
PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN TINGKAT GAJI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PERINTIS KARYA BERSAMA MEDAN

Dini Alvira¹, Muhammad Amri Nasution², Al Firah³

^{1, 2, 3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Dharmawangsa, Indonesia

alfirah41@dharmawangsa.ac.id

Article History:

Received: 06 Maret 2023

Revised: 03 Mei 2023

Accepted: 14 Juni 2023

Keywords: *Pengalaman
Kerja, Gaji,
Karyawan* *Produktivitas*

Abstract: Tujuan dari penelitian ini yaitu Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja atau tingkat gaji yang berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan. Metode analisis data adalah cara pengolahan data yang terkumpul untuk kemudian dapat memberikan interpretasi hasil pengolahan data ini digunakan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dan analisis regresi untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja Dan tingkat gaji Terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Perintis Karya Bersama Medan. Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai regresi linier berganda sebesar 0,269 dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai regresi berganda sebesar 0,185 dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara gaji dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui dari uji hipotesis uji F hitung yaitu 0,000 , 0,05 artinya *0*hipotesis diterima. Sehingga pengalaman kerja karyawan dan tingkat gaji berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan. Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R^2 sebesar 0,113 atau 11,3 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan tingkat gaji sebesar 11,3%.

Sedangkan sisanya 88,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada setiap perusahaan, faktor tenaga kerja manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Matangnya perencanaan yang telah dibuat atau pengoperasian peralatan yang canggih sekalipun tidak akan berhasil tanpa peran serta tenaga kerja manusia, faktor tenaga kerja akan menjadi sangat penting dan tinggi apabila para pekerja mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang telah lama bekerja pada perusahaan tertentu telah mempunyai berbagai pengalaman yang berkaitan dengan bidangnya masing-masing, dalam pelaksanaan kerja dan berusaha untuk memecahkan berbagai macam persoalan yang timbul.

Adanya tingkat gaji sebagai pembayaran finansial kepada karyawannya sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah dilakukannya dan juga sebagai motivasi untuk pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan yang akan datang nantinya. Tinggi rendahnya tingkat gaji dikarenakan beberapa faktor, biasanya ditentukan oleh UMR (upah minimum regional) daerah masing-masing. Produktivitas kerja karyawan berpengaruh atau tidaknya terhadap pengalaman kerja dan sistem penggajian yang akan dilakukan dan ditingkatkan perusahaan manapun.

PT. Perintis Karya Bersama, perusahaan jasa yang bergerak dibidang konstruksi pemasangan listrik bangunan dan gedung. Hasil wawancara dengan pemilik perusahaan Bapak Wahidin Purnomo, produktivitas tenaga kerja di PT. Perintis Karya Bersama sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan dimana disaat ada proyek pemasangan listrik dalam pembangunan perumahan kavling, tenaga kerja bekerja dengan maksimal supaya proyek tersebut segera terselesaikan dan bisa melaksanakan proyek lainnya. Hal inilah yang menjadikan motivasi karyawan untuk tetap bersemangat dalam bekerja.

Dari hasil wawancara salah satu tenaga kerja, mengenai gaji atau upah pokok yang diterima masih belum seimbang dengan tenaga yang mereka keluarkan. Sebagian besar tenaga kerja kuli mereka merasa upah yang diterimanya masih rendah, dimana mereka berhak atas besarnya upah yang sesuai dengan segala tenaga yang mereka keluarkan. Walaupun upah yang diterimanya masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka tetap bekerja dengan maksimal dan sesuai dengan apa yang diperintahkan. Terpenting bagi mereka yaitu tetap bekerja dan mendapatkan pemasukan.

Namun, masih terdapat karyawan bagian produksi yang beranggapan bahwa gaji yang diberikan dianggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan antara karyawan bagian produksi yang sudah mempunyai pengalaman dengan karyawan produksi yang belum memiliki pengalaman. Karyawan lain juga berpendapat bahwa lebih tinggi gaji yang diberikan kepada karyawan baru yang belum berpengalaman daripada karyawan lama yang sudah memiliki pengalaman kerja. Rendahnya produktivitas karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan, *skill* dan sistem target yang telah ditetapkan perusahaan. Tetapi apabila kompensasi yang diberikan perusahaan tidak cukup, maka kepuasan dan semangat bekerja menurun sehingga produktivitas kerja para karyawan pun menurun.

Berdasarkan latar belakang, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Tingkat Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perintis Karya Bersama Medan”**

Identifikasi Masalah

1. Adanya gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan lama bekerja karyawan sehingga menyebabkan produktivitas kinerja karyawan menurun.
2. Adanya penerimaan gaji yang tidak seimbang dengan tugas dan tanggungjawab yang di tanggung karyawan.

Batasan Masalah

Penulis perlu membatasi penelitian untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan. Dengan demikian penulis hanya membahas tentang pengaruh pengalaman kerja dan tingkat gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

Rumusan Masalah

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan?
2. Apakah tingkat gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan?
3. Apakah pengalaman kerja dan tingkat gaji berpengaruh besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan?

LANDASAN TEORI

Pengertian Pengalaman Kerja

Mahmudah (2019:32), pengalaman kerja adalah keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman berorganisasi, komunikasi kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Sedangkan menurut Kadek dan Jhon (2019:82), pengalaman kerja adalah seseorang yang dapat meningkatkan kemampuan teknis maupun keterampilan kerjanya dengan mengamati orang lain, menirukan dan melakukan sendiri tugas – tugas pekerjaan yang diketahuinya sehingga seorang akan mahir.

Berdasarkan beberapa pengertian pengalaman kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam memegang tanggung jawab dan pengalaman yang dimiliki berdasarkan lamanya seseorang bekerja dalam suatu organisasi atau suatu perusahaan. Pengalaman penting dalam proses seleksi pegawai sehingga dapat diketahui keahlian apa yang akan dikerjakan oleh calon pegawai. Pada dasarnya perusahaan- perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Indikator Pengalaman Kerja

Foster (2015:28), indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu/ masa bekerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Pengertian Gaji

Priyono dan Marnis (2014:60), Gaji adalah pendorong orang untuk mau bekerja dengan rajin dan fasilitas lain seperti kesehatan, tunjangan khusus dan perhatian, semuanya akan mendorong mau bekerja dengan baik.

Siti (2019:20), Gaji dan upah pada umumnya merupakan pemberian kompensasi secara finansial. Gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Sedangkan untuk upah adalah pemberian kompensasi secara langsung yang diberikan berdasarkan tarif gaji per jam atau upah harian, sehingga semakin lama kerjanya semakin besar upah yang diterima.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaji adalah sesuatu penghargaan yang diberikan kepada karyawan atau pegawai dalam bentuk uang atas jasa dan hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut.

Tujuan Gaji

Mulyadi (2016:309), Tujuan dari pemberian gaji dan upah pada karyawan yaitu :

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah

Faktor-faktor yang Menentukan Gaji

Rivai (2015:557), adapun faktor-faktor itu adalah tingkat gaji yang lazim, serikat buruh, pemerintah, kebijakan dan strategi penggajian, faktor internasional, nilai sebanding dan pembayaran yang sama. Sedangkan Nayla (2014:15) menjelaskan perihal standar pembayaran gaji dan upah karyawan, meliputi bersikap adil, menarik dan lain dari pada yang lain, lebih berpihak kepada karyawan, sesuai dengan undang-undang dan peraturan pemerintah, mengacu pada upah minimum regional (UMR)

Pengertian Produktivitas Karyawan

Novia, dkk (2021:144), Produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dengan pandangan sosiologi.

Ratna dan Darmadi (2021:2-3), kinerja adalah manajer karyawan tersebut melakukan percakapan pribadi dengan mereka tentang masalah tersebut yang mendekati percakapan dengan rasa ingin tahu, bukan tuduhan.

Anhar (2012:110), beberapa faktor dalam produktivitas yaitu :

1. Pengukuran produktivitas
2. Konsep Produktivitas Didasarkan Pada Asumsi
3. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

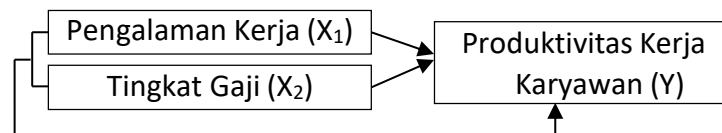
Burhanuddin Yusuf (2015:90), Produktivitas dapat diukur melalui beberapa faktor yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Kemampuan
4. Sikap

Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Bate'e (2020:40), indikator produktivitas kerja yaitu :

1. Sikap kerja
2. Tingkat keterampilan
3. Hubungan antar lingkungan kerja



Gambar Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Sandu (2015:56), Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya.

H_0 : Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

H_1 : Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

H_0 : Tingkat Gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

H_2 : Tingkat Gaji berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

H_0 : Pengalaman Kerja dan Tingkat Gaji tidak berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

H_3 : Pengalaman Kerja dan Tingkat Gaji berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

METODE

Tempat Penelitian : PT. Perintis Karya Bersama Medan, Jl. Karya Wisata Komplek. J City No. A-45 Sumatera Utara

Jenis Data : menggunakan data primer melalui wawancara yang berkaitan dengan penelitian

ini, dan menggunakan data sekunder yaitu dokumen mengenai sejarah, struktur organisasi dan dokumen terkait pengaruh atribut produk dan informasi produk terhadap keputusan pembelian produk PT. Perintis Karya Bersama Medan.

Teknik Pengumpulan Data : wawancara, observasi, kuesioner (angket)

Sumber Data : PT.Perintis Karya Bersama Medan dengan menggunakan metode pembagian kuesioner untuk mengetahui tanggapan dan pengalaman karyawan mengenai pengaruh pengalaman kerja dan tingkat gaji terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Perintis Karya Bersama Medan.

Populasi

Ma'aruf (2015:226) "Populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri – ciri (karakteristik)nya, dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) untuk di teliti". Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pelanggan tetap PT Garuda Mas Perkasa Medan yang berjumlah 47 orang karyawan.

Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *Accidental Sampling*, yaitu pengambilan sampel anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi, dimana sampel ditentukan siapa saja yang memenuhi persyaratan untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2016:87). Untuk menentukan jumlah sampel, menggunakan rumus Slovin. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan yang tergolong sedikit sehingga memungkinkan untuk seluruh karyawan sebanyak 47 Orang yang dijadikan responden.

Tabel Defenisi Operasional Variabel

No	V	Definisi	Indikator	Skala
1	Pengalaman Kerja (X^1)	Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman, misal : berorganisasi, komunikasi, menyelesaikan masalah. Mahmudah (2019:32)	1. Masa Kerja 2. Tingkat Pengetahuan 3. Penguasaan Kedisiplinan Foster(2015:2)	Likert
2	Tingkat Gaji (X^2)	Pemberian konpensasi secara finansial (tarif mingguan, bulanan/ tahunan. (Siti, 2019:20)	1. Keadilan Internal 2. Keadilan Eksternal Mulyadi(2013:373)	Likert
3	Produktivitas Kerja (Y)	Sikap mental akan perbaikan terhadap apa yang telah ada Sutrisno(2017:100)	1. Pengetahuan 2. Keterampilan 3. Kemampuan 4. Sikap Baharudin Yusuf (2015:78)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Tabel Karakteristik Responden Penelitian

No	Karakteristik Responden	Jlh	%	
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	32	68%
		Perempuan	15	32%
		Jumlah	47	100%
2	Usia	25-30 Tahun	10	21%
		31-35 Tahun	12	26%
		35-40 Tahun	15	32%
		41-45 Tahun	10	21%
		Jumlah	47	100%
3	Jenjang Pendidikan	SMP	7	14 %
		SMA	23	49 %
		S1	17	35 %
		Jumlah	47	100%

Tabel Validitas Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0,665	0,287	Valid
2	0,699	0,287	Valid
3	0,565	0,287	Valid
4	0,699	0,287	Valid
5	0,795	0,287	Valid
6	0,455	0,287	Valid
7	0,671	0,287	Valid
8	0,565	0,287	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh item / butir dalam angket yang telah dibagikan terhadap 47 responden (N=47) terkait dengan faktor Produktivitas Karyawan (Y) diperoleh hasil yang valid. Dikatakan Valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai *r hitung* korelasi tiap item pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah lebih besar yaitu 0,665 ; 0,699 ; 0,565 ; 0,699 ; 0,795; 0,455; 0,455; 0,671; 0,565 > 0,287.

Tabel Validitas Variabel Pengalaman Kerja Karyawan (X₁)

Pernyataan	<i>r hitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0,555	0,287	Valid
2	0,596	0,287	Valid
3	0,508	0,287	Valid
4	0,701	0,287	Valid
5	0,794	0,287	Valid
6	0,463	0,287	Valid

7	0,672	0,287	Valid
8	0,565	0,287	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruhitem/butir dalm angket yang telah dibagikan terhadap 47 responden (N=47) terkait dengan faktor Pengalaman Kerja Karyawan (X1) diperoleh data yang valid. Dikatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai *rhitung* korelasi tiap item pada variabel Pengalaman Kerja Karyawan adalah lebih besar yaitu 0,555 ; 0,596 ; 0,508 ; 0,701 ; 0,794 ; 0,463 ; 0,672 ; 0,565 > 0,287.

Tabel Validitas Variabel Tingkat Gaji (X2)

Pernyataan	<i>rhitung</i>	<i>r tabel</i>	Keterangan
1	0,879	0,287	Valid
2	0,823	0,287	Valid
3	0,877	0,287	Valid
4	0,450	0,287	Valid
5	0,833	0,287	Valid
6	0,869	0,287	Valid
7	0,737	0,287	Valid
8	0,899	0,287	Valid

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa seluruh item /butir dalam angket yang telah dibagikan terhadap 47 responden (N=47) terkait dengan faktor tingkat Gaji (X2) diperoleh hasil yang valid. Dikatakan valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau nilai *rhitung* korelasi tiap item pada variabel Gaji Karyawan (X1) adalah lebih besar yaitu 0,879; 0,823; 0,877; 0,450 ; 0,833 ; 0,869; 0,737 ; 0,899 > 0,287

Tabel Uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,876	Reliabel
Pengalaman Kerja Karyawan (X ₁)	0,845	Reliabel
Tingkat Gaji (X ₂)	0,931	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2023)

Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) semua variabel penelitian >0,60 maka kesimpulannya semua instrumen yang diuji tersebut adalah **reliable** atau terpercaya.

Statistik deskriptif merupakan gambaran suatu data atau penjelasan karakteristi sampel yang digunakan dalam penelitian yang mencakup rata-rata (*mean*), minimum, maksimum, dan standar deviasi. Statistik deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Y	47	20	25	22,17	1,185
Pengalaman X1	47	29	38	33,02	2,111

Gaji X2	47	14	19	17,36	1,241
Valid N (listwise)	47				

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, analisis deskriptif di atas menunjukkan bahwa jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden.

1. Rata-rata sampel pengalaman kerja yang berjumlah 47 responden diperoleh sebesar 33,02. Nilai standar deviasi variabel pengalaman kerja sebesar 2,111 hal ini berarti bahwa keragaman sampel gaji dapat digunakan untuk mendapatkan data dari suatu populasi atau representative yang baik dari keseluruhan data karena nilai rata-rata data lebih besar dari standar deviasinya. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Standar deviasi merupakan besar perbedaannya nilai sampel terhadap rata-rata.
2. Variabel tingkat gaji nilai terendah 14, nilai tertinggi 19, serta rata-rata (mean) 17,36 serta standar deviasi 1,241 artinya keragaman sampel tingkat gaji dapat digunakan untuk mendapatkan data dari populasi tingkat gaji karena nilai rata-rata data lebih besar dari standar deviasinya. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.
3. Variabel produktivitas kerja karyawan nilai terendah 20, nilai tertinggi 25 serta nilai rata-rata (mean) 22,17, dan standar deviasi sebesar 1,185. Artinya keragaman sampel Produktivitas Kerja Karyawan dapat digunakan untuk mendapatkan data dari populasi Produktivitas Kerja Karyawan karena nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasinya. Semakin rendah standar deviasi, maka semakin mendekati rata-rata, sedangkan jika nilai standar deviasi semakin tinggi maka semakin lebar rentang variasi datanya. Sehingga standar deviasi merupakan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata.

Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,17584627
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,125
	Negative	-,087
	Test Statistic	,125
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil output pengolahan data uji normalitas dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagaimana tertera pada tabel di atas, maka diperoleh nilai Asymp.

Sig. (2-tailed) sebesar 0,065 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model persamaan regresi telah ditemukan korelasi atau tidak antar sesama variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolonieritas juga dapat dilihat (1) nilai *tolerance*, (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel independe manakah yang dijelaskan variabel independen yang lain. *Pertama*, jika nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi dan jika nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolonieritas dalam regresi. *Kedua*, jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieritas dalam regresi, jika >10 maka terjadi multikolonieritas dalam regresi.

**Tabel Uji Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22,749	16,244		1,400	,173		
X1	-,222	,403	-,115	-,551	,586	,835	1,197
X2	,161	,953	,035	,169	,867	,835	1,197

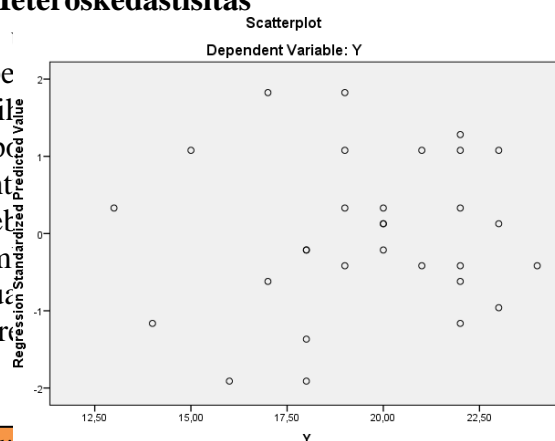
c. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan hasil output uji multikolonieritas pada model regresi seperti yang tertera pada tabel diatas, diperoleh data bahwa nilai *tolerance* Gaji sebesar 0,835, dan Pengalaman Kerja sebesar 0,835. Semua nilai tolerance tersebut masing-masing biaya > 0,10. Sementara nilai dari VIF Gaji sebesar 1,197, dan motivasi ekstrinsik sebesar 1,197. Semua nilai VIF tersebut, masing-masing < 10,00. Sehingga dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Gambar Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil output heteroskedastisitas pada model regresi sepe yang tertera pada gambar diatas, dapat dilihat adanya titik-titik menyebar membentuk pola yang tidak jelas atau titik-titik tidak membentuk pola tertentu sertapenyebaran titik- titik tersebut berada diatas dan dibawah angka 0 dan sumbu Y. Dengan demikian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa model persamaan regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Sumber : Data Diolah (2023)

**Tabel Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13,559	2,854		4,751	,000
	Pengalamn Kerja	,269	,106	,408	2,531	,018
	Tingkat Gaji	,185	,068	,438	2,717	,011

4. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

Pada kolom *Unstandardized Coefficients* (kolom B), tertera nilai *constant* sebesar 13,559, koefisien Gaji 0,185, dan koefisien Pengalaman Kerja 0,269, dengan demikian dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan: $Y = 13,559 + 0,269X_1 + 0,185X_2 + e$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar 13,559 artinya jika variable independen yaitu Gaji, dan Pengalaman Kerja maka Produktivitas Kerja adalah sebesar 13,559 satuan.
2. Koefisien regresi Pengalaman Kerja adalah sebesar 0,269 , artinya apabila variable Pengalaman Kerja mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka akan menaikkan Produktivitas Kerja sebesar 0,269 dengan asumsi variable bebas lain dalam keadaan konstan.
3. Koefisien regresi untuk variable Gaji sebesar 0,185 artinya apabila variable Gaji mengalami peningkatan sebanyak satu satuan nilai, maka akan menaikkan Produktivitas sebesar 0,185, dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Tabel Uji Stasistik t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,559	2,854		4,751	,000
Pengalaman Kerja	,269	,106	,408	2,531	,018
Gaji	,185	,068	,438	2,717	,011

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel diatas diperoleh suatu kesimpulan :

1. Variabel Pengalaman Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,269 dengan nilai signifikan 0,018. Maka dapat disimpulkan bahwa variable Pengalaman Kerja secara parsial Berpengaruh dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Printis Karya Bersama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,18 < 0,05$ atau hipotesis diterima.
2. Variabel gaji memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,185 dengan nilai signifikan 0,027.

Maka dapat disimpulkan bahwa variable Gaji secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Printis Karya Bersama. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$ atau hipotesis diterima.

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas dalam model terdapat pengaruh terhadap variabel dependen atau terikat secara bersama-sama. Untuk dapat mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi secara bersama-sama variabel dependen maka digunakan tingkat signifikan sebesar 0,05. Adapun kriteria diterima atau ditolaknyahipotesis adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel independen.

Tabel Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	17,571	2	8,785	15,71	,000 ^b
Residual	15,096	44	,559	4	
Total	32,667	46			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengalamn Kerja, Gaji

Sumber : Data Diolah (2023)

Hasil pengujian hipotesis pengaruh pengalaman kerja dan tingkat gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan adalah signifikan, ini dibuktikan pada tabel diatas yang mana nilai signifikan adalah 0,000 atau $< 0,05$. Oleh karena itu, keputusan hipotesis diterima karena nilai signifikan sebesar 0,000. Sehingga pengalaman kerja dan tingkat gaji memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Printis Karya Bersama.

a) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada hakekatnya mengukur seberapa besar kemampuan persamaan model dalam menerangkan variasi yang terdapat pada variabel dependen. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Koefisien determinasi dapat dihitung untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika proses mendapatkan nilai R^2 yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R^2 rendah bukan berarti model regresi jelek.

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 ^a	,174	,113	1,000

Sumber : Data Diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai koefisien determinasi sebesar 0,417 atau 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variable Pengalaman Kerja dan tingkat gaji sebesar 41,7% dan tingkat gaji terhadap produktivitas dalam tingkat sedang.. Sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Koefisien determinasi penelitian ini sangat kecil, hal tersebut disebabkan dari perbedaan pemahaman responden-responden dalam menangkap maksud item dari pertanyaan dalam kuesioner dan juga responden dalam penelitian ini pada jumlah yang relatif kecil.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variable Pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variable pengalaman kerja yaitu sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Meskipun pada PT. Perintis Karya Bersama hampir semua karyawan sudah memiliki pengalaman kerja yang terbilang cukup lama dan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, namun semua itu tidak serta merta didapatkan begitu saja. Asumsi awal yang terbentuk bahwa pada dasarnya seorang karyawan yang baru saja memasuki dunia kerja dalam hal ini PT. Perintis Karya Berkah Bersama dengan bermodal pelatihan kerja (diklat) langsung dapat menyesuaikan pada tugas yang di berikan oleh perusahaan namun nyatanya kurang optimal jika hanya bermodalkan pelatihan kerja tanpa adanya lama masa kerja pada perusahaan perusahaan tersebut.

Karyawan yang melakukan pekerjaannya secara berulang kali sehingga terbiasa pada pekerjaan tersebut yang dimana dapat mengurangi tingkat kegagalan (memenuhi target kerja) tentunya hal tersebut mampu menunjang produktivitas kerja karyawan demi meningkatkan produktivitas di PT. Perintis Karya Berkah Bersama.

Pengaruh Tingkat Gaji terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variable Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil dari hipotesis uji t nilai signifikansi t hitung variable gaji sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima.

Sebagian besar karyawan PT Perintis Karya Berkah Bersama memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sehingga karyawan sudah memiliki inisiatif serta integritas dan rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang baik yang dipengaruhi dengan pemberian gaji yang memenuhi hak para karyawan karena sebagai rasa tanggung jawab atas kinerja yang diberikan. Maka dapat disimpulkan, gaji yang diberikan PT. Perintis Karya Berkah Bersama sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena selama ini gaji yang diberikan

perusahaansesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan PT. Perintis Karya Berkah Bersama.

Pengaruh Pengalaman Kerja dan Tingkat Gaji terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel Pengalaman Kerja dan Tingkat Gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil dari hipotesis uji F nilai signifikansi F hitung yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Sehingga gaji dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,113% dan berpengaruh rendah. Hal ini menunjukkan bahwa 11,3% Produktivitas kerja dijelaskan oleh faktor Gaji dan Pengalaman Kerja sedangkan sisanya 88,7% dipengaruhi oleh Variabel lain yang tidak bisa dijelaskan. Untuk itu perusahaan harus fokus terhadap Gaji dan Pengalaman Kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja karyawan.

Hal ini disimpulkan bagaimana seseorang mananggapi kondisi pekerjaannya yang berbeda, dan harus fokus terhadap gaji dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas dapat ditentukan dari sejauh mana sumber daya manusia tersebut menguasai dan memahami tugas-tugasnya dengan baik dan kesesuaian balas jasa yang diterimanya, karena produktivitas merupakan fondasi dasar yang harus diciptakan dan dikembangkan agar memberikan dampak yang baik bagi perusahaan.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai regresi linier berganda sebesar 0,269 dengan nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh gaji terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai regresi berganda sebesar 0,185 dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara gaji dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang dapat diketahui dari uji hipotesis uji F hitung yaitu $0,000 < 0,05$ artinya hipotesis diterima. Sehingga pengalaman kerja karyawan dan tingkat gaji berpengaruh secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan.
4. Dari hasil uji koefisien determinasi (*R²*) diperoleh nilai *R²* sebesar 0,417 atau 41,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas dipengaruhi oleh variabel pengalaman kerja dan tingkat gaji sebesar 41,7% dari nilai interpretasi dapat dikatakan variabel pengalaman kerja dan tingkat gaji terhadap produktivitas dalam tingkat sedang. Sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Anhar, D. 2012. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan *Produktivitas* Kerja, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahmudah Enny W. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. UBHARAManajemen Press. Surabaya
- Mulyadi. 2016. Sistem Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Ma'aruf Abdullah. 2015. Metodologi penelitian Kuantitatif. Aswajapresindo. Yogyakarta
- Novia Dkk. 2021. Kinerja Karyawan. Whidina Bahti Persada Bandung.
- Ni Kadek Suryani dan Jhon Foeh. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tinjauan Praktis Aplikatif. Nila Cakra Publising house. Lukluk
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher. Sidoardjo. Priyono dan Maris. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher. Sidoardjo
- Ratna Sari dan Darmadi. 2021. Optimalisasi Kinerja Pegawai. CV. Pena Persada Banyumas. Sinungan. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Sandu Siyoto. 2015. Dasar Metode Penelitian. Literasi Media Publishing. Yogyakarta.
- Siti Mujanah. 2019. Manajemen Kompensasi. CV. Putra Media Nusantara. Surabaya
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan. Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.