponorogo, dengan memiliki 30 karyawan yang mana karyawan di usaha rumahan ini memiliki rentang umur antara 18 – 60 tahun. Wawancara yang dilakukan terhadap karyawan menjelaskan karyawan tersebut sudah cukup lama sekitar 4 tahun sudah bekerja sebagai peronce bunga di tempat usaha tersebut.³⁰ yang mana karyawan tersebut berumur 45 tahun. Rata-rata pesanan yang didapat oleh tempat usaha ini berkisar antara 50-350 paket dalam satu bulan. Kemudian dari segi kompensasi pemilik usaha memberikan Rp.50.000/hari dan 2 kali konsumsi dalam satu hari untuk pekerja harian, sedangkan kompensasi yang diberikan kepada pekerja borongan tergantung hasil produksi.³¹

Usaha Bu Sus adalah salah satu kegiatan usaha dimana terdapat pengolahan dan produksi barang (bunga ronce) yang sudah berdiri sejak tahun 90 an. Usaha ini beralamatkan di desa Paju, kab. Ponorogo, dengan memiliki 25 karyawan yang mana karyawan di usaha rumahan ini memiliki rentang umur antara 20 – 60 tahun. Rata-rata pesanan yang didapat oleh tempat usaha ini berkisar antara 100-500 paket dalam satu bulan. Kemudian dari segi kompensasi pemilik usaha memberikan Rp.60.000/hari dalam satu hari untuk pekerja harian, sedangkan kompensasi yang diberikan

³⁰ Siti, wawancara 24 februari 2022

³¹ Nurul, wawancara 24 februari 2022

kepada pekerja borongan tergantung hasil produksi.³² Wawancara yang dilakukan terhadap karyawan tersebut hanya lulusan SMP.³³ namun bisa tetap produktif dikarenakan memiliki tekad yang tinggi terhadap suatu pekerjaan.

Usaha Ana Melati adalah salah kegiatan kerja dalam usaha dimana terdapat pengolahan dan produksi barang (bunga ronce) yang sudah berdiri sejak tahun 2000. Usaha ini beralamatkan di desa Paju, kab. Ponorogo, dengan memiliki 25 karyawan yang mana karyawan di usaha rumahan ini memiliki rentang umur antara 20 – 60 tahun. Rata-rata pesanan yang didapat oleh tempat usaha ini berkisar antara 50-400 paket dalam satu bulan. Kemudian dari segi kompensasi, karena tempat usaha ini menggunakan sistem borongan untuk semua karyawan, maka tidak ada nilai kompensasi yang pasti. Karena tentunya hasil produksi tiap karyawan pasti berbeda-beda. Namun pemilik mengatakan bahwa rata-rata kompensasi yang bisa didapat tiap karyawan per hari sebesar Rp. 50.000-70.000.³⁴ Wawancara yang dilakukan terhadap karyawan mengatakan bahwa untuk kompensasi atau gaji yang diberikan oleh pihak pemilik usaha sudah layak sesuai dengan tenaga yang diberikan.³⁵

Usaha Bu Hj. Sutriyani adalah sekian usaha yang ada dilokasi tersebut dengan kegiatan kerja

³² Susmiyati, wawancara 25 februari 2022

³³ Marsih, wawancara 10 April 2022

³⁴ Ana, wawancara 24 februari 2022

³⁵ Ana, wawancara 24 februari 2022

dalam usaha dimana terdapat pengolahan dan bidang produksi barang (bunga ronce) yang terdapat di ponorogo. Usaha tersebut sudah berdiri sejak tahun 2005. Usaha ini beralamatkan di desa Kunti, Kec. Bungkal Kab. Ponorogo, dengan memiliki 20 karyawan yang mana karyawan di usaha rumahan ini memiliki rentang umur antara 20 – 60 tahun. Rata-rata pesanan yang didapat oleh tempat usaha ini berkisar antara 20-200 paket dalam satu bulan. Kemudian dari segi kompensasi pemilik usaha memberikan Rp.60.000/hari, sedangkan kompensasi yang diberikan kepada pekerja borongan tergantung hasil produksi.³⁶

Produktivitas karyawan home industri di ponorogo dipengaruhi oleh faktor usia. Hal ini selaras opservasi penelitian yang mendapatkan hasil mengenai variabel usia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.³⁷ Namun terdapat penelitian yang tidak sesuai menunjukkan dari variabel usia bukan menjadi pengaruh terhadap variabel produktivitas karyawan.³⁸

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

³⁶ Haji. Sutriyani, wawancara 24 februari 2022

³⁷ Nur Herawati, “Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Pengalaman Kerja, Jenis Kelamin dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja “(Studi Kasus pada Industri Shutlecock), Skripsi: (Semarang Universitas Diponegoro Semarang, 2013).

³⁸ Tsurayya Nurul Nafisah, “Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bprs Haji Miskin Pandai Sikek Kab.Tanah Datar,” *Skripsi* (Bukittinggi: IAIN Bukittinggi, 2020).

telah dilaksanakan atau terdahulu yang menyatakan bahwa hasil dari variabel tingkat pendidikan berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel produktivitas.³⁹ Namun produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pernyataan tersebut sama terhadap penelitian terdahulu dengan hasil bahwa dari variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan dan positif untuk variabel produktivitas, apabila tingginya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkat produktivitas perusahaan.⁴⁰ Hal ini berbeda terhadap penelitian yang mengatakan variabel dari kompensasi tidak mempengaruhi variabel produktivitas karyawan.⁴¹

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Usia, Pendidikan, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo”

³⁹ M. Agus Hermawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada),” Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017)

⁴⁰ Azalia Nabila Putri, Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019).

⁴¹ Dicky Wahyutomo, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya,” Skripsi (Bandar Lampung: Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, 2019)

B. Perumusan Masalah

Dari penjelasan pada latar belakang, peneliti menentukan berapa rumuasn permasalahan, adapun rumusan yang akan diuraikan oleh peneliti, adalah:

1. Apakah Usia berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo?
2. Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo?
4. Apakah Usia, Tingkat pendidikan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo secara simultan?
5. Apakah terdapat perbedaan tingkat Produktivitas Karyawan pada Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan peneliti adalah untuk menjawab segala bentuk rumusan masalah yang telaah di kemukakaan di atas. Tujuan tersebut antara lain:

1. Untuk membuktikan bahwa Usia berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo secara parsial

2. Untuk membuktikan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo
3. Untuk membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo
4. Untuk membuktikan bahwa Usia, tingkat pendidikan dan kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo secara simultan
5. Untuk mengetahui perbandingan tingkat produktivitas karyawan pada Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat ilmiah untuk memperluas pengetahuan dan wawasan, tetapi juga penelitian yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya produktivitas karyawan yang dipengaruhi oleh usia, tingkat pendidikan, dan kompensasi. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Studi ini membantu Omah Ronce, Busus, Ana Melati, atau perusahaan lain dalam

menentukan ukuran produktivitas karyawan atau mengambil keputusan saat menangani berbagai masalah produktivitas karyawan. Dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan pertimbangan.

b. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan dan wawasan bagi calon pegawai atau pegawai tetap untuk lebih memahami usia, kompensasi, dan tingkat pendidikannya sehingga hasil kinerja pegawai kedepannya lebih baik dan maksimal.

c. Bagi Akademis

Kajian ini dapat menambah referensi dan sumber pengetahuan yang sesuai serta dapat dijadikan referensi penelitian selanjutnya oleh mahasiswa umum khususnya dalam bidang produktivitas kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam memberikan penjelasan yang rinci serta jelas tentang penelitian yang dilakukan oleh peneliti, disusun dalam kalimat sistematis yang berisi informasi tentang berbagai bahan dan hal yang dibahas dalam setiap sub-bab dan bab. Pembahasan yang sistematis bertujuan menjelaskan secara singkat tentang penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan memudahkan pemahaman terhadap berbagai

permasalahan yang dibahas. Di bawah ini adalah diskusi sistematis.

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan menguraikan tentang latar belakang secara umum terhadap penelitian, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan dari penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI

Bab 2 memberikan landasan teoritis, termasuk pemahaman variabel penelitian seperti produktivitas, tingkat pendidikan, usia, dan kompensasi, serta indikator yang digunakan dalam pembahasan yang disajikan pada bab berikutnya. Tinjauan pustaka, termasuk beberapa penelitian sebelumnya, merupakan suatu bentuk kerangka kerja yang menggambarkan alur hubungan variabel dan hipotesis dan dilakukan serta merupakan jawaban awal rumusan masalah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga menjelaskan metode penelitian kuantitatif, variabel penelitian yang terdiri dari umur (X1), tingkat pendidikan (X2), reward (X3), dan produktivitas (Y). Bab ini merinci metode penelitian, prosedur penelitian, dan proses. Ini mencakup jenis dan sumber data survei, populasi dan sampel

survei, metode pengumpulan data yang digunakan dalam survei ini, variabel survei, dan teknik analisis data yang digunakan dalam survei ini.

BAB IV. PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

Bagian empat memberikan penjelasan secara khusus dan umum mengenai deskripsi subjek dari permasalahan dan menjawab pokok permasalahan dalam penelitian, yang dikelola dari rumusan masalah untuk menghasilkan jawaban yang sesuai dengan permasalahan yang ditentukan.

BAB V PENUTUP

Dalam lima berisi kesimpulan mengenai hasil penelitian dan saran mengenai hasil atau pokok permasalahan yang diteliti dan yang sudah diuraikan peneliti dalam bab sebelumnya dan diharapkan mempunyai manfaat yang positif terhadap semua usaha, lembaga maupun pihak terkait.



BAB II LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Produktivitas Karyawan

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan sebuah perbandingan antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*). Produktivitas juga diartikan sebagai suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber daya secara efisien, dengan tetap menjaga terciptanya kualitas yang tinggi.¹ Produktivitas kerja adalah semua kegiatan yang dapat menghasilkan kegunaan (*utility*). Apabila seseorang bekerja dan memperoleh suatu hasil, maka dapat dikatakan produktif. Hal ini diukur dengan kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan.²

Menurut Mulyadi, Produktivitas Kerja merupakan suatu ukuran efisiensi produktif dan suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Produktivitas memiliki batasan sendiri dalam aspek tenaga kerja, serta diukur

¹ Malayu S.P Hasibuan, Organisasi dan Motivasi (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), 126.

² Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, Pengantar Manajemen (Jakarta: Kencana, 2005), 369

dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.³ Secara umum, produktivitas hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) masukan (tenaga kerja, bahan, uang).⁴ Menurut Simanjuntak, produktivitas kerja adalah sesuatu yang dapat digunakan suatu tolak ukur pencapaian hasil dari suatu usaha dengan membandingkan nilai hasil yang dicapai, nilai semua bahan, dan upaya yang dikeluarkan untuk mencapai hasil tersebut.⁵

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Menurut Ravianto, setiap perusahaan pasti berkeinginan untuk memiliki tenaga kerja yang mampu meningkatkan produktivitas agar semakin tinggi. Pada dasarnya, produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktanya tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun faktor lainnya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja adalah seperti taraf pendidikan, disiplin dan etos kerja, keterampilan, sikap dan juga etika dalam bekerja, motivasi, gizi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, teknologi,

³ Mulyadi, *Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM)*, (Bogor: In Media, 2015), produktivitas 100.

⁴ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 99

⁵ Payman J, Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011), 141

manajemen dan prestasi.⁶ Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini mencakup tenaga kerja, lingkungan perusahaan, maupun kebijakan pemerintah secara menyeluruh. Menurut Sedarmayanti, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu:

- 1) Pendidikan dan pelatihan
- 2) Keterampilan
- 3) Manajemen
- 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.⁷

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

⁶ J Ravianto, *Produktivitas dan Pengukuran* (Jakarta: Binaman Aksara, 2012), 139.

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

dan etika kerja, disiplin kerja, tingkat kompensasi.⁸

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri individu seperti usia, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan, motivasi, pendidikan, dan keterampilan.⁹

c. Indikator Produktivitas

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

1) Kemampuan

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

⁸ Nitisemito, Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3 (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), 146.

⁹ Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana; 2009.

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.¹⁰

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

¹⁰ Edy sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 104-105.

digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktifitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.¹¹

2. Usia

a. Pengertian Usia

Usia adalah harapan hidup dalam tahun sejak lahir, dan ada tiga kriteria umum untuk usia atau umur. Dari 41 hingga 60 tahun, Usia atau usia tenaga kerja bintang dapat diciptakan oleh setiap individu. Usia produksi didefinisikan sebagai individu yang telah menguasai keterampilan dan pengetahuan serta mampu memberikan pelayanan kepada individu lain.¹²

Usia kerja adalah seseorang yang berumur 15-64 tahun (usia produktif) atau seseorang yang diharapkan sudah mampu memperoleh penghasilan. Umur seseorang dalam bekerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga

¹¹ Ibid.,

¹² Ahmad Alan Ferry F Nurhajati dan Ridwan Basalamah, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Diperkebunan Apel (Studi Kasus Pada Perkebunan Apel Kabupaten Pasuruan)" e – Jurnal Riset Manajemen

kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

b. Klasifikasi

Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa penggolongan batas usia kerja atau usia produktif yang berlaku di Indonesia adalah sebagai berikut:¹³

- 1) Usia 0-14 tahun, tergolong sebagai usia belum produktif karena masih tergolong usia anak-anak atau remaja.
- 2) Usia 15-64 tahun tergolong sebagai usia produktif karena merupakan usia dewasa dan siap bekerja.
- 3) Usia 65 tahun keatas, tergolong sebagai usia tidak produktif karena merupakan usia senja yang tidak lagi produktif untuk bekerja

c. Indikator Usia

Hall menggabungkan teori dengan yang dikemukakan Levinson dengan teori lain mengenai tingkat hidup dewasa menjadi model jenjang karir menyeluruh, ada 4 tingkatan dalam karir¹⁴:

- 1) *Exploration* atau eksplorasi, pada tingkat ini karyawan muda mencari sebuah identitas dan menjalani ujian dan percobaan peran

¹³ UU No.13 tahun 2003

¹⁴ Arhiza Rizki Fitriantoro, *Hubungan antara Usia dan Masa Kerja Kinerja Dosen, ...*, hal 16

dalam diri yang patut dipertimbangkan. Pada taraf ini pada beberapa pekerjaan yang berbeda, pada umumnya menjadi masa sangat tidak stabil dan relative tidak produktif untuk karir seseorang.

- 2) *Establishment* atau pembentukan, karyawan mulai lebih tenang dan menunjukkan kebutuhannya akan kedekatan.
 - 3) *Maintenance* atau pemeliharaan, terjadi ketika seseorang mencapai tingkat produktifitas tinggi dan butuh menghasilkan sesuatu (meninggalkan sesuatu bagi generasi mendatang). Kebutuhan ini membuat seseorang lebih berwibawa dan mengajarkan hal yang baik kepada generasi yang lebih muda.
 - 4) *Decline* atau penurunan, seseorang membutuhkan integritas (yakni,kebutuhan seseorang untuk merasa puas dengan pilihan hidup dan keseluruhan karirnya)
3. Tingkat Pendidikan
- a. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan 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.¹⁵ Pelatihan adalah salah satu bagian dari pendidikan yang menyangkutkan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat dengan metode praktek lebih diutamakan daripada teori.¹⁶

Disisi lain Hariandja menambahkan bahwa tingkat 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

b. 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

¹⁵ Malayu S.P Hasibun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69

¹⁶ Ibid., 71

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

kemampuan yang dikembangkan, yaitu terdiri dari:

- 1) Pendidikan dasar
 - 2) Pendidikan menengah
 - 3) Pendidikan tinggi mencakup program sarjana, magister, doktor, dan spesialis yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi.¹⁸
- c. Hubungan tingkat pendidikan dan produktivitas karyawan

Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula produktivitas yang dihasilkan.¹⁹ 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.²⁰ 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

¹⁸ Hasibun, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 63

¹⁹ Payaman Siminajuk, 30.

²⁰ Kurniawan Gusti, "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel" *Jurnal Manajemen Universitas Muahammadiyah Pontianak*, 2010, 4.

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.

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.²¹

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.²²

b. Indikator kompensasi

²¹ Amirrudin Idris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 46

²² Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Jakarta: Rajawali Pres, 2016), 233

Dalam sebuah kompensasi memiliki indikator-indikator

diantaranya sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, yaitu kompensasi atau balasan yang diberikan secara periodik kepada karyawan tetap sedangkan upah adalah kompensasi atau balasan 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.²³
- c. Hubungan kompensasi dan produktivitas karyawan

²³ Kasmir, 241-242

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.²⁴ Menurut Rasidah, produktivitas karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja. Sedangkan prestasi kerja merupakan faktor yang dihitung dalam penetapan kompensasi. Menurut Samsudin, pengaruh kompesasi 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.²⁵

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau

²⁴ Ibid., 255

²⁵ Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi (Teori dan Praktik)* Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017, 129

lebih variabel yang sama dengan penelitian ini.²⁶ Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang topik penelitian yang sejenis ditunjukkan pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Studi Penelitian Terdahulu

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1.	Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bprs Haji Miskin Pandai Sikek Kab.Tanah Datar/ Tsurayya Nurul Nafisah/2020	Variabel X1 dan Y sama-sama menggunakan usia dan produktivitas karyawan	Variabel X2 berbeda serta analisis menggunakan perbandingan	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel usia dan masa kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan, Variabel usia tidak berpengaruh signifikan

²⁶ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				terhadap produktivitas karyawan, Variabel masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan ²⁷
2.	Pengaruh Motivasi, Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Mini Market Kec. Ponorogo/ Yeni Wiyayanti/202	Variabel Y menggunakan produktivitas karyawan	penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dimana hanya mencari pengaruh	hasil uji secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel motivasi, upah, dan jaminan sosial

²⁷ Tsurayya Nurul Nafisah, "Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bprs Haji Miskin Pandai Sikek Kab.Tanah Datar," *Skripsi* (Bukittinggi: IAIN Bukittinggi, 2020)

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	0		<p>h antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan penelitian ini berjenis kuantitatif dengan pendekatan asosiatif</p>	<p>mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel motivasi, upah, dan jaminan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap</p>

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				terhadap produktivitas karyawan ²⁸
3.	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya/Dicky Wahyutomo/2019	Variabel X sama yaitu menggunakan kompensasi	Beda pada tempat penelitian dan cara analisisnya	Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT. Istana Lampung Raya di Bandar Lampung, Kompensasi Financial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas

²⁸ Yeni Wijayanti, "Pengaruh Motivasi, Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Mini Market Kec. Ponorogo," *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020)

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				itas Karyawan n PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung , Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan n PT.Istana Lampung Raya di Bandar Lampung 29

²⁹ Dicky Wahyutomo, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
4.	Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga/ Atika Prianti/2018	Variabel Y menggunakan produktivitas karyawan	Variabel X menggunakan 3 variabel	Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, kedisiplin

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				an dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. HYUP SUNG INDONESIA ³⁰
5.	Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada	Variabel X sama yaitu menggunakan tingkat pendidikan	Beda pada tempat penelitian dan cara analisisnya	Variabel tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

³⁰ Atika Prianti, "Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga," *Skripsi* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2018)

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)/M. Agus Hermawan/2017			karyawan ³¹
6	Pengaruh etika kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta/Azalia Nabila Putri/2019	Variabel X sama yaitu menggunakan kompensasi	Variabel X ₁ dan X ₂ berbeda	penelitian ini menunjukkan ketiga variabel kompensasi, etika kerja dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan, selain itu ketiganya

³¹ M. Agus Hermawan, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada)," *Skripsi* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017)

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. ³²
7	Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta/ Nuryani Ratnaningsih/2017	Pada variabel Y sama membahas tentang produktivitas karyawan	Pada variabel X mengenai motivasi kerja dan pengalaman kerja	Pengalaman kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif. ³³
8	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja	Pada variabel Y sama	Pada variabel x tidak	Motivasi, disiplin kerja dan

³² Azalia Nabila Putri, *Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019), 15.

³³ Nuryani Ratnaningsih, "Pengaruh motivasi kerja dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Yogyakarta" Skripsi (Universitas Negeri Yogyakarta, 2017)

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar/Imroatul Hanifatun Imma/2019	membahas tentang produktivitas karyawan	sama	budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. ³⁴
9	Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak/Riska	Salah satu variabel x ada yang sama yaitu variabel usia dan variabel y menggunakan produktivitas	Dua variabel x berbeda	Jam kerja, upah dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. ³⁵

³⁴ Imroatul Hanifatun Imma, "Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kecap Cemara Food Blitar" (Skripsi, IAIN Tulungagung, 2019).

³⁵ Riska Nurmajidah, "Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak" (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2020)

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Nurmajidah/2020			
10	Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Unit Industri Rokok Cerutu Bobbin Jember)/Handy Pranata/2018	Dua variabel x ada yang sama yaitu variabel usia dan variabel pendidikan serta variabel y menggunakan produktivitas	Variabel x hanya menggunakan 3 variabel	Variabel pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja sedangkan variabel upah, usia, dan mmasa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. ³⁶

³⁶ Handy Pranata, "Pengaruh Pendidikan, Upah, Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Unit

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
11	Pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas karyawan PT. Pos Indonesia/Abdurrahman/2019	Variabel y sama-sama menggunakan produktivitas	Variabel x berbeda dan analisis juga berbeda	Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan ³⁷
12	Pengaruh Pendidikan, Umur, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Anela Km.79 Lamongan)/Arul Dicky Permana/2020	Variabel x menggunakan pendidikan dan umur serta produktivitas dijadikan variabel y	Berbeda analisis data	variabel Pendidikan, Umur, dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan. Sedangkan variabel Pendidikan berpengaruh secara

Industri Rokok Cerutu Bobbin Jember)” (Universitas Brawijaya :Malang, 2018)

³⁷ Abdurrahman, ”Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan PT Pos Indonesia,” Skripsi (IAIN surakarta, 2019),

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				<p>parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan, sedangkan variabel Umur dan Pengalaman Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan PT. Anela km 79 Kabupaten Lamongan</p>

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
				n. ³⁸
13	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, Dan Umur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Tembakau Pada PT. Indonesian Tobacco Tbk. Kota Malang/Irma Yoshida Rahman/2019	Variabel x menggunakan pendidikan dan umur serta produktivitas dijadikan variabel y	Berbeda dalam analisis data serta salah satu variabel x tidak sama	Tingkat Pendidikan, Upah, Dan Umur berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Tembakau Pada PT. Indonesian Tobacco Tbk. Kota Malang ³⁹

³⁸ Arul Dicky Permana “Pengaruh Pendidikan, Umur, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Anela Km.79 Lamongan), (universitas islam malang :malang,2020)

³⁹ Rahman, Irma Yoshida. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Upah, dan Umur terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan Tembakau pada PT. Indonesian tobacco tbk. Kota

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
14	Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang/ Dimas Alrasyid Kurniadi/2021	Variabel x sama-sama menggunakan pendidikan serta variabel y dengan produktivitas	Dua variabel x tidak sama dan cara analisis juga berbeda	Pendidikan, Ketrampilan, Dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Boga Utama Amanda Brownies ⁴⁰ Cabang Palembang
15	Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja	Sama-sama menggunakan	Perbedaan pada analisis data	Tingkat pendidikan tidak berpengaruh

Malang. (Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Ekonomi Pembangunan, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang,2019)

⁴⁰ Dimas Alrasyid, “Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang” (skripsi. Universitas tridinanti:palembang,2021)

No	Judul/ penulis penelitian/ tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri)/Elma Aryatika/2021	variabel tingkat pendidikan dan kompensasi pada variabel x		uh sedangkan etika kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan ⁴¹ .

Sumber: Data Diolah

Penelitian ini mengkaji tema tentang produktivitas yang telah diteliti oleh peneliti sebelumnya. Namun, dalam penelitian ini mengembangkan teori produktivitas dari Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah yang menyatakan bahwa produktivitas adalah semua kegiatan yang dapat menghasilkan kegunaan (*utility*), dengan kata lain jika seseorang bekerja dan menghasilkan suatu hasil, maka dapat dikatakan produktif. Tingkat keproduktivitasan ini diukur dengan kuantitas dan

⁴¹ Elma aryatika, "Pengaruh Tingkat Pendidikan, Etika Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Home Industri Genuin Leather Kabupaten Wonogiri), (skripsi. IAIN Ponorogo,2021)

kualitas yang sudah ditetapkan. Sedangkan dalam penelitian terdahulu oleh Tsuyarra Nurul Nafisah mengembangkan teori minat dari Muchdarsyah Sinungan, yang menyatakan bahwa produktivitas merupakan hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya.

Penelitian ini mengembangkan teori usia yang menyatakan bahwa Usia adalah individu yang telah menguasai keterampilan dan pengetahuan serta mampu memberikan pelayanan kepada individu lain. Penelitian ini mengembangkan teori tingkat pendidikan dari Malayu S.P Hasibun, yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan sekitar secara menyeluruh.

Penelitian ini mengembangkan teori kompensasi dari Kasmir yang menyatakan bahwa Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Sedangkan penelitian terdahulu oleh Dicky wahyutomo mengembangkan teori kompensasi dari Donni Priansa yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*. Baik yang langsung berupa uang (financial) maupun tidak langsung (nonfinancial).

C. Kerangka Berfikir

Kerangka pemikiran dapat diartikan sebagai model konseptual tentang bagaimana suatu teori dapat

berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting atau disebut juga riset.⁴² Kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara Usia, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Home Industri di Ponorogo yang akan diteliti. Berdasarkan teorinya, perlu dijelaskan hubungan perbandingan antara Usia, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Home Industri Ronce Melati di Ponorogo terhadap Produktivitas Karyawan. Setelah membandingkan antara Usia, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi di Home Industri di Ponorogo secara teoritis, akan menjelaskan kembali antara hubungan variabel. Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan di atas, maka dihasilkan kerangka berpikir yang berupa kerangka asosiatif:

Variable X_1 : Usia

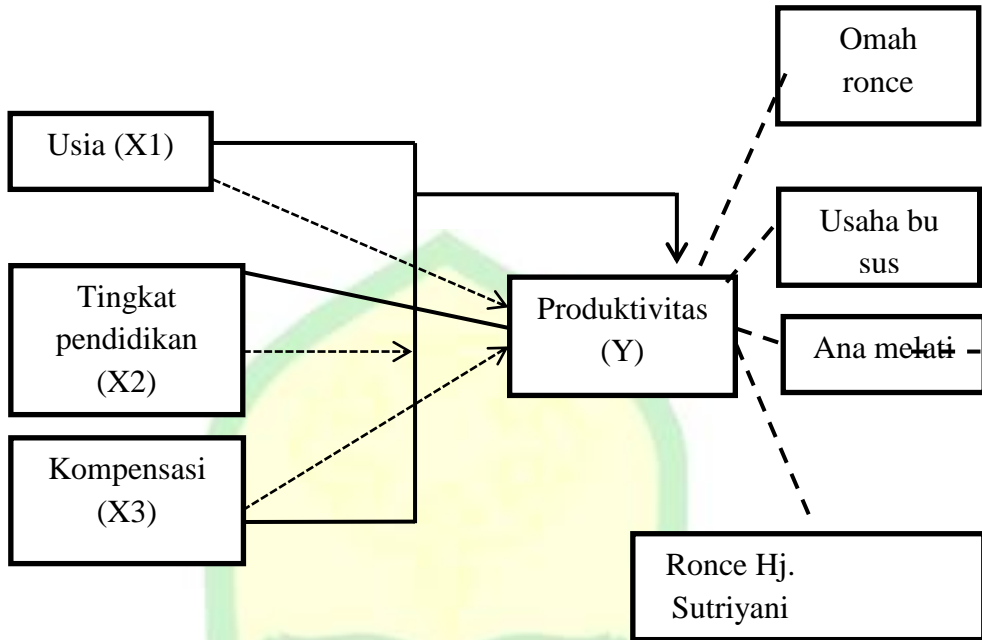
Variabel X_2 : Tingkat Pendidikan

Variabel X_3 : Kompensasi

Variabel Y : Produktivitas Karyawan

Berdasarkan landasan teori dan telaah pustaka di atas, maka dapat diajukan kerangka berpikir penelitian adalah Jika Usia, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi yang dimiliki karyawan baik, maka tingkat produktivitas karyawan akan baik, begitupun juga sebaliknya dan dapat di gambarkan melalui kerangka konseptual sebagai berikut

⁴² Husein umar, Metode Riset Bisnis, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2015), hlm. 242



Gambar 2.1

kerangka berfikir

- > : garis pengaruh simultan
- > : garis perbedaan atau komparasi
- - - - -> : garis pengaruh parsial

Pada penelitian kali ini peneliti akan membandingkan antara tingkat produktivitas karyawan di sebuah home industri ronce melati di

ponorogo. Penelitian ini dimulai dari mencari pengaruh usia, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan secara parsial maupun simultan kemudian akan di bandingkan tingkat produktivitas karyawan pada home industri ronce melati di ponorogo dalam perspektif Ekonomi Islam untuk memperoleh suatu kesimpulan terkait penelitian yang dilaksanakan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁴³

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

1. Apakah Usia berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo?

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara Usia terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara Usia terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo.

⁴³ Sugiyono . Metode Penelitian Kuantitati, kualitatif dan R&D (Alfabeta: Bandung, 2016) hal 64

2. Apakah Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo?

Ho₂: Tidak terdapat pengaruh antara Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo.

Ha₂: Terdapat pengaruh antara Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo.

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo?

Ho₃: Tidak terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo

Ha₃: Terdapat pengaruh antara Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo

4. Apakah Usia, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan di Home Industri Ronce Melati di Ponorogo secara simultan?

Ho₄: Tidak terdapat pengaruh antara Usia, Tingkat pendidikan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan di

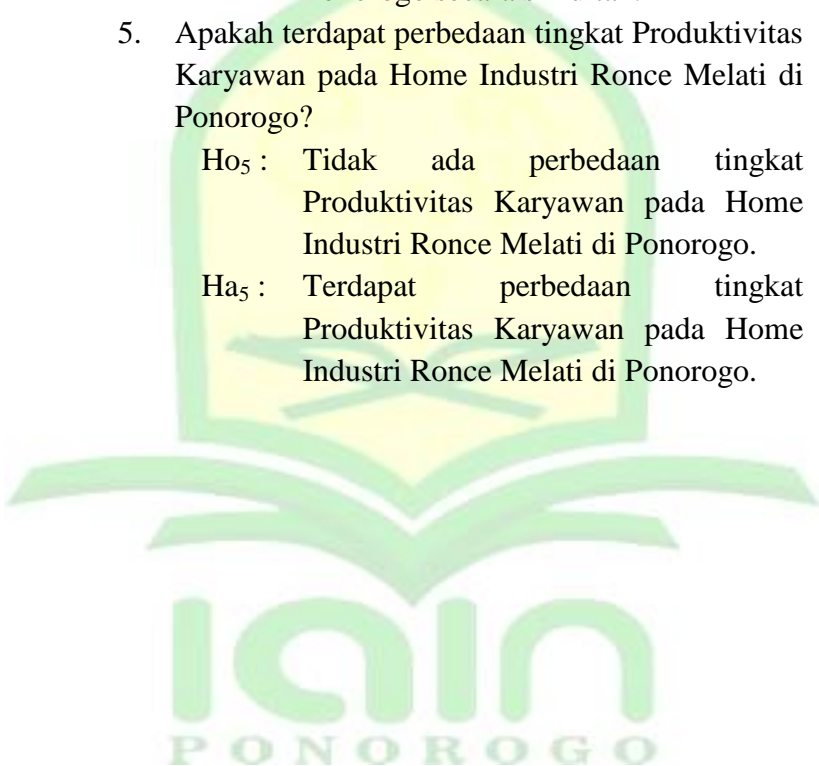
Home Industri Ronce Melati di Ponorogo secara simultan.

Ha₄ : Terdapat pengaruh antara Usia, Tingkat pendidikan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati di Ponorogo secara simultan.

5. Apakah terdapat perbedaan tingkat Produktivitas Karyawan pada Home Industri Ronce Melati di Ponorogo?

Ho₅ : Tidak ada perbedaan tingkat Produktivitas Karyawan pada Home Industri Ronce Melati di Ponorogo.

Ha₅ : Terdapat perbedaan tingkat Produktivitas Karyawan pada Home Industri Ronce Melati di Ponorogo.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Sebuah desain dalam pembahasan diperlukan untuk memudahkan penelitian pada objek yang menjadi sasaran permasalahan dilakukan oleh peneliti. Karena sifat datanya, penelitian ini terdiri dari dua jenis penelitian: penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan penelitian yang menemukan, dari pengetahuan, masalah apa yang harus ditemukan peneliti, dengan menggunakan penyajian data numerik sebagai alat untuk menganalisis informasi.¹

Berdasarkan jenis pengumpulan data, peneliti membagi penelitian antara 2 jenis: kualitatif dan kuantitatif. Penelitian yang disajikan pada skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif, yang menggunakan data yang dinyatakan dalam bentuk numerik atau angka sebagai alat untuk menambah informasi tentang apa yang ingin dipelajari sebagai proses menemukan dan mendeskripsikan pengetahuan. didefinisikan. Penelitian kuantitatif juga dapat dilakukan dalam penelitian deskriptif, komparatif, asosiatif, dan eksperimental. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif komparatif. Menurut Sugishirono, konsep relevansi adalah: Penelitian asosiatif adalah penelitian dengan tujuan

¹ Sujarweni, Metodologi Penelitian, 39

dapat mengetahui terhadap permasalahan atau pengaruh yang mempunyai kredibilitas antara dua, tiga variabel atau lebih.²

Dalam hal ini yang dimaksud Penelitian komparatif merupakan jenis pendekatan yang bersifat membandingkan dari dua atau lebih variabel. Variabel yang dimaksud disini sesuai pada jenis variabel mandiri akan suatu hal yang ditunjukkan dengan sampel yang banyak dan dalam hal penelitiannya menghabiskan waktu yang cukup lama.³ Penelitian ini dilakukan untuk dapat memahami kesinambungan antara usia, pendidikan serta terhadap produktivitas karyawan dan selanjutnya akan dibandingkan tingkat produktivitas karyawan pada usaha Omah Ronce, Usaha Bu Sus, Usaha Ana Melati dan Usaha Bu Hj. Sutriyani

B. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu alat, sifat objek, manusia dan bentuk tindakan yang memiliki tujuan dan orientasi khusus yang dapat ditetapkan serta direalisasikan peneliti sehingga mudah dalam mempelajarinya dan ditarik menjadi sebuah kesimpulan yang rinci. Bentuk dari variabel dalam penelitian terdapat 2 jenis:

² Sugiyono. "Metode Penelitian Bisnis" (Bandung: Alfabeta, 2003) edisi 1.

³ Ibid.

a. Variabel Independen atau variabel bebas

Variabel yang dapat mempengaruhi atau yang dapat menjadi sebab perubahan.⁴ Dalam penelitian kali ini variabel independent terdapat 3 (tiga) yaitu usia, pendidikan dan kompensasi.

b. Variabel dependen atau variabel terikat

Variabel yang di pengaruhi atau variabel yang menjadi akibat.⁵ Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah produktivitas karyawan.

2. Definisi operasional

Definisi mengenai operasional adalah sebuah tolakukur yang dilakukan peneliti mengenai hasil dari variabel penelitian kemudian variabel penelitian dapat diukur.⁶ Penjelasan operasional oleh peneliti disajikan dalam bentuk tabel guna untuk mengetahui secara data dan fakta aktual dibawah:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	No. Butir	Sumber
----	----------	----------------------	-----------	-----------	--------

⁴ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitati, kualitatif dan R&D" (Bandung : Alfabeta, 2016) hal 38-39.

⁵ Ibid.

⁶ Syahrur dan Salim, "Metodologi Penelitian Kuantitatif" (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 109.

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator	No. Butir	Sumber
1.	Produktivitas (Y)	segala kegiatan yang menimbulkan kegunaan (<i>utility</i>) jika seseorang bekerja ada hasilnya maka dikatakan produktif diukur dengan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi 	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5</p> <p>6,7</p> <p>8,9</p> <p>10</p>	Edy sutrisno. ⁷
2.	Usia (X1)	individu yang telah menguasai keterampilan dan pengetahuan serta mampu memberi	<ol style="list-style-type: none"> 1. 17-25 Tahun 2. 26-35 Tahun 3. 36-45 Tahun 4. 45-60 Tahun 		

⁷ Edy sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, 104-105.

No	Varia bel	Definisi operasio nal	Indikator	No. Butir	Sumber
		kan pelayana n kepada individu lain.			
3.	Tingk at Pendi dikan (X2)	berhubun gan dengan peningka tan pengetah uan umum dan pemaha man atas lingkung an sekitar secara menyelur uh	1. SD 2. SMP 3. SMA		Hasibun. 8
4.	Kom pensa si (X3)	segala sesuatu yang diterima oleh karyawa n sebagai balas jasa atas pekerjaa n yang mereka	1. Upah dan Gaji 2. Bonus 3. Komisi 4. Insentif	1,2 3,4 5,6 7,8	Kasmir. ⁹

⁸ Hasibun, Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001), 63

⁹ Kasmir, 241-242

No	Varia bel	Definisi operasio nal	Indikator	No. Butir	Sumber
		kerjakan			

Sumber: data diolah

C. Lokasi Penelitian

Penelitian Dilakukan Di Rt 02, Rw 01 Dsn. Bibis Ds. Campurejo, Kec. Sambit, Kab. Ponorogo dan Di Dsn. Geger, Des. Paju, Kec. Ponorogo, Kab. Ponorogo, serta Ds. Kunti, Kec. Bungkal, Kab. Ponorogo.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi mempunyai kualitas dan ciri khas tertentu dengan dilihat dari objek penelitian ataupun subjek yang ada pada wilayah atau lokasi penelitian secara generalisasi yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.¹⁰ Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan dalam perusahaan ini seluruh karyawan dan orang yang berkerja di rumah industri dengan setatus dengan jumlah 100 karyawan dengan rincian sebagai berikut,

¹⁰ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D 82.

Tabel 3.2
Jumlah Karyawan Home Industri Ronce Melati

No	Nama Usaha	Jumlah Karyawan
1	Omah Ronce	30
2	Usaha Bu Sus	25
3	Usaha Ana Melati	25
4	Usaha Hj. Sutriyani	20
	Total	100

Sumber: Data Diolah

2. Sampel

Dalam penelitian ini, data diperoleh dari beberapa jumlah dan jenis sifat yang dimiliki oleh populasi. Karena populasinya sangat besar sehingga peneliti tidak dapat mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat merepresentasikannya dengan cara mengambil sampel dari seluruh populasi.

Teknik yang digunakan peneliti dalam memperoleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik proportional stratified random sampling. Seleksi acak yang relatif bertingkat. Teknik di atas adalah teknik untuk menentukan apakah suatu sampel memiliki populasi anggota atau elemen yang homogen dan tidak seimbang secara proporsional. Untuk membantu peneliti untuk mengetahui jumlah dari data yang disajikan dalam sampel yang

dikumpulkan, penelitian ini memakai rumus Slobin adapun unsurnya yang terdapat ialah.¹¹

Dalam menentukan ukuran dari sampel yang didapatkan oleh peneliti menggunakan rumus slovin ialah:¹²

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = *error* atau tingkat kesalahan pengambilan sampel

Masyarakat yang berada pada desa kauman sejumlah 6.403 dan tingkat dari kesalahan (*error*) yang ditetapkan sejumlah 10%. Sehingga, dilihat berdasarkan rumus diatas maka diperoleh jumlah sampel (n), sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{1 + (100 \cdot 0,05^2)} = \frac{100}{1 + (100 \cdot 0,0025)} \\ = \frac{100}{1,25} =$$

80

¹¹ Tukiran Taniredja dan Hidayati Mustafidah, Penelitian Kuantitatif: Sebuah Pengantar (Bandung: Alfabrta, 2014), 38-39.

¹² Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu PendekatanPraktek, Jakarta: Rineka Cipta, 1991, hlm. 160.

Berdasarkan hasil dari penghitungan diperoleh bahwa minimal jumlah dari sampel yang harus dipenuhi sejumlah 80 responden.

Penelitian yang dilakukan membutuhkan sampel yang diambil adalah dari ke empat usaha dengan rician sebagai berikut

- a. Usaha omah ronce

$$n = \frac{80}{100} \times 30 = 24$$

- b. Usaha bu sus

$$n = \frac{80}{100} \times 25 = 20$$

- c. Usaha ana melati

$$n = \frac{80}{100} \times 25 = 20$$

- d. Usaha bu Hj. Sutriyani

$$n = \frac{80}{100} \times 20 = 16$$

E. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian peneliti menggunakan dari jenis data primer, dimana data tersebut disajikan peneliti sendiri secara langsung berdasarkan sumber yang valid dari mana sasaran penelitian dieksekusi oleh peneliti.¹³ Data yang di peroleh dalam penelitian ini bersumber yang berdasarkan pada subjek asal data itu didapatkan,

¹³ Syofian Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif : Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Jakarta: Kencana, 2013), 16.

penelitian yang dilakukan saat ini dalam mengumpulkan data menggunakan pertanyaan yang diajukan kepada objek penelitian atau kuesioner yang dibagi menjadi objek atau orang sehingga sumber dalam memperoleh data ialah responden, adalah objek atau sasaran dalam penelitian untuk menanggapi dan menjawab kuesioner atau pertanyaan yang diajukan dan disampaikan peneliti.¹⁴

F. Metode Pengumpulan Data

Metode dalam pemerolehan dan pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengatasi permasalahan yang ada termasuk didalam langkah yang strategis dalam merealisasikannya, hal ini memiliki orientasi khusus dengan tujuan utama penelitian untuk memperoleh data. Alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang disajikan sesuai dengan kebutuhan peneliti yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan.¹⁵

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, skala Likert biasanya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap aktivitas dan keadaan tentang fenomena sosial. Menggunakan skala Likert adalah variabel yang diukur oleh peneliti

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 172.

¹⁵ Ibid.

yaitu mengenai indikator variabel. Kemudian dari indikator tersebut akan dijadikan sebagai ukuran atau titik tolak untuk menyusun berbagai item instrumen yang berupa pernyataan maupun pertanyaan yang objektif.¹⁶

Peneliti menggunakan skala Likert empat (4) poin tanpa opsi respons yang belum diputuskan. Karena membicarakan regu mempunyai makna lebih dari satu atau ganda. Artinya, dapat memberikan jawaban dan dapat diartikan netral. Jawaban yang meragukan dapat menyebabkan responden lebih memilih jawaban yang sedang, terutama bagi mereka yang tidak yakin atas jawaban atau ragu-ragu akan lebih memilih jawaban yang menengah atau aman. Selain hal tersebut terdapat responden memilih jawaban hanya untuk mencari aman atas pertanyaan yang diajukan.¹⁷ Skala likert 4 (empat) poin ditunjukkan sebagai berikut.

Tabel 3.3
Skor Jawaban Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Data Diolah

¹⁶ Sugiyono, Metode Penelitian, 93

¹⁷ Rachmat Kriyantono, Teknik Praktis Riset Komunikasi, (Jakarta: Kencana, 2006), 139.

Peneliti menggunakan skala Likert empat poin untuk menghindari tanggapan dalam kategori yang meragukan atau tidak pasti dengan banyak arti. Dengan kata lain, penggunaan skala Likert 4 poin memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi keinginan responden untuk sepakat atau tidak sepakat.

G. Instrumen Penelitian

Kuesioner yang berupa pertanyaan dan kemudian dibagikan kepada objek yang berupa angket merupakan cara yang digunakan peneliti dalam memperoleh data. Untuk memperoleh data tentang hasil yang diinginkan. Kuesioner adalah cara dan langkah dalam pengumpulan data di mana responden disajikan dengan serangkaian pertanyaan atau tanggapan tertulis.¹⁸ Daftar pertanyaan yang diajukan peneliti dapat dikonfigurasi secara bebas. Jawaban belum ditentukan peneliti, pertanyaan yang diajukan bersifat rahasia atau tertutup. Alat dalam menentukan jawaban sudah ditentukan oleh peneliti sebelum pertanyaan tersebut diajukan kepada responden. Alat-alat tersebut meliputi kuesioner (diisi dengan jawaban yang diberikan oleh responden), daftar periksa (suatu bentuk pilihan yang peneliti buat dengan memeriksa kolom yang disediakan), dan skala (berdasarkan tingkat tertentu). dengan mencentang kolom jawaban.

¹⁸ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2017), 142.

H. Validitas Dan Reabilitas Instrumen

1. Validitas

Validitas dalam penelitian menentukan kevalidan dari data yang dikumpulkan. Kevalidan data ditentukan oleh hasil penelitian apabila terdapat kesamaan yang signifikan diantara data yang dikumpulkan dengan peninjauan data yang sebenarnya berhubungan dengan objek penelitian. Akan sangat berguna jika instrumen yang diperoleh bisa mengukur terhadap observasi yang peneliti lakukan terhadap penelitian.¹⁹ Uji validitas item adalah uji instrumen data agar dapat mengetahui seberapa cermat item yang disajikan dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Validitas merupakan ketepatan suatu instrumen untuk menganalisis hal yang menjadi tujuan peneliti. Untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner atau skala sering menggunakan uji validitas, alat-alat dan poin yang terdapat didalam kuisioner yang dilakukan peneliti tersebut sudah valid dan tersusun sesuai dengan apa yang menjadi data peneliti. Instrumen dapat dikatakan valid apabila data yang diperoleh peneliti mempunyai tingkat validitas tinggi. Begitupun ketika dilihat dari keterbaliknya apabila

¹⁹ Sugiyono, 121.

validitas rendah disebabkan oleh instrumen yang kurang valid.²⁰

Validasi dapat dilakukan dengan membandingkan hasil rhitungan dengan rtabel. Suatu pertanyaan yang digunakan peneliti dalam suatu survei dianggap valid jika nilai rhitungan $>$ rtabel. Jika nilai rhitungan $<$ rtabel, maka hasil pertanyaan tidak valid, tidak sesuai, atau tidak valid..

2. Reliabilitas

Mengukur hasil dari kuesioner yang dilakukan oleh peneliti menggunakan uji reliabilitas yang merupakan komponen penting untuk mengukur indikator variabel. Dengan menggunakan uji ini data yang diperoleh peneliti dapat dioercaya secara aktual.²¹ Kesetabilan alat ukur juga mempengaruhi untuk menentukan reabilitas data yang diperoleh, juga bisa digunakan dalam peramalan dan bisa untuk diandalkan. Dapat diartikan reabilitas dari data yang dihasilkan merupakan alat yang digunakan untuk mengukur keberhasilannya walaupun alat yang digunakan telah berkali-kali di pakai oleh setiap peneliti yang berbeda tetap akan memberikan hasil yang sama. Reliabilitas dilaksanakan dengan melihat nilai Cronbach alpha, apabila nilai dari Cronbach

²⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 211.

²¹ *Ibid*, 121.

alpha, jika nilai lebih dari angka 0,6 maka variabel dikategorikan reliabel.

I. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Teknik ini hampir sama dengan analisis terkait data yang dihasilkan, akan tetapi teknik ini berupa pengolahan dari data yang diperoleh yang diperkuat dengan analisis data. Pengolahan data merupakan kegiatan menganalisis data dengan cara tertentu, dan ini relevan untuk kegiatan penelitian ini. Karena hasil yang dikumpulkan adalah data kuantitatif dan teknik analisis data menggunakan teknik statistik, analisis data menjawab rumusan pertanyaan yang dibuat oleh peneliti dan menguji hipotesis dari pertanyaan yang dirumuskan.²² Merupakan fungsi bahwa Analisis data yang dilakukan ialah analisis jalur dimana peneliti menggunakan berbagai program komputer berupa IBM SPSS Statistics 25 (dua puluh lima) dan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini dipakai agar dapat mengetahui apakah model regresi penelitian berdistribusi normal. Sebuah tes yang baik untuk normalitas adalah bahwa itu harus benar atau terdistribusi normal. Jika residu tidak terdistribusi

²² Ibid, 93-94.

normal, residu yang dihasilkan tidak dapat diterapkan pada pengujian berikut. Dalam mendeteksi berbagai problem permasalahan terdapat metode dalam penyelesaiannya dimana masalah tersebut bersifat normalitas. Metode yang digunakan ialah Kolmogorof Smirnov-nya.²³

Hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

H_0 : residual tidak tersebar dengan normal

H_a : residual tersebar dengan normal

Jika dilihat dari nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya normalitas tersebut terpenuhi.²⁴

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah hubungan linier antar variabel bebas, yang dianjurkan dan dikhususkan pada regresi berganda.²⁵ Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui apakah langkah terhadap model regresi valid dan memiliki hubungan yang signifikan dan sempurna dengan variabel bebas. Kemudian dinyatakan bahwa dari tahapan model regresi menunjukkan multikolinieritas.

²³ Agus Widarjono, Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses SPSS, AMOS, dan SMARTPLS (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 89.

²⁴ Ibid, 91.

²⁵ Ibid, 59.

Suatu langkah dalam penelitian yang digunakan dalam menanggapi fenomena dan kejadian sehingga dapat diketahui secara valid dengan terjadinya metode multikolinearitas. Ini dilakukan dengan menggunakan faktor ekspansi varians dan toleransi kesalahan, dan sebagai aturan permainan, peningkatan nilai VIF dianggap multikolinear, dan nilai VIF di atas 10 dianggap multikolinier. Artinya akan menjadi multikolinier. Jika nilai TOL lebih besar dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Tujuan pengujian autokorelasi model adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel pengganggu dan variabel yang digunakan sebelumnya selama periode waktu tertentu. Autokorelasi sering terjadi pada data time series. Namun, data cross-sectional sangat jarang karena didorong oleh satu variabel penghambat yang tidak sama dengan lainnya. Deteksi autokorelasi memakai skor Durbin-Watson sebagai kriteria:

- 1) Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka D-W diantara -2 dan +2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas mengacu pada varians dari variabel gangguan yang tidak konstan. Pengujian yang dilakukan dengan menggunakan heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah suatu variabel varians, model regresi memiliki varians variabel yang tidak saberdada (konstan). Korelari spearman adalah sebuah metode yang lain, dimana metode ini juga dapat digunakan dalam melakukan uji heteroskedastisitas. Langkah yang dilakukan dalam prosedur ini ialah:

- 1) Melakukan regresi dari persamaan $Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_i + e_i$ kemudian kita mendapatkan residualnya.
- 2) Hitung nilai harga secara mutlak dari error
- 3) Hitung korelasi spearman
- 4) Bandingkan hasil dari nilai rhitung dan rtabel. Jika terdapat minimal 1 (satu) dari nilai rhitung $>$ rtabel maka model regresi yang dilakukan mengandung heteroskedastisitas dan begitupun sebaliknya jika semua nilai rhitung $<$ rtabel maka hasil dari model regresi yang dimiliki tidak mengandung heteroskedastisitas. Apabila hasil dari semua variabel independen mempunyai nilai yang

signifikan $> 0,05$ maka dapat diartikan tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.²⁶

2. Analisis Variabel Dummy

Nilai dependen dalam penelitian ini diprediksi dengan menggunakan variabel dummy dan menentukan tipe variabel katagoris. Analisis variabel dummy bertujuan untuk dapat menentukan bagaimana klasifikasi atau pembagian sampel berdampak pada parameter yang dihitung.²⁷ Untuk menjelaskan dan memahami dari penelitian maka Peneliti menggunakan variabel dummy variabel X1 dan X2. Karena basisnya adalah pendidikan sekolah menengah atas, kami menggunakan pendidikan sekolah menengah pertama dan pendidikan dasar sebagai variabel dummy. Hasil opservasi yang dilakukan peneliti dan survei menunjukkan perbandingan antara variabel dummy Sekolah Menengah Pertama dengan variabel dummy baseline Sekolah Dasar. Model regresi dalam penelitian ini adalah:

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

Keterangan:

Y = Produktivitas Karyawan

D1 = Tingkat Pendidikan SD

D2 = Tingkat Pendidikan SMP

X3 = Kompensasi

²⁶ Ibid, 70-71.

²⁷ Jhonatan Sawono, Model Linier dan Non Linier Dalam IBM SPSS 21 (Jakarta: Elex MediaKomputindo, 2013), 145.

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel bebas dan satu variabel tak bebas hanya dapat menggunakan variabel Regresi linier sederhana. Rumus regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + b.X + \text{error}$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = konstanta²⁸

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas atau lebih terhadap variabel yang bersangkutan atau terkait. Regresi berganda merupakan bentuk nyata dari pengembangan dari variabel regresi linier sederhana. Perbedaannya adalah bahwa hanya terdapat satu variabel independen yang digunakan dalam hasil regresi linier sederhana. Hasil analisis regresi berganda menggunakan beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Regresi linier berganda bisa ditemukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \text{error}$$

Dimana:

Y = Variabel Produktivitas Karyawan

X1 = Variabel Usia

X2 = Variabel Tingkat Pendidikan

²⁸ Syofian Siregar, Metode Penelitian Kuantitatif, 284.

X_3 = Variabel Kompensasi

a, b1 dan b2 = konstanta²⁹

5. Uji Hipotesis

a. Uji-F

Signifikansi model regresi dan pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen dimana keduanya diuji dengan menggunakan uji-F.³⁰ Keputusan untuk tidak menerima atau menerima H_0 dengan cara sebagai berikut:

- 1) H_0 dibuang jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$. Artinya hasil variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.
- 2) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima berarti secara bersama-sama semua variabel independen tidak dapat mempengaruhi variabel dependen.³¹

Pengujian yang dilakukan peneliti juga dapat dilakukan melalui segi pengamatan nilai secara signifikansi F dengan nilai tingkat kepercayaan α yaitu 0,05 dengan jenis kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila nilai $\text{sig} < \alpha$ maka H_0 ditolak.
- b) Apabila nilai $\text{sig} > \alpha$ maka H_0 diterima.³²

²⁹ Ibid, 301.

³⁰ Widarjono, Analisis Multivariat 19

³¹ Ibid, 21.

³² Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, 154.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 menilai keakuratan garis regresi yang menggambarkan data yang diamati. Nilai dari koefisien determinasi turun antara 0 dan 1, ($0 \leq R^2 \leq 1$). Garis regresi dikatakan baik jika nilai koefisien determinasi mendekati 1 kurang baik jika nilai koefisien determinasi mendekati 0.³³

c. Uji-T

Uji-t digunakan untuk menunjukkan nilai apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.³⁴ Dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dapat dilihat pada Uji-T. sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung $>$ nilai t tabel maka H_0 ditolak atau menerima H_a
- 2) Jika nilai t hitung $<$ nilai t tabel maka H_0 diterima atau menolak H_a .³⁵

Uji t dapat dilakukan melalui pengamatan nilai secara signifikansi t pada tingkat α yang akan digunakan. Adapun syarat-syaratnya yang digunakan adalah sebagai berikut:

³³ Widarjono, Analisis Multivariat 17-18

³⁴ Ibid, 22.

³⁵ Ibid, 23.

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak yaitu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima yaitu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.³⁶

6. Uji Analisa Komparasi

Penelitian kuantitatif dalam penelitian kali ini dalam menguji terkait dari hipotesis yang dihasilkan menggunakan teknik analisis komparasi. Dengan analisis tersebut untuk dapat menunjukkan apakah terdapat perbedaan yang signifikan dari variabel dan perolehan sampel. Ketika terdapat perbedaan dari hasil analisis yang dilakukan maka dilihat apakah perbedaan tersebut dianggap secara valid dan signifikan atau bahkan hasil analisis tersebut menunjukkan perbedaan yang bersifat tidak sengaja atau kebetulan.

a. Uji Prasyarat

Data peneliti harus dievaluasi kelayakannya sebelum melanjutkan ke tahap pengujian hipotesis atau menentukan kesimpulan dari hipotesis. Hal ini diperlukan untuk dapat melaksanakan prosedur terhadap analisis data.

- 1) Uji Normalitas dengan menggunakan Uji Chi Kuadrat (χ^2) rumusnya adalah

³⁶ Sujarweni, SPSS untuk Penelitian, 148.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

$$i=1 \text{ E}_i$$

Keterangan

$O_i = f_i$ adalah bentuk dari frekwensi absolut / pengamatan, dan

$E_i = (\sum f_i) \cdot Z_i$. Sedangkan (Z_i merupakan luas daerah dibawah kurva normal kelas interval ke- i)

Kriteria kenormalannya, jika χ^2 hitung $< \chi^2$ tabel maka data tersebut berdistribusi secara normal. Nilai χ^2 tabel merupakan nilai χ^2 untuk taraf nyata (α) = 5% dan derajat kepercayaan (dk) = $k-3$ dimana k adalah banyaknya kelas interval.³⁷

Menguji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov smirnov atau uji shapiro wilk dengan program IBM SPSS 22.0 dengan identitas kriteria pengujian sebagai berikut,

- a) Jika nilai signifikasi lebih dari 0,05 ($\alpha > 0,05$) maka data residual berdistribusi normal

³⁷ Virgono. Rumus Analisa Komparatif. S2 Unindra 2008, hal

- b) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\alpha < 0,05$) maka data residual berdistribusi tidak normal.³⁸

Apa bila data yang diperoleh tidak terdistribusi secara normal maka dapat dilakukan dengan uji yang berbeda yaitu menggunakan uji statistik non parametik seperti menggunakan uji Mannn Whitney/ Uji U

2) Uji Homogenitas

Homogenitas varians adalah prasyarat dalam melakukan uji-t independen. Variabel dependen dianjurkan untuk mempunyai jenis varians sesuai atau sama untuk setiap kategori variabel independen. Apabila ada beberapa variabel bebas, sel-sel yang dibentuk oleh variabel bebas kategoris harus memiliki varians yang seragam. SPSS menyediakan tes yang disebut uji homoskedastisitas Levene dalam deskripsi ini. Jika nilai uji Levene signifikan (probabilitas $< 0 > 0,05$).³⁹

a. Uji Mann Whitney/ U

³⁸ Santoso. Statistik nonparametrik (Jakarta:Elex Media Komputindo,2010).

³⁹ Imam Ghozali, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,(Semarang:Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), hal, 70.

Dalam perbandingan diantara dua sampel atau lebih yang bersifat sampel independen menggunakan tes ini, ketika data dalam bentuk ordinal dan disusun ke dalam tabel frekuensi untuk kelas interval yang berbeda. Ada dua teknik pengujian untuk melihat apakah ada perbedaan antara dua variabel independen. Untuk uji-t tidak berpasangan, atau independen, jika data residual terdistribusi normal, uji tersebut disebut uji statistik parametrik, dan langkah lain disebut uji Mann-Whitney. Bila data residual tidak berdistribusi normal, atau biasa disebut dengan uji statistik nonparametrik. Atau, kata Santoso, dengan jumlah data yang minimal, distribusi data yang tidak biasa, tipe data, dll., berbagai teknik parametrik yang didukung oleh perangkat lunak seperti SPSS dapat digunakan. SPSS memungkinkan pengguna untuk memproses data dan dengan mudah menginterpretasikan hasil penelitian.⁴⁰

Uji Mann Whitney atau Uji U adalah uji nonparametric yang pakai dalam menguji, mengenai ada atau tidak adanya perselisihan dari dua jenis populasi yang saling independen.⁴¹

Kriteria pengujian yang dimaksud oleh Santoso, yaitu

⁴⁰ Santoso. Statistik nonparametrik (Jakarta:Elex Media Komputindo,2010).

⁴¹ Suyanto, Ugiana P. Statistika nonparameterik dengan spss, Minitab, dan R (Medan: USU Press, 2017) hal, 19.

- 1) Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($\alpha > 0,05$), maka Terdapat perbedaan yang signifikan
- 2) Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($\alpha < 0,05$), Maka tidak ada perbedaan yang signifikan.⁴²



⁴² Santoso. Statistik non parametrik (Jakarta :Elex Media Komputindo,2010).

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Usaha Omah Ronce

Usaha omah ronce ini berdiri sejak tahun 2001 dan beralamatkan di desa Campurejo, kec. Sambit, kab. Ponorogo. Pada mulanya Ibu Nurul Hidayati bekerja disebuah usaha ronce bunga pada tahun 1999 di daerah paju, Setelah menikah ibu nurul dan suaminya memutuskan untuk mendirikan usaha ronce sendiri, yang mana usaha ini melayani konsumen dengan kebutuhan bunga untuk kegiatan tertentu, seperti bunga pengantin, bunga tingkepan, bunga tedak sinten. Karena selama menjadi karyawan tentu ibu nurul sudah mempunyai banyak pengalaman mengenai pembuatan bunga ronce secara khusus dan menyeluruh. Baik mengenai bahan yang digunakan mempunyai kualitas yang baik, penanganan yang sangat tinggi, manajemen serta marketing dari hasil yang diproduksi. Penjelasan diatas menumbuhkan pemikiran bagi ibu nurul, Ibu nurul mempunyai inovari dalam menjalankan segala bentuk kegiatan pengerjaan secara mandiri, hal ini disebabkan menurut ibu nurul bekerja kepada oarng lain tidak senyaman jika memiliki usaha secara mandiri, maka mengenai hal tersebut ibu nurul memutuskan untuk mendirikan usaha home industri secara mandiri baik dari segi

pengelolaan dan managemennya di desa campurejo kecamatan sambit.¹

Pada mulanya ibu nurul memulai usaha ini dengan dibantu dua karyawan yang merupakan tetangga dekat, kemudian seiring berjalan waktu usaha ini semakin berkembang dan memiliki pasar yang luas sehingga secara tidak langsung membutuhkan lebih banyak karyawan dan membuka lapangan pekerjaan bagi warga sekitar. Kebanyakan karyawan yang bekerja ditempat ini adalah perempuan dengan rentang usia 17-60 tahun dengan total jumlah karyawan sebanyak 30 orang yang dibagi menjadi karyawan sistem gaji harian dan borongan. Dan hingga sekarang usaha ini sudah berjalan hampir 21 tahun dan terus bertahan.

2. Usaha Ronce Melati Bu Sus

Usaha ronce melati bu sus ini berdiri sejak tahun 1995 dan beralamatkan di desa paju, kec. Ponorogo. Usaha ini berawal dari pemilik yang awalnya bekerja sebagai asisten perias dan kemudian melihat adanya peluang di bisnis bunga ronce. Kemudian mencari tahu tentang cara pembuatan bunga ronce secara otodidak yang akhirnya menjadi cikal bakal bisnis ini hingga sekarang.²

¹ Nurul, wawancara 13 April 2022

² Susmiyati, wawancara 15 April 2022.

Usaha ini dijalankan oleh bapak haji jani dan istri, bu hajah sus. Pada mulanya usaha ini mempekerjakan kerabat dan tetangga dekat karena pesanan yang belum banyak, hingga sekarang berkembang dan memiliki total 25 karyawan dan memiliki pasar yang luas hingga ke luar kota. Karyawan di tempat usaha ini memiliki rentang usia yang bermacam macam, mulai dari lulusan smp usia 16 tahun hingga ibu ibu usia 60 tahun yang mayoritas karyawan adalah perempuan. Usaha ini juga merupakan usaha ronce melati yang berdiri paling awal di Ponorogo.

3. Usaha Ronce Melati Ana Melati

Usaha ronce ana melati ini beralamatkan di kelurahan paju kecamatan ponorogo. Milik bu Ana yang berdiri mulai tahun 2000 yang beraawal dari pemilik yang selama beberapa tahun menjadi karyawan di tempat ronce lain kemudian mendirikan bisnis sendiri setelah mengetahui seluk beluk dan ilmu meronce bunga. Usaha ini berlokasi di dekat usaha bu sus melati, namun kendati demikian usaha ini memiliki pasar tersendiri hingga akhirnya bisa berkembang dan bertahan hingga sekarang.³

Pada awalnya usaha ini hanya dibantu oleh kerabat dan menerima pesanan dari teman dan relasi perias, kemudian seiring berjalan waktu usaha ini berkembang dan memiliki pasar tersendiri di

³ Ana, wawancara 15 April 2022.

Ponorogo. Hingga saat ini jumlah karyawan usaha Ana melati ini berjumlah 25 orang dengan sistem karyawan borongan dan seluruh karyawan di usaha ini adalah perempuan.

4. Usaha Ronce Melati Bu Hj. Sutriyani

Usaha ronce milik bu hajah sutriyani ini berdiri sejak 2010, berlokasi di desa kunti, kecamatan bungkal. Awalnya bu sutriyani berprofesi sebagai perias sejak tahun 2000, namun lama kelamaan karena faktor usia yang terus bertambah dan kesulitan mengikuti tren, beliau kemudian memiliki keinginan untuk beralih profesi dan mendirikan bisnis ronce melati.⁴

Pendirian bisnis ini dilatar belakangi oleh pengalaman pemilik yang selama bertahun tahun dekat dengan dunia ronce melati hingga kemudian mencari tahu seluk beluk dan cara pembuatan bunga ronce, hingga pada tahun 2010 memutuskan untuk berhenti menjadi perias dan kemudian beralih ke bisnis bunga ronce. Kemudian karena faktor usia, bisnis ini sekatrang dijalankan oleh putri beliau. Bisnis ini memiliki karyawan berjumlah 20 orang yang mayoritas adalah orang-orang sekitaran rumah pemilik usaha.

⁴ Hj. Sutriyani, wawancara 16 April 2022.

B. Hasil Analisis Validitas Dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas yang dilakukan oleh peneliti membantu menentukan apakah suatu kuesioner valid atau efektif. Karena kuesioner dapat menggunakan kelayakan pertanyaan yang berbeda yang mendefinisikan variabel untuk mengungkapkan dan menjelaskan apa yang telah diukur peneliti menggunakan kuesioner. Untuk dapat menguji validitas berarti dengan memeriksa nilai sig. $< (0,05)$.⁵ Hasil uji validitas ditunjukkan pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2

Tabel 4.1

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi

Item	Person correlation (r_{hitung})	r_{tabel}
1	0,556	0,361
2	0,518	0,361
3	0,698	0,361
4	0,679	0,361
5	0,721	0,361
6	0,712	0,361
7	0,519	0,361
8	0,587	0,361

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Pada Tabel 4.1 dapat kita lihat bahwa terdapat 8 pertanyaan tentang variabel reward (X3) yang memiliki nilai Sig kurang dari 0,05 sehingga dapat dianggap valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner survey tentang variabel reward.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Validitas Variabel Produktivitas

Item	Person correlation (r_{hitung})	r_{tabel}
1	0,570	0,361
2	0,691	0,361
3	0,627	0,361
4	0,619	0,361
5	0,492	0,361
6	0,437	0,361
7	0,498	0,361
8	0,503	0,361
9	0,429	0,361
10	0,158	0,361

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Pada Tabel 4.2 dapat kita lihat bahwa terdapat 9 pertanyaan untuk variabel produktivitas (Y) dengan nilai Sig kurang dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dianggap valid dan dapat digunakan sebagai kuesioner survei untuk variabel produktivitas.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa konsisten hasil pengukuran tersebut. Pemeriksaan kepercayaan dapat diimplementasikan dalam bentuk rumus koefisien alfa Cronbach dan dapat menggunakan berbagai penentuan instrumentasi penelitian. Suatu penelitian dikatakan reliabel jika nilai Climbach $> 0,6$.⁶

Tabel 4.3
Hasil Pengujian Reabilitas

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach</i>
1	X ₃	0,782
2	Y	0,718

Sumber : Data Primer Diolah 2022

Dari Tabel 4.3 dapat kita lihat bahwa nilai Cronbach untuk masing-masing variabel adalah > 0.6 . Oleh karena itu, semua kuesioner yang dibuat oleh peneliti dapat diandalkan. Selain itu, instrumen peneliti dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Pada penelitian ini, peneliti meneliti produktivitas karyawan pada empat usaha yaitu, Usaha Omah Ronce, Usaha Bu Sus, Ana Melati, dan Usaha Hj. Sutriyani dengan menyebarkan kuisisioner kepada masing-masing 20 responden karyawan.

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Presentase jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin usaha Omah Ronce

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	1	4%
Perempuan	23	96%
Total	24	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 24 jumlah karyawan usaha omah ronce, 4% dengan jenis kelamin laki-laki dan terdapat 96% yang berjenis kelamin perempuan. Dari jumlah dari pernyataan tersebut dapat di ketahui terhadap jumlah karyawan usaha omah ronce sebagian karyawan dalam usaha tersebut berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.5

Presentase jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin usaha Bu Susmiyati

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	2	10%
Perempuan	18	90%
Total	20	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 20 jumlah karyawan usaha bu susmiyati, 10% karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan terdapat 90% karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Dari jumlah karyawan bu susmiyati tersebut dapat di ketahui bahwa karyawan usaha bu susmiyati sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.6

Presentase jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin usaha Ana Melati

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
---------------	--------	------------

Laki-laki	0	0%
Perempuan	20	100%
Total	20	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 20 jumlah karyawan usaha ana melati, 0% berjenis kelamin laki-laki dan 100% berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari jumlah tersebut dapat diketahui bahwa seluruh karyawan usaha ana melati sepenuhnya berjenis kelamin perempuan.

Tabel 4.7

Presentase jumlah karyawan berdasarkan jenis kelamin usaha Hj. Sutriyani

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	2	15%
Perempuan	14	85%
Total	16	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut dapat diketahui bahwa dari 16 jumlah karyawan usaha Hj. Sutriyani, 15% berjenis kelamin laki-laki dan 85% berjenis kelamin perempuan. Dari jumlah tersebut dapat diketahui bahwa jumlah karyawan usaha bu Hj. Sutriyani sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

2. Berdasarkan Usia

Tabel 4.8
Presentase jumlah karyawan berdasarkan usia usaha
Omah Ronce

No	Usia Karyawan	Jumlah	Prosentase
1	17-25	7	30%
2	26-35	5	20%
3	36-45	6	25%
4	46-60	6	25%
	Jumlah	24	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 24 jumlah karyawan usaha omah ronce ,Jumlah karyawan usia 17-25 tahun sebanyak 7 atau 30%, usia 26-35 tahun berjumlah 5 orang atau 20%, usia 36-45 berjumlah 6 atau 25%, dan usia 46-60 berjumlah 6 orang atau 25 %.

Tabel 4.9
Presentase jumlah karyawan berdasarkan usia usaha Bu
Susmiyati

No	Usia Karyawan	Jumlah	Prosentase
1	17-25	7	35%
2	26-35	7	35%
3	36-45	3	15%
4	46-60	3	15%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 20 jumlah karyawan usaha bu susmiyati ,Jumlah karyawan usia 17-25 tahun sebanyak 7 atau 35%, usia 26-35 tahun berjumlah 7 orang atau 35%, usia 36-45 berjumlah 3 atau 15%, dan usia 46-60 berjumlah 3 orang atau 15 %.

Tabel 4.10
Presentase jumlah karyawan berdasarkan usia usaha
Ana Melati

No	Usia Karyawan	Jumlah	Prosentase
1	17-25	8	40%
2	26-35	7	35%
3	36-45	5	25%
4	46-60	0	0%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 20 jumlah karyawan usaha ana melati ,Jumlah karyawan usia 17-25 tahun sebanyak 8 atau 40%, usia 26-35 tahun berjumlah 7 orang atau 35%, usia 36-45 berjumlah 5 atau 25%, dan usia 46-60 berjumlah 0 orang atau 0 %.

Tabel 4.11
Presentase jumlah karyawan berdasarkan usia usaha Hj.
Sutriyani

No	Usia Karyawan	Jumlah	Prosentase
1	17-25	3	19%
2	26-35	3	19%
3	36-45	5	31%
4	46-60	5	31%
	Jumlah	16	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa dari 20 jumlah karyawan usaha Hj. Sutriyani ,Jumlah karyawan usia 17-25 tahun sebanyak 3 atau 19%, usia 26-35 tahun berjumlah 3 orang atau 19%, usia 36-45 berjumlah 5 atau 31%, dan usia 46-60 berjumlah 5 orang atau 31 %.

3. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.12
Presentase jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja
usaha Omah Ronce

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	<5 Tahun	10	42%
2	>5 Tahun	14	58%

	Jumlah	24	100%
--	--------	----	------

Sumber: Data diolah

Dari Tabel 4.12, terdapat 10 karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, terhitung 42% dari total, dan 14 karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, terhitung 58% dari total. Dengan demikian, kita dapat melihat bahwa mayoritas karyawan telah bersamanya selama lebih dari 5 tahun dibandingkan dengan yang kurang dari 5 tahun.

Tabel 4.13

Presentase jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja usaha Bu Susmiyati

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	<5 Tahun	9	45%
2	>5 Tahun	11	55%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Data diolah

Dengan menggunakan data pada Tabel 4.13 terdapat 9 karyawan dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, mewakili persentase 45%, dibandingkan dengan 11 karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, mewakili persentase 55%. Dari hasil analisis di atas, mayoritas pekerja mengetahui bahwa ia telah bekerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 4.14

Presentase jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja
usaha Ana Melati

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	<5 Tahun	10	50%
2	>5 Tahun	10	50%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Data diolah

Dengan menggunakan data pada Tabel 4.14, kita dapat melihat bahwa 50% dari 10 karyawan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, dan ia memiliki 10 karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun. 50%. Analisis menemukan bahwa mayoritas pekerja telah bersamanya selama lebih dari 5 tahun dibandingkan dengan mereka yang kurang dari 5 tahun.

Tabel 4.15

Presentase jumlah karyawan berdasarkan lama bekerja
usaha Bu Hj. Sutriyani

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	<5 Tahun	9	56%
2	>5 Tahun	7	44%
	Jumlah	16	100%

Sumber: Data diolah

Dengan menggunakan data pada Tabel 4.15, kita dapat melihat bahwa 9 persen karyawan memiliki

masa kerja kurang dari 5 tahun, 56%, sedangkan 7 persen memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun. 44%. Diketahui banyak pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun.

4. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Tabel 4.16

Presentase jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan usaha Omah Ronce

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	6	25%
2	SMP	6	25%
3	SMA	12	50%
	Jumlah	24	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa karyawan yang lulusan SD berjumlah 6 karyawan dengan persentase 25%, sedangkan karyawan yang lulusan SMP berjumlah 6 karyawan dengan persentase 25% dan karyawan yang lulusan SMA berjumlah 12 karyawan dengan persentase 50%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas karyawan merupakan lulusan SMA.

Tabel 4.17

Presentase jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan usaha Bu Susmiyati

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	4	20%
2	SMP	4	20%
3	SMA	12	60%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat diketahui bahwa karyawan yang lulusan SD berjumlah 4 karyawan dengan persentase 20%, sedangkan karyawan yang lulusan SMP berjumlah 4 karyawan dengan persentase 20% dan karyawan yang lulusan SMA berjumlah 12 karyawan dengan persentase 60%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas karyawan merupakan lulusan SMA.

Tabel 4.18

Presentase jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan usaha Ana Melati

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	3	15%
2	SMP	9	45%
3	SMA	8	40%
	Jumlah	20	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diketahui bahwa karyawan yang lulusan SD berjumlah 3 karyawan

dengan persentase 15%, sedangkan karyawan yang lulusan SMP berjumlah 9 karyawan dengan persentase 45% dan karyawan yang lulusan SMA berjumlah 8 karyawan dengan persentase 40%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas karyawan merupakan lulusan SMP.

Tabel 4.19

Presentase jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan usaha Bu Hj. Sutriyani

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SD	6	37%
2	SMP	4	26%
3	SMA	6	37%
	Jumlah	16	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat diketahui bahwa karyawan yang lulusan SD berjumlah 6 karyawan dengan persentase 37%, sedangkan karyawan yang lulusan SMP berjumlah 4 karyawan dengan persentase 26% dan karyawan yang lulusan SMA berjumlah 6 karyawan dengan persentase 37%. Dengan demikian diketahui bahwa mayoritas karyawan merupakan lulusan SD dan SMA.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Uji asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Jika hasil dari nilai signifikansi diketahui lebih besar dari taraf signifikansi (0,05) maka hasil nilai residual di nyatakan berdistribusi normal ($\text{sig} > 0,005$). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pengujian normalitas menggunakan IBM SPSS 22.0

Tabel 4.20
Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,00063796
Most Extreme Differences	Absolute	0,095
	Positive	0,095
	Negative	-,088
Test Statistic		0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,073 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada Tabel 4.20 dapat disimpulkan bahwa hasil dari nilai signifikansi sebesar 0,073 lebih besar dari 0,05 dan ditarik pemahaman residual berdistribusi normal atau tujuan dari asumsi normal terpenuhi.

b. Uji heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dapat dilihat pada Tabel 4.21

Tabel 4.21
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,198	0,991		1,209	,231
	X1=1.0	0,577	0,500	,273	1,156	,251
	X1=2.0	0,594	0,501	,270	1,187	,239
	X1=3.0	0,733	0,405	,318	1,811	,074
	X2=1.0	0,388	0,454	,168	0,854	,396
	X2=2.0	-	0,279	-,114	-	,379
	X3	0,247	0,034	-,001	0,885	,991
					0,011	

a. Dependent Variable: ABSRES

Sumber: Data diolah

Dari hasil analisis diatas, Maka hasil dari nilai signifikansi bahwa semua variabel bebas lebih besar dari $> 0,05$ hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dan anggapan dari non heteroskedastisitas terpenuhi

c. Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolenieritas dapat dilihat pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

Tabel 4.22
Hasil Uji Multikolinoieritas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,500	2,071		11,345	,000		
	X1=1.0	-2,004	1,044	-,339	-1,920	,059	,231	4,322
	X1=2.0	-1,760	1,047	-,286	-1,681	,097	,248	4,033
	X1=3.0	-4,272	,846	-,663	-5,047	,000	,417	2,396
	X2=1.0	-2,101	,950	-,326	-2,212	,030	,332	3,016
	X2=2.0	-,885	,582	-,146	-1,520	,133	,780	1,282
	X3	,401	,071	,510	5,667	,000	,888	1,127
a. Dependent Variable: Y								

Sumber: Data diolah

Karena hasil nilai VIF dari menunjukkan semua dari variabel yang tersedia tidak sampai pada angka 10 maka ditarik pemahaman bahwa dari tabel tersebut tidak terjadi multikolenieritas, hal ini menunjukkan asumsi terhadap non multikolenieritas telah terpenuhi.

d. Uji Autokorelasi

Hasil pengujian menggunakan Durbin Watson dari model regresi dapat dilihat pada Tabel 4.23 sebagai berikut:

Tabel 4.23

Hasil uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,689 ^a	,475	,431	2,08123	1,355
a. Predictors: (Constant), X3, X1=1.0, X2=2.0, X1=2.0, X1=3.0, X2=1.0					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data diolah

Dilihat dari tabel 4.20 Menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson yang diperoleh berjumlah 1,355,

terletak diantara F2 dan nilai 2-F2 sehingga Ho dapat diterima. Pemahaman singkat dapat disimpulkan bahwa autokorelasi tidak ada pada data tersebut terhadap model regresi dan anggapan mengenai non autokorelasi terpenuhi.

2. Analisis regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana atau sering disebut dengan analisis regresi linier sederhana yang direalisasikan untuk dapat mengetahui apakah data tersebut mempunyai pengaruh pada variabel X terhadap variabel Y. Berikut adalah hasil tesnya:

a. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Usia (X₁)

1) Model regresi

Tabel 4.24

Hasil uji regresi linier sederhana variabel usia

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,000	0,687		45,115	,000
	X1=1.0	0,280	0,858	0,047	0,326	,745
	X1=2.0	-0,136	0,879	-0,022	-0,155	,877
	X1=3.0	-2,526	0,906	-0,392	-2,790	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.24 diketahui bahwa model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 31 + 0,280 D_{1.1} - 0,136 D_{1.2} - 2,526 D_{1.3} + e$$

Artinya:

a) Konstanta (b₀)

Nilai dari konstanta b_0 sebesar 31,000 menunjukkan bahwa karyawan dengan usia 46-60 memiliki produktivitas sebesar 31,000

b) Koefisien b_1 variabel usia 17-24

Nilai koefisien regresi (b_1) sebesar 0,280 menunjukkan bahwa tingkat usia karyawan antara 17-25 tahun maka produktivitas karyawan sebesar $31 + 0,280 = 31,280$

c) Koefisien b_2 variabel usia 26-35

Nilai dari koefisien regresi (b_2) sebesar -0,136 serta menunjukkan bahwa usia karyawan antara 26-35 tahun maka produktivitas karyawan sebesar $31 - 0,136 = 30,864$.

d) Koefisien b_3 variabel usia 36-45

Nilai dari koefisien regresi (b_2) sebesar -2,526 dan menunjukkan bahwa usia karyawan antara 36-45 tahun maka produktivitas karyawan sebesar $31 - 2,526 = 28,474$

2) Uji t

Berdasarkan data pada Tabel 4.21 diketahui bahwa hasil uji-t variabel, dengan variabel usia 17-25 dan 26-35 tahun pada variabel jenis produktivitas pegawai (Y) memiliki nilai sig sebesar 0,914 dan 0,877 > 0,05 (=5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas antara

karyawan usia 17-25 dan 26-35 tahun dengan produktivitas karyawan usia 46-60 tahun. Sedangkan untuk usia 36-45 tahun memiliki nilai sig $0,007 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) dan disimpulkan bahwa produktivitas usia 36-45 tahun berbeda dengan usia 46-60 tahun. Karena terdapat perbedaan produktivitas karyawan usia 35-45 tahun dengan produktivitas karyawan usia 46-60 tahun sehingga disimpulkan usia berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
Koefisien determinasi variabel usia (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,406 ^a	,165	,132	2,57101

a. Predictors: (Constant), X1=3.0, X1=2.0, X1=1.0

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.25 diketahui bahwa besar nilai R pada regresi linier sederhana adalah 0,406 dan dapat dilihat bahwa hubungan antara variabel umur dengan tingkat produktivitas kerja karyawan kurang. Sedangkan besarnya koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,165 atau 16,5% yang artinya variabel usia mampu menjelaskan dan memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 16,5% sedangkan 83,5% dipengaruhi

oleh faktor lain. faktor yang tidak termasuk dalam penelitian.

b. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Tingkat Pendidikan (X2)

1) Model regresi

Tabel 4.26
Hasil uji regresi linier sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,158	0,436		71,531	,000
	X2=1.0	-1,895	0,754	-0,294	-2,511	0,014
	X2=2.0	-,897	0,709	-0,148	-1,265	0,210

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Berdasarkan data dari Tabel 4.26 diketahui model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 31,158 - 1,895 D2.1 - 0,897 D2.1 + e$$

Artinya:

a) Konstanta (b0)

Nilai dari konstanta b0 sebesar 31,158 menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SD memiliki produktivitas sebesar 31,158

b) Koefisien b1 variabel tingkat pendidikan SMP

Nilai dari koefisien regresi (b1) sebesar - 1,895 serta menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMP tahun maka produktivitas karyawan sebesar $31,158 - 1,895 = 29,263$.

c) Koefisien b₂ variabel tingkat pendidikan SMA

Nilai dari koefisien regresi (b₂) sebesar 0,897 dan menunjukkan bahwa tingkat pendidikan SMA maka produktivitas karyawan sebesar $31,158 - 0,897 = 30,261$

2) Uji t

Dari data pada Tabel 4.23 dapat dilihat dari hasil uji-t bahwa:

- a) Nilai sig (X₂=1) sebesar $0,014 < 0,05$ yang artinya terdapat perbedaan produktivitas karyawan pendidikan SD dan SMP.
- b) Nilai Nilai sig (X₂=2) sebesar $0,210 > 0,05$ yang artinya tidak terdapat perbedaan produktivitas karyawan pendidikan SD dan SMA.

Berdasarkan hasil uji t ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.27
Hasil koefisien determinasi X₂

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,278 ^a	,077	,054	2,68515
a. Predictors: (Constant), X ₂ =2.0, X ₂ =1.0				

Sumber: Data diolah

Dari data pada Tabel 4.27, kita dapat melihat bahwa nilai R sebesar 0,278 untuk

persamaan regresi linier sederhana menyiratkan hubungan yang buruk antara variabel tingkat pendidikan dan produktivitas karyawan. Koefisien determinasi diberikan dengan nilai R-squared sebesar 0,077 atau 7,7% yang artinya variabel tingkat pendidikan dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan dengan persentase sebesar 7,7%. Melakukan. % dipengaruhi oleh faktor lain. Apa yang tidak termasuk dalam model.

c. Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Kompensasi (X3)

1) Model regresi

Tabel 4.28
 Hasil uji regresi linier sederhana variabel kompensasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,199	1,990		11,155	,000
	X3	0,337	0,080	0,428	4,187	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah

Berdasarkan data pada Tabel 4.25 model persamaan yang terdapat di atas dijelaskan dengan rinci sebagai berikut:

$$Y = 22,199 + 0,337X3 + e$$

Artinya:

a) Konstanta (b0)

Nilai konstan b_0 22,199 menjelaskan bahwa produktivitas karyawan sebesar 22,199 unit ketika variabel X_3 (kompensasi) bernilai 0 (nol).

b) Koefisien b_3 variabel kompensasi

Nilai koefisien regresi (b_3) adalah 0,337. Nilai b_3 yang positif juga membuktikan terdapat hubungan satu arah antara variabel kompensasi (X_3) dengan variabel produktivitas karyawan (Y). Dengan asumsi variabel independen berlaku, peningkatan 1 unit dalam variabel kompensasi meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,337.

2) Uji t

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada Tabel 4.25 diketahui hasil uji-t variabel kompensasi (X_3) kepada variabel produktivitas karyawan (Y) memiliki nilai sig keseluruhan sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) H_0 ditolak.

Ditarik pemahaman secara rinci bahwa terdapat pengaruh yang ditentukan dengan signifikannya variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y)

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.29
Hasil koefisien determinasi variabel
kompensasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,428 ^a	,184	,173	2,50984
a. Predictors: (Constant), X3				

Sumber: Data Diolah

Dari Tabel 4.29 terlihat bahwa nilai R untuk regresi linier sederhana adalah 0,428. Artinya hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas kerja karyawan lemah. Besarnya koefisien determinasi diberikan oleh nilai R-squared (0,184 atau 18,4%), yang berarti bahwa variabel kompensasi dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi sebesar 18,4% terhadap variabel produktivitas karyawan. Dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

3. Analisis regresi linier berganda

a. Model Regresi

Tabel 4.30
Hasil regresi linier berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23,500	2,071		11,345	,000
X1=1.0	-2,004	1,044	-0,339	-1,920	,059
X1=2.0	-1,760	1,047	-0,286	-1,681	,097
X1=3.0	-4,272	0,846	-0,663	-5,047	,000
X2=1.0	-2,101	0,950	-0,326	-2,212	,030
X2=2.0	-0,885	0,582	-0,146	-1,520	,133
X3	0,401	0,071	0,510	5,667	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat diketahui bahwa model persamaan sebagai berikut :

$$Y = 23,500 - 2,004 D1.1 - 1,760 D1.2 - 4,272 D1.3 - 2,101 D2.1 - 0,885 D2.2 + 0,4014 X3 + \epsilon$$

Keterangan :

1) Konstanta (b0)

Nilai 23.500 untuk konstanta b0 menunjukkan bahwa karyawan tersebut berusia antara 45 dan 60 tahun, dan jika X2, X3 adalah nol atau nol, produktivitas karyawan adalah 23.500. Jika usia karyawan antara 17 dan 25 dan X2 dan X3 adalah nol, produktivitas karyawan adalah 23.500-2.004 = 21.496 unit. Jika usia variabel X1.2 antara 26 dan 35 dan X2 dan X3 adalah nol, produktivitas karyawan adalah 23500-1760 = 21740 unit, dan jika usia variabel X1.2 antara 36 dan 45 dan X2 dan X3 adalah nol, itu akan menjadi 23.500. Produktivitas karyawan adalah 4.272 = 19.228 unit

2) Koefisien b1 variabel D1.1 (Usia 17-25 tahun)

Nilai koefisien regresi (b_1) adalah $-2,004$. Artinya produktivitas karyawan meningkat sebesar $-2,004$ dari usia 17 tahun ke usia 25 tahun, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.

- 3) Koefisien b_2 variabel D1.2 (Usia 26-35 tahun)
Nilai koefisien regresi (b_2) adalah $-4,272$. Ini berarti produktivitas karyawan meningkat sebesar $-4,272$ antara usia 36 dan 45, dengan asumsi variabel lain berlaku.
- 4) Koefisien b_3 variabel D1.3 (Usia 36-45 tahun)
Nilai koefisien regresi (b_2) adalah -2.101 . Artinya pendidikan dasar meningkatkan produktivitas pegawai sebesar -2.101 , dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- 5) Koefisien b_4 variabel D2.1 (Tingkat SD)
Nilai koefisien regresi (b_2) adalah $-0,885$. Artinya produktivitas karyawan meningkat sebesar $-0,885$ dengan ijazah SLTA, dengan asumsi variabel lain tetap konstan.
- 6) Koefisien b_5 variabel D2.2 (tingkat SMP)
Besarnya nilai koefisien regresi (b_2) sebesar $-0,885$. Artinya ketika karyawan memiliki pendidikan SMP maka produktivitas karyawan bertambah $-0,885$ dengan asumsi variabel lain tetap
- 7) Koefisien b_6 variabel X3 (kompensasi)
Nilai koefisien regresi (b_4) adalah $0,401$. Nilai b_6 yang positif menunjukkan adanya hubungan satu arah antara variabel kompensasi (X3)

dengan produktivitas karyawan (Y). Ketika karyawan diberi kompensasi yang baik, mereka lebih produktif. Koefisien regresi b_6 memiliki nilai 0,401, yang dapat diartikan sebagai peningkatan 1 unit kompensasi yang meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0,401 unit.

b. Uji F

Hasil uji kesesuaian model atau uji F dapat dilihat pada Tabel 4.31 sebagai berikut:

Hasil Uji F
Tabel 4.31

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	285,598	6	47,600	10,989	,000 ^b
	Residual	316,202	73	4,332		
	Total	601,800	79			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1=1.0, X2=2.0, X1=2.0, X1=3.0, X2=1.0						

Sumber: Data yang Diolah

Berdasarkan hasil uji yang dilakukam pada Tabel 4.31 diketahui nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Disimpulkan bahwa dari usia (X1), dan tingkat pendidikan (X2), serta kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap tingkat produktivitas karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji yang dilakukam pada Tabel 4.32 sebagai berikut:

Tabel 4.32
Hasil koefisien determinasi X1,X2, dan X3

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	,475	,431	2,08123
a. Predictors: (Constant), X3, X1=1.0, X2=2.0, X1=2.0, X1=3.0, X2=1.0				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil uji yang dilakukam pada Tabel 4.32 bahwa nilai R regresi berganda adalah 0,689 hal ini mengartikan terdapat hubungan dengan variabel usia, kompensasi, dan pendidikan dengan kinerja karyawan menunjukkan angka 0,689. ditampilkan. Nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel R-squared adalah 0,475 yang menunjukkan kontribusi seluruh variabel independen yaitu usia, kompensasi, dan tingkat pendidikan, sedangkan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan sebesar 0,475. Itu bisa mencapai persentase 47,5% selama periode tersebut. 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain. tidak termasuk dalam model.

E. Hasil Uji Perbandingan

1. Uji normalitas

Tabel 4.33

Hasil uji perbandingan normalitas

Tests of Normality			
	Lokasi	Kolmogorov-Smirnov ^a	Shapiro-Wilk

		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Y	1,00	,166	24	,086	,957	24	,390
	2,00	,229	20	,007	,947	20	,317
	3,00	,211	20	,020	,900	20	,042
	4,00	,113	16	,200*	,969	16	,828
*. This is a lower bound of the true significance.							
a. Lilliefors Significance Correction							

Sumber: data diolah

Dari data pada Tabel 4.33 terlihat bahwa nilai signifikan produktivitas karyawan untuk keempat perusahaan tersebut lebih dari 0,05 sehingga produktivitas karyawan usaha omah ronce, usaha Bu Susmiyati, dan usaha Hj. sutriyani

2. Uji Kruskal Wallis

Tabel 4.34
Hasil perbedaan uji kruskal wallis

Test Statistics ^{a,b}	
	Y
Kruskal-Wallis H	5,891
Df	3
Asymp. Sig.	,117
a. Kruskal Wallis Test	
b. Grouping Variable: Lokasi	

Sumber: data diolah

Dilihat data pada gambar 4.34 di tarik kesimpulan tidak terdapat perbedaan produktivitas karyawan di home industri Ponorogo. Dikarenakan nilai di signifikansi sebesar 0,117 lebih besar dari 0,05

F. Pembahasan

1. Pengaruh usia terhadap produktivitas karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo

Usia kerja merupakan batasan seseorang sudah berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun umur tersebut dikatakan usia produktif yang diinginkan secara pribadi sudah dapat memenuhi kebutuhan pribadi baik pokok maupun non pokok. Dalam bekerja usia seseorang sangat menentukan mengenai keberhasilan dalam melakukan segala aspek dalam sebuah kerjaan, baik sifat secara jasmani maupun rohani serta pemikiran. Pada dasarnya, tenaga karyawan yang sudah berusia tua mempunyai batasan tenaga kinerja tubuh, batasan fisik disini ialah dianggap lemah dan terbatas, dan sebaliknya apabila tenaga kerja yang mempunyai dengan umur lebih muda mempunyai kemampuan fisik mempunyai dan kuat.⁷

Berdasarkan data pada Tabel 4.21, hasil uji-t untuk variabel usia memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan (Y). Nilai R sebesar 0,406 untuk regresi linier sederhana mengurangi produktivitas variabel usia dan karyawan. Meskipun koefisien determinasi diberikan dengan nilai R-square sebesar 16,5% persen, variabel usia dapat menjelaskan dan berkontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 16,5% persen.

⁷ Ahmad Alan Ferry F Nurhajati dan Ridwan Basalamah, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Diperkebunan Apel (Studi Kasus Pada Perkebunan Apel Kabupaten Pasuruan)" e – Jurnal Riset Manajemen.

Penelitian yang dilakukan peneliti sejalan sesuai hasil penelitian sebelumnya dari Riska Nurmajidah yang berjudul “Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptpn V Sei Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak” menghasilkan data penelitian bahwa ketika dalam jam kerja dan produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang positif terutama dalam variabel umum dan waktu atau masa kerja karyawan secara bersamaan. Usai dalam penelitian ini menjadi problematika yang urgen karena usia mempengaruhi produktivitas secara signifikan terhadap produktivitas kerja.⁸

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan Produktivitas Karyawan Home Industri Di Ponorogo

Menurut pendapat Sedarmayanti, bahwa tingkat pendidikan merupakan satu kesatuan penting dalam mempengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, tingkat produktivitas karyawan dapat mengkatagorikan hasil pembelajaran, keterampilan, keadaan sosial, manajemen, teknologi, dan tingkat kinerja karyawan.⁹ Menurut Ruky, pendidikan adalah proses dimana karyawan memperoleh tugas, pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu untuk

⁸ Riska Nurmajidah, “Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN V SEI Buatan Kecamatan Dayun Kabupaten Siak” (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2020)

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

membuat keputusan kinerja yang menghasilkan perubahan relatif dan langgeng dalam perilaku kerja karyawan.¹⁰ tindakan berdasarkan fakta Pada dasarnya, pendidikan tidak dapat dipisahkan dari kemanusiaan, karena manusia sebagai objek sasarannya. Dengan demikian, kegiatan secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang pegawai yang berinteraksi dengan pegawai lain sangat berpengaruh pada pengetahuan karyawan tersebut. Tingginya pendidikan seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk menghasilkan produktivitas.¹¹

Berdasarkan data pada Tabel 4.23 diketahui hasil uji-t dari variabel pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Besar koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,077 atau 7,7% yang berarti variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan secara aktual atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan 7,7% sedangkan 92,3% dipengaruhi dengan faktor yang diluar dari hasil diatas.

Penelitian yang dilakukan peneliti sejalan sesuai hasil penelitian sebelumnya dari Dimas Alrasyid Kurniadi pada tahun 2021 yang bertemakan “Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan, Dan Pengalaman

¹⁰ Malayu S.P Hasibun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69.

¹¹ Tirtawati abdjul, “Peningkatan Motivasi Mahasiswa PGBI Kelas Fisika Dasar Pada Penyelenggaraan Lesso Study”, FMIPA, Universitas Gorontalo, Vol 8, No 1 (2013), 1.

Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang.¹² Berdasarkan temuan bahwa pada CV Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang hasil tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu dalam penelitian yang dilakukan oleh Dimas Alrasyid, karena subjek penelitiannya adalah CV yang dimana, perusahaan secara keseluruhan berkeyakinan tingkat pendidikan menjadi suatu hal yang penting dan keharusan bagi karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas. keterampilan khusus dan tingkat tinggi di mana tingkat pendidikan dasar, menengah atau tinggi dapat menghasilkan produktivitas Pendidikan selalu diperlukan Perusahaan yang sama Oleh karena itu, perusahaan harus secara khusus memperhatikan keuletan, motivasi serta ketekunan pegawai mereka sehingga mereka dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan yaitu meningkatkan produktivitas.

3. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo

Berdasarkan data pada Tabel 4.25 diketahui terhadap hasil uji-t dari variabel kompensasi (X3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y)

¹² Dimas Alrasyid, "Pengaruh Pendidikan, Ketrampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang" (skripsi. Universitas tridinanti:palembang,2021) 54.

mempunyai hasil nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 tidak diterima. Disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan diantara variabel kompensasi (X3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) diketahui besar nilai R dalam regresi linier sederhana adalah 0,428 yang berarti terdapat hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas karyawan lemah. Sedangkan besar koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R square sebesar 0,184 atau 18,4% berarti variabel kompensasi mampu menjelaskan dan menerjemahkan atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 18,4% sedangkan angka 81,6% dipengaruhi oleh faktor yang lain yang tidak masuk dalam model.

Pendapat Handoko, istilah tunjangan atau kompensasi merupakan segala hal yang diberikan secara umum kepada karyawan dari perwujudan upah atau tunjangan atas pekerjaan yang dikerjakan. Kompensasi di peruntukkan kepada karyawan dalam berbagai bentuk seperti contoh brupa upah finansial, berupa materi, kebutuhan pokok serta karyawan diberikan ruang dan waktu untuk tunjangan karir.¹³ Dalam hal ini Samsudin juga menyebutkan, kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan dimana penentuan terhadap upah kompensasi tidak di tentukan dari kesamaan posisi

¹³ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Kencana, 2010), 101.

atau jabatan yang dimiliki, karena setiap individu karyawan pasti mempunyai porsi dan upah yang berbeda dari satu pekerja dengan pekerja lainnya. Proporsional dalam pemberian kompensasi di tunjukan dari hasil kinerja karyawan semakin optimal dalam berkerja dan menghasilkan produk yang kompeten pasti akan menndapatkan upah yang paling banya dan ini berlaku dengan sebaliknya.¹⁴

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaras dengan sebuah penelitian yang sudah teliti Ahmad Nailuk Najih pada tahun 2016 pada pembahasan “Analisis Pengaruh Program Pengembangan Karyawan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati”. Adapun penelitian menemukan keterangan mengenai kompensasi, dimana kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara pola, kegiatan dan hal positif terhadap kinerja dengan persentase 5,82% penelitian yang dilakukan pada karyawan yang pada saat itu berlokasi di lembaga perusahaan PT. BPRS Arta Mas Abadi Pati. Pemecahan ini menghadapkan kepada perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan sesuai dengan porsi, jobdis dan tingkat kinerja dari karyawan yang berada disitu. Sehingga dapat memberikan hal yang positif untuk memicu dan

¹⁴ Dr. Luis Marnisah, Hubungan Industri dan Kompensasi(Teori dan Praktik), (Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017), 129.

memancing pegawai dalam meningkatkan produktifitas pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sebagai pegawai. Sehingga permasalahan kompensasi harus dapat diperhatikan secara serius oleh perusahaan.

4. Pengaruh usia, tingkat pendidikan, dan kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo

Penelitian ini juga mempunyai arah dari permasalahan yang ingin di realisasikan menjadi problem silving yang sesuai dalam hal pengaruh usia, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap karyawan. Usia kerja merupakan angka batasan dari karyawan dimana seseorang yang sudah berumur 15-64 tahun dikatakan dengan usia produktif dalam berkerja yang dapat diinginkan perusahaan secara pribadi mampu mencukupi kebutuuhan secara pribadi dalam memenuhi penghasilannya. Umur manusia atau karyawan secara ideal didalam menunjang efektifitas kerja sangat dibutuhkan dan menentukan hasil maksimal dalam melaksanakan perkerjaan. baik secara sifat jasmani maupun sifat secara rohani dan pemikkiran. Pada sekala umum tenaga kerja yang sudah berumur tua atau lanjut diatas dari umur produktif berkerja mempunyai kemampuan jasmani cukup lemah dan terbatas, brgitupun sebaliknya

dengan tenaga kerja karyawan yang berusia produktif secara kinerjafisik dapat diperhitungkan.¹⁵

Membicarakan tingkat pendidikan Sedarmayanti mengatakan, bahwa Tahap pelatihan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi dalam upaya meningkatkan produktivitas pekerja, selain itu produktivitas pekerja juga dapat dimotivasi dengan bantuan penggunaan pelatihan, pengendalian, keterampilan, teknologi, lukisan lingkungan dan tahap keberhasilan.¹⁶ Menurut Ruky, tingkat pelatihan adalah tindakan pemahaman yang dilakukan dan ditemukan dengan bantuan menggunakan personel yang memungkinkan Anda untuk memahami pekerjaan tertentu, pemahaman, keterampilan, kontrol dan sikap yang membawa penyesuaian relatif dan abadi dalam tahap perilaku pekerja lukisan.¹⁷

Kompensasi dalam mengapresiasi dari apa yang dilakukan oleh karyawan juga mendapat penegasan dari Handoko. Menurutnya, kompensasi merupakan segala sesuatu yangdiberikan dari perusahaan dan diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perkerjaan yang dilakuan atau terhadap perkerjaan yang

¹⁵ Ahmad Alan Ferry F Nurhajati dan Ridwan Basalamah, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Diperkebunan Apel (Studi Kasus Pada Perkebunan Apel Kabupaten Pasuruan)" e – Jurnal Riset Manajemen.

¹⁶ Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Bandung: Mandar Maju, 2009), 72-77.

¹⁷ Malayu S.P Hasibun, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 69.

telah mereka laksanakan. Kompensasi kepada pegawai merupakan hal yang sangat positif dan tidak mempatok atas apa yang akan diberikan dan berbagai macam keinginan yang meliputi antara lain penyediaan uang, materi pokok, penyediaan materi dan fasilitas, serta kemungkinan jenjang profesi.¹⁸ Samsudin juga mengatakan bahwa dampak dari reimbursement memungkinkan personel memiliki peran dan peran yang sama untuk mendapatkan reimbursement dari perusahaan yang berbeda. Pemberian penggantian juga perlu memiliki kemampuan untuk menyelidiki hal ini, yang dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas pengecatan bagi personel perusahaan. Jika penggantian untuk personel memiliki kecenderungan rendah, tingkat produktivitas pekerja bahkan akan cenderung rendah dan sebaliknya.¹⁹

Berdasarkan data dari hasil uji pada Tabel 4.28 diketahui besar nilai signifikansi adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga usia (X1), tingkat pendidikan (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y), diketahui besar nilai R dalam nilai regresi berganda 0,689 yang menunjukkan keterkaitan diantara variabel usia, kompensasi dan jenjang

¹⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2010), 101.

¹⁹ Dr. Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi* (Teori dan Praktik), (Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017), 129.

pendidikan terhadap tingkat produktivitas pekerja 0,689. Sedangkan besar nilai koefisien determinasi ditunjukkan dalam data tabel R square adalah 0,475 yang menunjukkan kontribusi semua variabel independen ialah usia, tingkat pendidikan dan kompensasi mampu menjelaskan bahwa dua komponen tersebut termasuk dalam variabel dependen dimana besar dari produktivitas karyawan sejumlah 47,5% sedangkan 52,5% dipengaruhi terhadap variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang oleh Mariah Asti Adhanari tahun 2017, yang menulis tentang hasil dari jumlah pelatihan serta penggantian juga berpengaruh pada produktivitas pekerja.²⁰

5. Ada tidaknya perbedaan tingkat Produktivitas Karyawan pada Home Industri Ronce Melati Di Ponorogo

Berdasarkan data dari tabel tersebut dapat di ambil kesimpulan secara khusus bahwa tidak ada perbedaan produktivitas karyawan diantara ke empat tempat usaha di home industri Ponorogo. Hasil dai penguji dilihat karena hasil nilai signifikansi tabel 0,06 lebih besar terhadap angka 0,05 ($0,006 < 0,05$)

²⁰ Maria Asti Adhanari, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Maharani di Bantul* (Semarang : Universitas Negeri Semarang, 2017), 1.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Diketahui bahwa hasil uji-t variabel, dengan variabel usia 17-25 dan 26-35 tahun pada variabel jenis produktivitas pegawai (Y) memiliki nilai sig sebesar 0,914 dan 0,877 > 0,05 (=5%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan produktivitas antara karyawan usia 17-25 dan 26-35 tahun dengan produktivitas karyawan usia 46-60 tahun. Sedangkan untuk usia 36-45 tahun memiliki nilai sig 0,007 < 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan disimpulkan bahwa produktivitas usia 36-45 tahun berbeda dengan usia 46-60 tahun. Karena terdapat perbedaan produktivitas karyawan usia 35-45 tahun dengan produktivitas karyawan usia 46-60 tahun sehingga disimpulkan usia berpengaruh terhadap produktivitas karyawandiketahui bahwa besarnya nilai R dalam regresi linier sederhana sebesar 0,406 yang berarti hubungan antara variabel usia dengan produktivitas karyawan kurang. Sedangkan besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square yaitu sebesar 0,165 atau 16,5% yang berarti bahwa variabel usia mampu menjelaskan atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 16,5% sedangkan 83,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.
2. Hasil uji-t dari variabel tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel produktivitas

karyawan (Y). diketahui bahwa besarnya nilai R dalam regresi linier sederhana sebesar 0,278 yang berarti hubungan antara variabel tingkat pendidikan dengan produktivitas karyawan kurang. Sedangkan besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square yaitu sebesar 0,077 atau 7,7% yang berarti bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 7,7% sedangkan 92,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

3. Hasil uji-t dari variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) mempunyai nilai *sig* sebesar $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$) sehingga H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_3) terhadap variabel produktivitas karyawan (Y) diketahui bahwa besarnya nilai R dalam regresi linier sederhana sebesar 0,428 yang berarti hubungan antara variabel kompensasi dengan produktivitas karyawan lemah. Sedangkan besarnya koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R square yaitu sebesar 0,184 atau 18,4% yang berarti bahwa variabel kompensasi mampu menjelaskan atau memiliki kontribusi terhadap variabel produktivitas karyawan sebesar 18,4% sedangkan 81,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.
4. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa

usia (X_1), tingkat pendidikan (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan (Y), diketahui bahwa besarnya nilai R dalam nilai regresi berganda sebesar 0,689 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel usia, tingkat pendidikan dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,689. Sedangkan besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan dalam tabel R *square* sebesar 0,475 yang menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel independen yaitu usia, tingkat pendidikan dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan sebesar 47,5% sedangkan 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

5. Tidak ada perbedaan produktivitas karyawan diantara ke empat tempat usaha di home industri Ponorogo. Hal ini di karena nilai di signifikansi pada tabel 0,117 lebih besar dari 0,05.

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 ronce melati di Kabupaten Ponorogo khususnya sebagaimana berikut:

1. Pemilik home industri ronce melati di Kabupaten Ponorogo, lebih selektif dalam menjaring karyawan di kemudian hari. Dengan mempertimbangkan usia

yang dimiliki serta ketelatenan dalam menjalankan tugas dalam pembuatan bunga ronce. Karena pekerjaan yang akan dikerjakan tidak hanya membutuhkan usia yang produktif tapi juga ketrampilan yang dimiliki karyawan.

2. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan perlu menjangkau karyawan di kemudian hari. Dengan mempertimbangkan tingkat pendidikan, ketrampilan yang dimiliki serta ketelatenan dalam menjalankan tugas dalam pembuatan bunga ronce disamping tingkat pendidikan yang dimiliki. Karena pekerjaan yang akan dikerjakan tidak hanya membutuhkan pendidikan yang tinggi tapi juga ketrampilan yang dimiliki karyawan.
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 peningkatan 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

- Atika Prianti, “Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Hyup Sung Indonesia, Purbalingga,” *Skripsi* (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2018)
- Azalia Nabila Putri, “Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Wangsa Jatra Lestari Surakarta” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2019)
- Dicky Wahyutomo, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Istana Lampung Raya,” *Skripsi* (Bandar Lampung: Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, 2019)
- Fajar Fahlevi Almutahar, dkk, Pengaruh usia, pengalaman kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja, (Kalimantan Barat, 2015) vol 2 no 2 hal. 2
- Hasibun, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- Hasibun. *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*, Jakarta: Raja grafindo Persada, 2001
- Idris, Amirrudin. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2016.
- Imran Ukkas “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecilkota Palopo” *Journal of Islamic Education Management* Vol.2, No.2 Oktober 2017

- Kasmir, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Rajawali Press, 2016
- Kumbadewi LS, Suwendra I wayan, Susila GPAJ. Pengaruh Umur, Pengalaman Kerja, Upah, Teknologi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. 2016;4. Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- Kurniawan Gusti, “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Kalimantan Steel” Jurnal Manajemen Universitas Muhammadiyah Pontianak, 2010
- Luis Marnisah, *Hubungan Industri dan Kompensasi(Teori dan Praktik)* Yogyakarta: Deepublish ICV Budi Utama, 2017
- M. Agus Hermawan, “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada),” *Skripsi* (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2017)
- Made Adi Prabawa, “Meningkatkan Produktivitas Karyawan Melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa,” E Jurnal Manajemen UNUD, 1 (2018)
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012),
- Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusiai Edis 3*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000
- Noruddin, Budi Wahono, Ita Athia” Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Usia Karyawan Terhadap

Produktivitas Kerja (Studi Kasus Perkebunan Semangka dan Melon Karang Barat Banyusokah Ketapang Sampang) e –Jurnal Riset Manajemen UNISMA, (2018)

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

Payman J, Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011)

Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi*, Jakarta: Kencana, 2006

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2009

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2017.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013)

Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.

Sule,Ernie Trisnawati. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana, 2010.

Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Tsurayya Nurul Nafisah, “Pengaruh Usia Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Bprs Haji Miskin Pandai Sikek Kab.Tanah Datar,” *Skripsi* (Bukittinggi: IAIN Bukittinggi, 2020)

Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan: Dengan Proses Spss, Amos, Dan Smartpls*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN. 2015.

Yeni Wijayanti, “Pengaruh Motivasi, Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Karyawan Di Mini Market Kec. Ponorogo,” *Skripsi* (Ponorogo: IAIN Ponorogo, 2020)

