

**PENGARUH UPAH DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
PT. ASTRA INTERNATIONAL Tbk. – HONDA MOTOR
DI KOTA CILEGON**

Ibnu Febri Restuadi¹, Syaechurodji², Wahid Sumardjo³

¹*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

²*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

³*Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Primagraha*

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of wage on productivity work, to know the impact of work experience on working productivity and to know the impact of wages and work experience together towards working productivity at PT. Astra International Tbk. – HONDA Motor in Cilegon City

The method of research, authors also use associative method that is form of causal design or cause-effect relationship. According to Sugiyono (2014:35) The causal design is useful for analyzing relationships between one variable and another or how a variable affects another variable.

Based on the results of the study can be known for variable wages in test T, obtained the value of $T_{hitung} > T_{this}$ ($15.827 > 2.003$) with the level of GIS. of 0.00 ($0.00 < 0.05$) It can be concluded that there is a partial and significant influence between the wage (X1) to work productivity (y) and work experience variables (X2) has an influence on employee work productivity (y) obtained this of 2.003 whereas T_{hitung} amounted to 14.358 then work experience (X2) obtained $T_{hitung} > this$ ($14.358 > 2.003$) with level sig of 0.00 ($0.00 < 0.05$) Then it can be concluded that there is a simultaneous influence of work experience (X2) on employee work productivity (Y) while simultaneously variable wages and pennant work obtained $f_{calculate} > F_{tabel}$ ($252.840 > 3.162$) with significance rate of 0.000 ($0.000 < 0.05$) It can be concluded that there is a simultaneous influence of wages (X1) and work experience (X2) on employee work productivity (Y) at PT. Astra International Tbk. – Honda Motor in Cilegon and Koefsien value of R square determination of 90.2% against employee work productivity (Y) while the remainder of 9.8% is influenced by other factors.

Keywords: wages, work experience, work productivity

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja, untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dan untuk mengetahui pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Astra International Tbk. – HONDA Motor di Kota Cilegon

Metode penelitian tersebut, penulis juga menggunakan metode asosiatif yaitu berbentuk desain kausal atau hubungan sebab akibat. Menurut Sugiyono (2014 : 35) desain kausal berguna untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Berdasarkan Hasil penelitian dapat diketahui untuk Variabel Upah dalam uji t, didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,827 > 2,003$) dengan tingkat sig. sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Upah (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dan variabel pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 sedangkan t_{hitung} sebesar 14,358 maka pengalaman kerja (X_2) didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,358 > 2,003$) dengan tingkat sig. sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan secara simultan variabel Upah dan Pengalaman kerja diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($252,840 > 3,162$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan Upah (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon dan nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 90,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : *Upah, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja*

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan produktivitas, karena produktivitas sangat diperlukan bagi perusahaan yang banyak mempekerjakan tenaga kerja manusia sebagai faktor utama bagi perusahaan, maka sumber daya manusia sangatlah penting meskipun perkembangan teknologi semakin modern. Tenaga kerja merupakan salah satu fungsi operasional dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tenaga kerja juga merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pengertian produktivitas kerja apabila ditinjau dari asal kata merupakan serapan dari Bahasa Inggris, yaitu *productivity* yang apabila diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia mempunyai kekuatan menghasilkan.

Produktivitas adalah merupakan rasio antara masukan (input) dan keluaran (output), masukan atau input misalnya modal, kepegawaian, mesin, bahan baku, fasilitas, energi dan waktu untuk mencapai suatu keluaran output yang bernilai (Ravianto, 1990). Dari pendapat diatas pada dasarnya menyebutkan perbandingan antara pengeluaran dengan pemasukan itu merupakan aturan produktivitas. Pemasukan yang dimaksud bukan sekedar bahan mentah saja, melainkan mencakup semua sumber daya manusia dan non manusia, juga metode yang digunakan dalam proses produksi yang merupakan barang jadi atau jasa. Banyak indikator yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, diantaranya adalah upah, pelatihan kerja dan pengalaman kerja.

Perusahaan harus bisa menetapkan suatu imbalan jasa dalam bentuk upah sesuai dengan kebutuhan hidup dan pengalaman kerja. Tentu saja harus disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Seseorang akan bekerja

lebih giat apabila mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Motivasi dalam hal ini berarti bahwa semangat untuk berperan aktif dalam proses produksi bagi seorang karyawan, ditentukan oleh jenis motivasinya. Tanpa adanya motivator yang menjadi penggerak, maka motivasi karyawan untuk bekerja secara produktif tidak akan terjadi. Motivasi yang menjadi penggerak motivator meliputi prestasi, penghargaan, tantangan, tanggung jawab. Selain unsur-unsur motivator tersebut masih ada faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja yaitu imbalan jasa, kebijaksanaan perusahaan, supervisi, hubungan antar manusia, rasa aman, lingkungan kerja dan status. Penghargaan dan imbalan jasa merupakan salah satu motivator yang menjadi penggerak kerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan di PT Astra International Tbk – Honda Motor di Kota Cilegon maka terlebih dahulu harus diketahui faktor apa saja yang dapat menunjang peningkatan kinerja tersebut. Memperhatikan hal dalam latar belakang masalah, berikut ini diuraikan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya upah yang diberikan PT Astra International Tbk – Honda Motor kepada karyawan berdampak pada kualitas kinerja karyawan
2. Kurangnya pengalaman kerja karyawan PT Astra International Tbk – Honda Motor berpengaruh terhadap upah yang diterima
3. Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih rendah berpengaruh terhadap kepuasan Konsumen PT Astra International Tbk – Honda Motor
4. Tingkat pendidikan dan pengalaman yang masih kurang merupakan tanggungjawab pimpinan PT Astra International

- Tbk – Honda Motor
5. Pengaruh Upah dan pengalaman kerja karyawan di PT Astra International Tbk – Honda Motor yang masih kurang menjadi hambatan untuk kemajuan perusahaan

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Pengertian Upah

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.1 Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan..

b. Pengertian Pengalaman Kerja

Menurut Siagian. Sondang P. (2012) berpendapat bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik atau pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan

yang telah di lakukan selama beberapa waktu tertentu

c. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Siagian dalam Agustin (2014) Produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerjav karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing- masing individu.

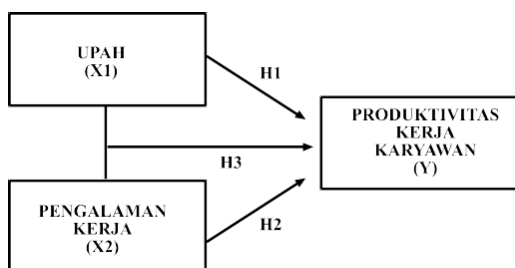
d. Penelitian yang relevan

Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang Ardika Sulaeman (2014) Jenis penelitian digunakan adalah penelitian survei dengan sampel dengan jenuh pada 20 pengusah ukiran kayu di Kecamatan Pagaden. Berdasarkan hasil penelitian nilai R Square (R²) adalah sebesar 0,931.

Untuk pengujian secara parsial diuji dengan menggunakan uji-t, dalam hal ini t-tabel pada $\alpha = 0,05$ df $134 - 2 = 132$ adalah 1,976. t-tabel dengan t-hitung, dalam hal ini t-hitung upah adalah 7,875 dengan demikian, t hitung > t tabel, Pengaruh lama kerja (pengalaman kerja) terhadap produktivitas diuji dengan membandingkan t-hitung sebesar 8,595 dengan t-tabel sebesar 1,976.

Untuk pengujian secara silmultan maka dapat diperoleh persamaan struktural untuk diagram jalur dan diagram jalur dalam penelitian ini sebagai berikut: $Y = -0.061 + 0,47 X_1 + 0,513X_2 + \varepsilon$

e. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

- H₁ : Diduga Terdapat pengaruh Upah secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Tbk – Honda Motor di Kota Cilegon
- H₂ : Diduga Terdapat pengaruh pengalaman kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Tbk – Honda Motor di Kota Cilegon
- H₃: Diduga Terdapat pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Tbk – Honda Motor di Kota Cilegon

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey eksplanatory yaitu suatu metode yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti melalui pengujian hipotesis (Suryana, 2010:8). Dengan kata lain penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

a. Desain Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:13) berdasarkan jenis data yang dianalisis, penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang datanya

berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, penelitian ex post facto adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti program, kegiatan atau peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut kebelakang untuk mengetahui faktor- faktor yang menyebabkan terjadinya peristiwa tersebut. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif yaitu mengolah data untuk menggambarkan pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas tenaga kerja.

b. Populasi

Menurut Riduwan (2012:54) “Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian”. Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan unit analisis yang akan dijadikan suatu objek yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra International Tbk – Honda Motor di Kota Cilegon sebanyak 58 Karyawan

c. Sampel

Pengambilan sampel ini penulis menggunakan sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebanyak 58 karyawan digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Astra International Tbk – Honda Motor di Kota Cilegon

d. Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan membaca dan mempelajari literatur, laporan atau tulisan ilmiah, catatan kuliah

dan agenda atau file perpustakaan yang semuanya memiliki kaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 - a. Wawancara (*Interview*), yaitu teknik pengumpulan data butir dengan mengajukan beragam pertanyaan secara lisan atau langsung seputar topik permasalahan yang sedang diteliti.
 - b. Pengamatan (*Observasi*), yaitu teknik pengumpulan data dengan cara penelitian dan pengamatan langsung pada objek yang diteliti.
 - c. Angket (*Questioner*), yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Skala pengukuran dalam penelitian ini, penulis menggunakan Skala *Likert*. "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial".

f. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT Astra International Tbk – Honda Motor di Kota Cilegon yang dilaksanakan pada Februari – Maret 2020

IV. HASIL PENELITIAN

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa

variabel Upah (X_1) memiliki korelasi di atas 0,316 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel insentif adalah valid.

1. Variabel Upah

| Soal | r-hitung | r-tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|
| 1 | 0,546 | 0,263 | Valid |
| 2 | 0,627 | 0,263 | Valid |
| 3 | 0,658 | 0,263 | Valid |
| 4 | 0,668 | 0,263 | Valid |
| 5 | 0,488 | 0,263 | Valid |
| 6 | 0,376 | 0,263 | Valid |
| 7 | 0,615 | 0,263 | Valid |
| 8 | 0,455 | 0,263 | Valid |
| 9 | 0,615 | 0,263 | Valid |
| 10 | 0,284 | 0,263 | Valid |

2. Variabel Pengalaman Kerja

| Soal | r-hitung | r-tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|
| 1 | 0,896 | 0,263 | Valid |
| 2 | 0,403 | 0,263 | Valid |
| 3 | 0,896 | 0,263 | Valid |
| 4 | 0,407 | 0,263 | Valid |
| 5 | 0,322 | 0,263 | Valid |
| 6 | 0,896 | 0,263 | Valid |
| 7 | 0,358 | 0,263 | Valid |
| 8 | 0,502 | 0,263 | Valid |
| 9 | 0,459 | 0,263 | Valid |
| 10 | 0,896 | 0,263 | Valid |

3. Variabel Produktivitas Kerja

| Soal | r-hitung | r-tabel | Ket |
|------|----------|---------|-------|
| 1 | 0,497 | 0,263 | Valid |
| 2 | 0,500 | 0,263 | Valid |
| 3 | 0,608 | 0,263 | Valid |
| 4 | 0,349 | 0,263 | Valid |
| 5 | 0,538 | 0,263 | Valid |
| 6 | 0,542 | 0,263 | Valid |
| 7 | 0,281 | 0,263 | Valid |
| 8 | 0,442 | 0,263 | Valid |
| 9 | 0,497 | 0,263 | Valid |
| 10 | 0,608 | 0,263 | Valid |

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap butir pernyataan yang telah dipertanyakan kepada para responden diketahui bahwa butir variabel, Upah, Pengalaman Kerja dan produktivitas kerja (Y) memiliki korelasi di atas 0,263 atas total jawabannya. Untuk itu penulis menyatakan bahwa butir-butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja adalah valid.

b. Uji Realibilitas

Berdasarkan hasil pengujian hasil Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut dibandingkan dengan kriteria, yaitu : jika nilai *cronbach 's alpha* > dari koefisien korelasi 0,0 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

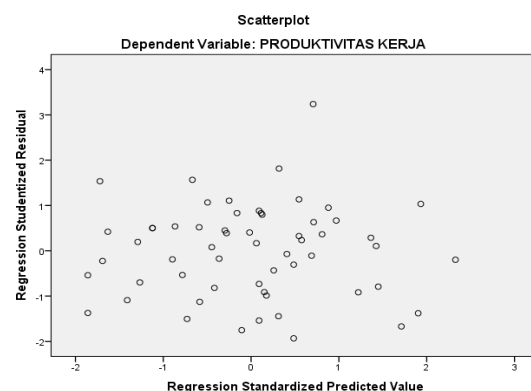
| Variabel | Cronbach Alpha | Cronbach Alpha yang disyaratkan | Ket |
|---------------------|----------------|---------------------------------|------|
| Upah | 0,647 | 10 | 0,60 |
| Pengalaman Kerja | 0,829 | 10 | 0,60 |
| Produktivitas Kerja | 0,709 | 10 | 0,60 |

Berdasarkan hasil pengujian hasil Nilai *Cronbach's Alpha* tersebut dibandingkan dengan kriteria, yaitu : jika nilai *cronbach 's alpha* > dari koefisien korelasi 0,0 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

c. Uji Normalitas

Berdasarkan Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat diketahui nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,961 > 0,05$ maka uji asumsi klasik normalitas terpenuhi atau berdistribusi normal.

d. Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan pada gambar tersebut di atas maka uji heterokdastisitas dihasilkan adalah tidak ada pola yang

jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas

e. Uji t

1. Pengaruh Upah (X₁) dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

Berdasarkan hasil uji f secara parsial variabel upah hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya Upah (X₁) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang didapat adalah $df = n - 2$ ($58 - 2 = 56$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 sedangkan t_{hitung} sebesar 15,827 maka Upah (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,827 > 2,003$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah (X₁) terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Pengaruh Pengalaman Kerja Produktivitas kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

Berdasarkan table hasil output di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya pengalaman kerja (X₂) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan yang didapat adalah $df = n - 2$ ($58 - 2 = 56$) maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 sedangkan t_{hitung} sebesar 14,358 maka pengalaman kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,358 > 2,003$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

pengalaman kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

f. Uji F

3. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

Berdasarkan hasil uji f secara simultan maka diperoleh $F_{hitung} = 252,840$ sedangkan nilai F_{tabel} diambil dengan ketentuan $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k$ atau $df_1 = 3 - 1 = 2$ dan $df_2 = 58 - 2 = 56$ diperoleh sebesar 2,776 dengan taraf nyata sebesar 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($252,840 > 3,162$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

d. Uji Koefisien Determinasi (R)

Dari perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (R^2) *r Square* sebesar 0,902. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel upah (X₁) dan pengalaman kerja (X₂) mempengaruhi sebesar 90,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

V KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari analisa hasil penelitian tentang pengaruh upah dan

pengalaman kerja kerja terhadap produktivitas kerja karyawan tenaga kerja langsung pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil output di atas, dapat diketahui apakah sebenarnya Upah (X_1) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 sedangkan t_{hitung} sebesar 15,827 maka Upah (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) dalam uji t, didapat hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($15,827 > 2,003$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dan hasil perhitungan diperoleh t_{tabel} sebesar 2,003 sedangkan t_{hitung} sebesar 14,358 maka pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dalam uji t, didapat

hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,358 > 2,003$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ($0,00 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

3. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Berdasarkan tabel hasil output di atas, setelah pengujian dilakukan diperoleh sebesar 3,162 dengan taraf nyata sebesar 0,05, $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($252,840 > 3,162$) dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Upah (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di Cilegon sedangkan untuk nilai koefisien determinasi R_{square} sebesar 90,2 % terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 9,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

A. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, untuk dapat mencapai hasil yang baik, maka kebijaksanaan yang ditetapkan harus lebih disempurnakan sehingga mengarah kepada perbaikan kualitas maupun kuantitas karyawan PT. Astra International Tbk. – Honda Motor di

Cilegon Adapun saran yang diajukan penulis antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Upah Kerja yang terletak pada indikator “Upah rata-rata yang diterima karyawan, akan dinaikkan apabila harga kebutuhan pokok naik.”, mendapatkan skor terendah (0,284) dilihat dari indikator tersebut diharapkan untuk perusahaan dapat memberikan upah bukan berdasarkan kebutuhan pokok naik akan tetapi upah yang diberikan semestinya berdasarkan kemampuan dan lama kerja karyawan sehingga mereka bisa mendapatkan upah yang lebih besar lagi agar mereka dapat hidup sejahtera walaupun dalam kondisi kebutuhan naik.
2. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel Pengalaman kerja yang terletak pada indikator “Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar” mendapatkan skor terendah (0,322), dilihat pada indikator tersebut pihak perusahaan memang dalam memberikan pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan standar yang cukup jelas namun kadangkala pekerjaan yang diberikan juga harus sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan sehingga prosedur yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan konsumen apalagi bidang usaha di PT. Astra International Tbk. – Honda Motor Cilegon merupakan bidang usaha jasa yang langsung berhubungan dengan pihak konsumen maka kemampuan dan keahlian sangat diperlukan.
3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel produktivitas Kerja karyawan

terletak pada indikator “Terkadang saya merasa jenuh terhadap pekerjaan yang saya tangani “ mendapatkan skor terendah (0,281), oleh karena itu disarankan untuk perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada karyawan dapat belajar pada bidang bidang yang lain sehingga karyawan tidak merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan yang sering mereka hadapi dan hal lain juga perusahaan bisa memberikan motivasi kepada karyawan bahwa perusahaan memberikan keringanan untuk para karyawan kehadiran bukan merupakan prioritas kerja akan tetapi pelayanan dan target perusahaan bisa tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan, maka karyawan akan merasa lebih leluasa untuk bisa belajar pada bidang yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Armstrong dan Baron dalam Irham Fahmi. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta.
- Ahmad, Komarudin, 2014. *Akuntansi Manajemen. Dasar-Dasar Konsep Biaya dan Pengambilan Keputusan*. Rajagrafindo. Jakarta
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji, 2010, *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Bambang Wahyudi, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita, Bandung.

- Dharma Surya, 2010, *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori & Penerapannya*, Pustaka Pelajar Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Komarudin. 2012. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi kedua. Jakarta : Gramedia.
- Manullang.2012.*Dasar-Dasar Manajemen*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta
- Muchdarsyah Sinungan, 2010. *Produktivitas Apa dan Bagaiman*. Bandung : Mandar Maju
- Rivai, Veithzal.2004.*Kepemimpinandan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*.Bandung: Alfabeta.
- Robbins. 2008. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*, Indeks. Jakarta: Gramedia.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sutrisno, Edy 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ketujuh. CV. Alfabeta : Bandung
- Siagian, Sondang P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Suryana. (2010). *Metodologi Penelitian: Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Buku Ajar Perkuliahan UPI.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Jurnal :**
- Ardika Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan PengalamanKerjaterhadapProduktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang* Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (print)/ISSN 23557737 (online).
- Ganjar Mulya Sukmana. 2013. *PengaruhTingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja* (Kasus pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember).
- Jurnal Ekonomi Vol1, No2, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Foster. 2011. *Managing Quality : An Integrative Approach*, 2nd Edition. New Jersey : Pearson Prentice Hall Inc.
- Jurnal Ekonomi Vol1 No.2, Universitas Brawijaya Malang. Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi 3*. Semarang :

Badan Penerbit Universitas
Diponegoro.

Zainullah, Amin, et. al. 2012
"Pengaruh Kemampuan Dan
Pengalaman Kerja

*Terhadap Kinerja Pekerja
Pelaksanaan Bekisting Pada
Pekerjaan Beton". Jurnal Rekayasa
Sipil. Volume 6 No.2: Jurnal
Publikasi.*