

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH, PENGALAMAN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI
PT. GADING MAS INDONESIAN TOBACCO
KABUPATEN JEMBER**

TUGAS AKHIR



Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Pendidikan
di Politeknik Negeri Jember Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri
Jurusan Manajemen Agribisnis

Oleh

**SITI RACHMAWATI SAHADATINA
D4 110 698**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
POLITEKNIK NEGERI JEMBER
2014**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
POLITEKNIK NEGERI JEMBER**

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH, PENGALAMAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
TENAGA KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PT. GADING
MAS INDONESIAN TOBACCO (GMIT) JEMBER**

Telah Diuji pada Hari/Tanggal, Kamis / 12-06-2014
Telah Dinyatakan Memenuhi Syarat

Tim Penguji :
Ketua (DPU)

Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si
NIP. 19710804 199802 2 001

Sekretaris (DPA)

Anggota (Penguji)

Naning Retnowati S.TP, MP
NIP. 19830124 201012 2 003

Dr. Ir. Hari Rujito, MT
NIP. 19540816 198703 1 002

Mengesahkan:
**Direktur Politeknik Negeri Jember
Agribisnis**

Menyetujui:
Ketua Jurusan Manajemen

Ir. Nanang Dwi Wahyono, MM
NIP. 19590822 198803 1 001

Retno Sari Mahanani, SP. MM
NIP. 19700507 200003 2 001

MOTTO

Kejujuran, tanggung jawab, kesabaran dan percaya diri merupakan kunci menuju kesuksesan

Alangkah sejujurnya bila seberat apapun masalah yang kita hadapi dapat kita jalani dengan senyuman

*Tidak akan ada perubahan dalam diri kita, bila kita sendiri tidak mau melakukan apapun untuk merubahnya
Keinginan adalah sumber penderitaan
"iwan fals"*

PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini saya persembahkan kepada :

Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya,

Ayah dan Mamaku tercinta, yang selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayangnya kepadaku.

Alm. Abah, Emak, Alm. Kakung, Alm. Mbah putri, Tante-tanteku, Om-omku dan Adik-adik sepupuku yang sangat aku cintai yang selalu memberikan masukan, doa, materi serta menghiburku terima kasih.

Kakak-kakakku Amar Maꝛuf Eko Saputro dan Kiki Anjar Winarti terima kasih telah mengisi hari-hariku dengan canda, tawa, sedih, senang maupun marah.

Bapak dan Ibu dosen yang tulus ikhlas memberikan ilmu kepada kami dan mendidik kami dengan penuh kesabaran dan kasih sayang.

Semua teman seperjuangan dan sependeritaan MIDø2010... trimakasih sudah memberi warna dalam hidupku. Dan tidak lupa terimakasih kepada kakak tingkatku MIDø2009 yang telah membantu dalam pengerjaan TA saya..

UKM Bekisarku tercinta, Cumik, Capung, Mas Tince, Cak Gentong, Bang Putut, Pentil, Mas Robby, Mas Tempe, dll yang gak bisa disebutkan satu-persatu. Terima kasih kalian telah mengajariku banyak hal dan selalu memberiku semangat serta tidak bosan-bosannya untuk saya repotkan,hehee (^_^)

Semua pihak dan rekan yang berada didalam ataupun diluar kampus yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu terima kasih sudah memberi support.

Terima Kasih ALMAMATERKU Tercinta Politeknik Negeri Jember...

PRAKATA

Assalammualaikum Wr.Wb

Dengan segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga laporan Tugas Akhir (TA) yang berjudul :
õ Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Jemberö, dapat terlaksana dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis dengan rendah hati mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ir. Nanang Dwi Wahyono, MM, selaku Direktur Politeknik Negeri Jember.
2. Retno Sari Mahanani, SP, MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Agribisnis Politeknik Negeri Jember dan Dosen Pembimbing Anggota.
3. Dewi Kurniawati, S.Sos, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Agroindustri.
4. Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama.
5. Naning Retnowati, S. Tp, MP, selaku Dosen Pembimbing Pendamping.
6. Dr. Ir. Hari Rujito, MT , selaku Dosen Penguji
7. Ayah, Mama, kakakókakakku serta keluarga besarku.
8. Serta semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis telah berupaya semaksimal mungkin agar laporan ini dapat terselesaikan dengan baik. Namun penulis menyadari bahwa laporan ini masih jauh dari sempurna. Oleh karenanya penulis menerima kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan laporan penelitian yang akan datang. Dan semoga laporan ini bermanfaat bagi pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Jember, 12 Juni 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
SURAT PERNYATAAN	xi
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
RINGKASAN	xv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Beberapa Penelitian Terdahulu	5
2.2 Landasan Teori	9
2.2.1 Produktivitas Tenaga Kerja	9
2.2.2 Pemberian Upah	10
2.2.3 Pengalaman Kerja	11
2.2.4 Lingkungan Kerja	12
2.3 Kerangka Proses Berpikir	13
2.4 Kerangka Konseptual	15
2.5 Hipotesis	15
III. METODE PENELITIAN	16
3.1 Rancangan Penelitian	16
3.2 Populasi, Besar Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	16
3.3 Variabel Penelitian	18
3.3.1 Klasifikasi Variabel	18
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	18
3.4 Instrumen Penelitian	20
3.5 Lokasi Penelitian	21
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	22

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	22
3.7.1 Uji Validitas	22
3.7.2 Uji Reliabilitas	23
3.8 Metode Analisis Data	23
3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda	23
3.8.2 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	24
3.8.3 Uji (Uji F)	24
3.8.4 Uji (Uji t)	25
IV. GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	26
4.1 Sejarah Singkat PT. GMIT Jember	26
4.4 Visi dan Misi PT. GMIT Jember	27
V. HASIL DAN PEMBAHASAN	28
5.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	28
5.1.1 Hasil Uji Validitas	28
5.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	29
5.2 Hasil Analisis	30
5.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	30
5.2.2 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	31
5.2.3 Pengujian Uji F.....	32
5.2.4 Pengujian Uji t.....	33
5.3 Pembahasan	34
VI. KESIMPULAN DAN SARAN	37
6.1 Kesimpulan	37
6.2 Saran	38
DAFTAR PUSTAKA	39
LAMPIRAN	41

DAFTAR TABEL

	Halaman
5.1 Hasil Uji Validitas Kuisisioner	34
5.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuisisioner	35
5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	36
5.4 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>)	38
5.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	38
5.6 Hasil Uji F Terhadap Koefisien Secara Simultan.....	39
5.7 Hasil Uji F Terhadap Koefisien Secara Parsial	41

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Proses Pemikiran	12
2.2 Kerangka Konseptual	13
5.1 Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Tingkat Pendidikan Formal terhadap Produktivitas Tenaga Kerja	41

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuisisioner Penelitian	41
2. Data Responden	45
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
4. Hasil Regresi Linier Berganda	54
5. Tabel r	55
6. Tabel F.....	56
7. Tabel t.....	57
8. Dokumentasi.....	58

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Siti Rachmawati Sahadatina

Nim : D4110698

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa segala pernyataan dalam Tugas Akhir saya yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember”** merupakan gagasan dan hasil karya saya sendiri dengan arahan komisi pembimbing dan belum pernah diajukan dalam bentuk apapun pada perguruan tinggi manapun.

Semua data dan informasi yang digunakan telah dinyatakan secara jelas dan dapat diperiksa kebenarannya. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam naskah dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Tugas Akhir.

Jember, 12 Juni 2014



Siti Rachmawati Sahadatina
NIM. D4110698



**PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIS**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Siti Rachmawati Sahadatina
NIM : D4 110 698
Program Studi : Manajemen Agroindustri
Jurusan : Manajemen Agribisnis

Demi pengembangan Ilmu Pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas Karya Ilmiah berupa Tugas Akhir (TA) saya yang berjudul:

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH, PENGALAMAN KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PT. GADING MAS
INDONESIAN TOBACCO KABUPATEN JEMBER**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT. Perpustakaan Politeknik Negeri Jember berhak menyimpan, mengalih media atau format, mengelola dalam bentuk Pangkalan Data (*Database*), mendistribusikan karya dan menampilkan atau mempublikasikannya di Internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta. Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Politeknik Negeri Jember, Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas Pelanggaran Hak Cipta dalam Karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jember
Pada Tanggal : 12 Juni 2014

Yang menyatakan,



Siti Rachmawati Sahadatina
D4 110 698

“Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Bagian Produksi di PT Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember”

Siti Rachmawati Sahadatina¹⁾, Wenny Dhamayanthi²⁾, Naning Retnowati³⁾

ABSTRAK

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan yaitu 1) Menganalisis dan menguji pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, 2) Menganalisis dan menguji pengalaman kerja pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, 3) Menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember. Metode yang digunakan dalam Tugas Akhir ini adalah *Purposive Random Sampling* (Sampel Acak Tertimbang) dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) sebagai alat pengumpulan data. Subyek penelitian ini adalah tenaga kerja pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Jember dari sampel yang berjumlah 100 tenaga kerja pada bagian produksi. Pengujian secara serempak atau uji F diperoleh bahwa faktor pemberian upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Pengujian secara parsial atau uji t diperoleh bahwa variabel pemberian upah dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja serta variabel pengalaman kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Pemberian Upah, Produktivitas Tenaga Kerja, Pengalaman Kerja,

- 1) Mahasiswa Politeknik Negeri Jember, Jurusan Manajemen Agribisnis, Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri
- 2) Dosen Politeknik Negeri Jember, Jurusan Manajemen Agribisnis, Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri.
- 3) Dosen Politeknik Negeri Jember, Jurusan Manajemen Agribisnis, Program Studi D-III Manajemen Agroindustri.

"THE EFFECT OF SALARY, WORK EXPERIENCE AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PRODUCTIVITY IN PRODUCTION DIVISION IN PT. GADING MAS INDONESIAN TOBACCO JEMBER "

Siti Rachmawati Sahadatina ¹⁾, Wenny Dhamayanthi ²⁾, Naning Retnowati³⁾

ABSTRACT

Human resource potention in effects is a asset and hold important role to reach the companie goals succeed or not an organisation to reach the goals is depent to human factor. The needs for quality of human resource will increase produktivty of the employee. This reaserch is intended to 1) analyzing and testing the effect of salary to productivity of employee in production division in PT. GMIT Jember. 2) Analyzing and testing the effect of work experiece to productivity of employee in production division in PT GMIT Jember. 3) Analyzing and testing the effect of work environment to productivity of employee in production devision in PT. GMIT Jember. The method used in this final task is purposive random sampling by using questionnaire as a data collection tool. This research subject is the employee in PT GMIT Jember from sample amount 100 employee in production division. The test simultaneously or F test got that salary factor, work experiece and work environment simultaneously significantly effect to employee productivity. The test partialy or t test got that salary variable and work environment significantly effect to employee productivity and work experiece not significantly effect to employee productivity.

Keywords: workers productivity, salary, work experience, work environment

- ¹⁾ Student of State Polytechnics of Jember, Department of Agribusiness Management, D-IV Management Agroindustri Study Program.
- ²⁾ Lecturer of State Polytechnics of Jember, Department of Agribusiness Management, D-IV Management Agroindustri Study Program.
- ³⁾ Lecturer of State Polytechnics of Jember, Department of Agribusiness Management, D-III Agribusiness Management Study Program.

RINGKASAN

PENGARUH PEMBERIAN UPAH, PENGALAMAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI PT. GADING MAS INDONESIAN TOBACCO JEMBER. Siti Rachmawati Sahadatina, D4110698, 2014, 38 Halaman, dibawah Dosen Pembimbing Utama Wenny Dhamayanthi, SE, M.Si, Dosen Pembimbing Anggota Naning Retnowati S.TP, MP

Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Selain itu, juga disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu, juga disebutkan bahwa produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang didapatkan (*output*) dengan segala sesuatu yang digunakan, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang digunakan. Dalam pencapaian hasil ini juga nantinya diharapkan terdapat semangat untuk mendapatkan dalam rangka melakukan perbaikan sehingga hasil yang didapat akan lebih baik dari sebelumnya (Sedarmayanti, 2009:56).

Rumusan masalah dalam penelitian ini : 1) Apakah pemberian upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, (2) Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember. Tujuan dalam penelitian ini : (1) Menganalisis dan menguji pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, (2) Menganalisis dan menguji pengalaman kerja pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, (3) Menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember. Manfaat dari penelitian ini adalah : (1) Digunakan sebagai sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, (2) Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember, (3) Dapat dijadikan bahan refrensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) yang beralamat di Jln. Gajah Mada no 254 Kaliwates, Jember kode pos 68133 Jawa Timur. Jangka waktu penelitian 3 bulan, Model penelitian pada Tugas Akhir ini menggunakan metode penelitian sampel acak tertimbang (*Purposive Random Sampling*) adalah metode dengan cara memilih sampel dari setiap unit kerja pada bagian produksi pada tenaga kerja bagian produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Jember.

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada bagian produksi PT. GMIT diperoleh persamaan $Y = 2.310 + 0,247 X_1 + 0,160 X_2 + 0,325 X_3$ dan diperoleh nilai koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*) yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat 22,7% yang berarti perubahan variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja 22,7% disebabkan oleh perubahan variabel bebas yaitu Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja. Nilai F_{hit} sebesar 10.700 lebih besar dari F_{tab} yang bernilai 2,7 dengan probabilitas F_{hit} 0,000 lebih kecil dari *level of significance* ($\alpha = 0,05$) maka Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Pemberian Upah dengan nilai t_{hit} 2.356 lebih besar dari t_{tab} 1,984 dengan *level of significance* ($\alpha = 0,05$) yang berarti Pemberian Upah berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Pengalaman Kerja dengan nilai t_{hit} 1.526 lebih kecil dari t_{tab} 1,984 dengan *level of significance* ($\alpha = 0,05$) yang berarti Pengalaman Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Lingkungan Kerja (X_3) dengan nilai t_{hit} 2.999 lebih besar dari t_{tab} 1,984 dengan *level of significance* ($\alpha = 0,05$) yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja.

Dari penjelasan diatas diperoleh kesimpulan yaitu Pemberian Upah dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada bagian produksi PT. GMIT Jember, Pengalaman Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada bagian produksi PT. GMIT Jember, dan Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada bagian produksi PT. GMIT Jember.

(Program Studi D-IV Manajemen Agroindustri, Jurusan Manajemen Agribisnis, Politeknik Negeri Jember)

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia industri saat ini semakin pesat, akibat krisis moneter yang terjadi di negara kita. Selain itu hendaknya disadari bahwa di masa sekarang ini mereka berada dalam suatu persaingan yang semakin ketat dan sebuah tantangan besar yaitu era perdagangan global. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar. Meningkatnya perkembangan dunia bisnis utamanya pasar ekspor, maka negara - negara dihadapkan pada persaingan-persaingan global yang semakin tajam dan keras.

Pemanfaatan sumber daya manusia pada sektor industri, merupakan kunci keberhasilan dalam pencapaian tujuan pada sektor industri. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya. Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, selain kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan pula faktor ó faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Apabila faktor ó faktor ini diperhatikan pihak industri, maka akan bermanfaat bagi industri tersebut dalam meningkatkan produktivitas industri.

Perencanaan sumber daya manusia pada suatu industri yang benar ó benar matang akan berpengaruh terhadap produktivitas yang ada agar lebih ditingkatkan lagi. Hal ini akan terwujud jika adanya penyesuaian. Seperti pemberian upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja yang sesuai agar dapat mencapai dan meningkatkan produktivitas, sehingga karyawan dapat meningkatkan sesuatu yang telah dibutuhkan oleh perusahaan.

Berbagai pandangan yang ada ternyata faktor ó faktor yang mempengaruhi produktivitas sangatlah luas. Pencapaian pertumbuhan suatu industri perlulah mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi pertumbuhan produktivitas kerja. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja variabel ini diduga mempengaruhi

produktivitas tenaga kerja pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember.

Pada awal abad 19, perusahaan ini dimiliki oleh salah satu perusahaan Belanda. Tembakau itu sendiri telah tumbuh sejak tahun 1851. Sejak tahun 1961, kepemilikan dialihkan kepada perusahaan Belgia yang sebagai PT. TEIC. Pada tahun 1986, Tahija keluarga dan Gebrüder Kulenkampff (GK, Universal Leaf Group) mengambil alih kepemilikan, dan mengubah nama menjadi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (PT. GMIT), dan nama ini tetap digunakan sampai sekarang. PT Gading Mas Indonesian Tobacco adalah salah satu perusahaan swasta di Jember (Indonesia) berjalan dan fokus bisnis pada pengolahan dan ekspor Tradisional Besuki Na Oogst-tembakau.

Sejak tahun 2005, PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) diambil alih 100% saham itu oleh Austindo Nusantara Jaya (ANJ). Kelompok ini memiliki multi-bisnis di bidang keuangan, asuransi, kesehatan, minyak kelapa sawit, pertambangan, dan tembakau. Dalam memperoleh bahan tembakau, PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) langsung membeli tembakau yang berasal dari petani. Pembelian tersebut dilakukan dengan program kemitraan, yang menempatkan banyak perhatian pada pelestarian lingkungan. PT Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) berkomitmen dalam memproduksi produk-produk berkualitas tinggi dengan orientasi utama kepuasan pelanggan, yang didukung oleh sumber daya manusia yang berorientasi perbaikan terus-menerus dan juga oleh fasilitas yang memadai produksi. Semakin tinggi produktivitas karyawan maka semakin baik dan berkualitas juga output yang dihasilkan perusahaan. (Samsudin Sadili, 2006:21)

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, untuk menganalisis sejauh mana karyawan dapat menghasilkan output yang baik dan berkualitas serta bagaimana cara peningkatan produktivitas ditinjau dari pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Variabel-variabel ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan maka dari itu mengapa perlunya penelitian tentang Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja

Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi di PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Kabupaten Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pemberian upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember ?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember ?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian tersebut adalah antara lain :

1. Menganalisis dan menguji pengaruh pemberian upah terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.
2. Menganalisis dan menguji pengalaman kerja pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.
3. Menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.

1.4 Manfaat

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Digunakan sebagai sarana evaluasi bagi perusahaan dalam menangani produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember.
2. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti khususnya tentang pengaruh pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada PT. GMIT Jember
3. Dapat dijadikan bahan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Vellina Tambunan (2012), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang. Diperoleh hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima variabel independen, hanya tiga variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja yaitu upah, insentif dan pengalaman kerja, sedangkan yang tidak signifikan adalah pendidikan dan jaminan sosial. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,876 yang artinya produktivitas tenaga kerja dapat dijelaskan oleh faktor variabel upah, insentif dan pengalaman kerja sebesar 87,6 persen. Sedangkan sisanya sebesar 12,4 persen produktivitas tenaga kerja dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model analisis dalam penelitian ini.

Joko Prayitno (2008), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberian Upah, Masa Kerja, Pendidikan Formal, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Study Empiris Pada Industri Kecil Kerupuk Rambak Aduhai, Mangli, Jember. Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian regresi secara serempak atau bersama diperoleh bahwa pemberian upah (X_1), masa kerja (X_2), pendidikan formal (X_3), dan usia (X_4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan besarnya probabilitas F sebesar 0,000 yang mana probabilitas F tersebut lebih kecil dari level of significance ($\alpha = 0,05$), artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Pengujian regresi secara parsial menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:
 - a. Variabel pemberian upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan nilai probabilitas t sebesar 0,000.
 - b. Variabel masa kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan nilai probabilitas t sebesar 0,251.

- c. Variabel pendidikan formal (X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan nilai probabilitas t sebesar 0,552.
- d. Variabel usia (X_4) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, dengan nilai probabilitas t sebesar 0,776.

Farhan (2008), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Imbalan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Putra Nusantara Jember. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel imbalan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini ditambahi dengan $F_{hitung} 48,752 > F_{tabel} 3,354$. Hasil secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas berpengaruh nyata karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu t_{hitung} untuk variabel imbalan (X_1) = 4,158, disiplin kerja (X_2) = 2,932, dan lingkungan kerja (X_3) = 3,479 dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,05. Diantara variabel tersebut di atas yang berpengaruh dominan adalah variabel imbalan hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} yang terbesar. Berdasarkan analisis yang dilakukan dapat diketahui bahwa R^2 sebesar 0,849 berarti ketiga variabel bebas mempunyai pengaruh sebesar 84,9% terhadap produktivitas kerja karyawan dan sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Jamilatul (2011), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Ketrampilan, Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi di PT. Gagak Hitam Pakuniran Maesan, Kabupaten Bondowoso. Menyatakan bahwa :

1. Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Ketrampilan (X_3), Motivasi (X_4) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y), ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} sebanyak 21,548 lebih besar dari F_{tabel} sebanyak 3,34, maka hipotesis diterima, yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), Ketrampilan (X_3), Motivasi (X_4) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

2. Variabel lingkungan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,675 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 maka hipotesis diterima sehingga variabel Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y).
3. Variabel Stres Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 1,977 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel sebesar 2,042, maka hipotesis tidak diterima.
4. Variabel Ketrampilan (X_3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 0,975 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari pada t tabel sebesar 2,042, maka hipotesis tidak diterima.
5. Variabel motivasi (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,133 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,042, maka hipotesis diterima.

Nadia Nasir (2008), dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap produktivitas Tenaga Kerja (Study Kasus Pada Tenaga Kerja Perusahaan Rokok öDjagung Padiö Malang) dengan hasil yang di peroleh, Dapat diketahui melalui hasil dari t test antara X_1 (upah) dengan Y (produktivitas kerja) menunjukkan t hitung = 3,991. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 46) adalah sebesar 2.013. Karena t hitung > t tabel yaitu $3,991 > 2,013$ maka pengaruh X_1 (upah) adalah signifikan pada tingkat kesalahan = 5%. Sedangkan untuk X_2 (masa kerja) dengan Y (produktivitas kerja) menunjukkan t hitung = 3,565. Dengan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 46) adalah sebesar 2.013. Karena t hitung > t tabel yaitu $3.565 > 2.013$ maka pengaruh X_2 (masa kerja) adalah signifikan pada tingkat kesalahan = 5%. Untuk variabel usia melalui t test antara X_3 (usia) dengan Y (produktivitas kerja) menunjukkan t hitung = 1,985. Dengan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 46) adalah sebesar 2.013.

Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1,985 < 2,013$ maka pengaruh X_3 (usia) adalah tidak signifikan pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$.

Ismanto, N (2005), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus dengan menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan hasil positif. Pengalaman Kerja diperoleh nilai sebesar 0,210. Hal ini mengandung makna bahwa setiap perubahan pengalaman kerja sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,210 dengan asumsi variabel lain dianggap konstan jadi semakin baik atau tinggi pengalaman kerja maka meningkatkan produktivitas kerja karyawan Arofah Elektronik Kudus.

Istikomah (2009), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Langsung pada CV. Rimba Sentosa di Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo menunjukkan bahwa variabel upah (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Swindi (2010), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LPP RRI Jember menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) Lingkungan (X_2) Semangat (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Prestasi kerja karyawan (Y) yang berpengaruh secara signifikan, dengan hasil F_{hitung} sebesar 93,607 dan ternyata nilai tersebut lebih dari nilai F_{tabel} yang diperoleh dari tabel distribusi F pada confident interval 95% atau pada signifikan ($df_1=3, df_2=46$) yaitu sebesar 2,57 dari hasil pengujian tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa ada pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) Lingkungan (X_2) Semangat (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Prestasi kerja karyawan (Y). Selain itu didasarkan pula pada nilai koefisiensi determinasi (R^2) adalah sebesar 0,859 atau 8,59% memiliki arti bahwa besar proporsi / persentase sumbangan variabel motivasi (X_1) lingkungan (X_2) semangat (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Prestasi kerja karyawan atau Y dapat dijelaskan oleh variabel bebas tersebut diatas

sebesar 85.9%, sedangkan sisa sebesar 14,1% dijelaskan oleh faktor dan variabel lain diluar model.

Diqri Febrianto (2010), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kedisiplinan terhadap semangat kerja dan produktifitas karyawan PT. Mitra Tani 27 Mangli Jember. Hasil dari analisis data diketahui jalur pertama variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja dan jalur kedua variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan perhitungan jalur diketahui bahwa pengaruh langsung variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja, sedangkan lingkungan dan kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Pengaruh langsung variabel stres kerja dan kedisiplinan terhadap produktivitas karyawan, masing-masing berpengaruh signifikan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya diketahui variabel stres kerja secara langsung berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan, Sedangkan dari pengaruh tidak langsung dan pengaruh total melalui semangat kerja diketahui stres kerja memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas perusahaan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Produktivitas

Sunyoto (2012:41) Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa pandangan suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara teknis produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan, produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan pasar tenaga kerja persatuan waktu dan sebagai tolok ukur jika ekspansi dan aktivitas dari sikap sumber yang digunakan selama produktivitas berlangsung dengan membandingkan jumlah yang dihasilkan dengan setiap sumber yang digunakan.

Herawati dan Sunarto (2002:223) produktivitas merupakan ukuran efisiensi ekonomi aktivitas organisasi dalam menggunakan sumber dayanya untuk memproduksi barang atau jasa

Soetrisno (2009:105) di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Sedarmayanthi (2009:56) Produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang. Selain itu, juga disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Oleh karena itu disebutkan bahwa produktivitas berarti perbandingan antara hasil yang didapatkan (*output*) dengan segala sesuatu yang digunakan, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang digunakan. Dalam pencapaian hasil ini juga nantinya diharapkan terdapat semangat untuk mendapatkan dan melakukan perbaikan sehingga hasil yang didapat akan lebih baik dari sebelumnya.

2.2.2 Upah

Sedarmayanti (2009:23) Upah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja, sebagai balas jasa dari kerja mereka selama ini. Kompensasi dikatakan penting bagi para pegawai karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat waktu maka pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kusdyah (2007:146) menyebutkan bahwa upah merupakan salah satu alasan bagi karyawan untuk bekerja dan merupakan salah satu alasan yang paling penting bagaimana seorang karyawan dapat berprestasi, mengembangkan diri, dan aktualisasi diri. Upah merupakan salah satu faktor pemicu masalah yang terjadi antara manajemen dan karyawan. Dari sudut pandang organisasi, memberikan gaji

menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi karyawan, merangsang pegawai baru yang berkualitas untuk memasuki organisasi, mempertahankan karyawan yang ada, dan untuk meningkatkan produktivitas.

Hasibuan (2012:118) menyebutkan bahwa upah adalah suatu balas jasa yang diberikan kepada pekerja atau karyawan dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya.

Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang Pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah Provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama. Upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka pemberian upah adalah suatu penghargaan dari jeri payah tenaga kerja yang diwujudkan dalam bentuk uang.

2.2.3 Pengalaman Kerja

Sedarmayanti (2009:73) Adanya pengalaman ini orang secara sadar atau tidak akan memiliki kecakapan teknis serta terampil dalam menghadapi pekerjaannya. Pada aspek tertentu, apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Semakin banyak pengalaman kerja seseorang tentang kemampuan teknis dan praktek dalam suatu bidang pekerjaan akan dapat meningkatkan prestasi orang tersebut.

Ranupandojo (2002:17 dalam Fitriani 2010), Pendapat lain yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau

masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas ó tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja seseorang.

2.2.4 Lingkungan Kerja

Sunyoto (2012:41) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja dan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas ó tugas yang dibebankan.

Siagian (2002:22) telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja atau lingkungan kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Sudrajat, dkk (1998:2) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah kesatuan ruang yang terdiri atas benda hidup dan benda mati, daya, keadaan yang mempengaruhi kegiatan pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

Pendapat lain tentang lingkungan kerja dikemukakan oleh (Sedarmayanti, 2001:21 dalam Rudyawati, 2010:13) adalah bahwa menurut jenisnya dibagi menjadi dua jenis lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja Non fisik

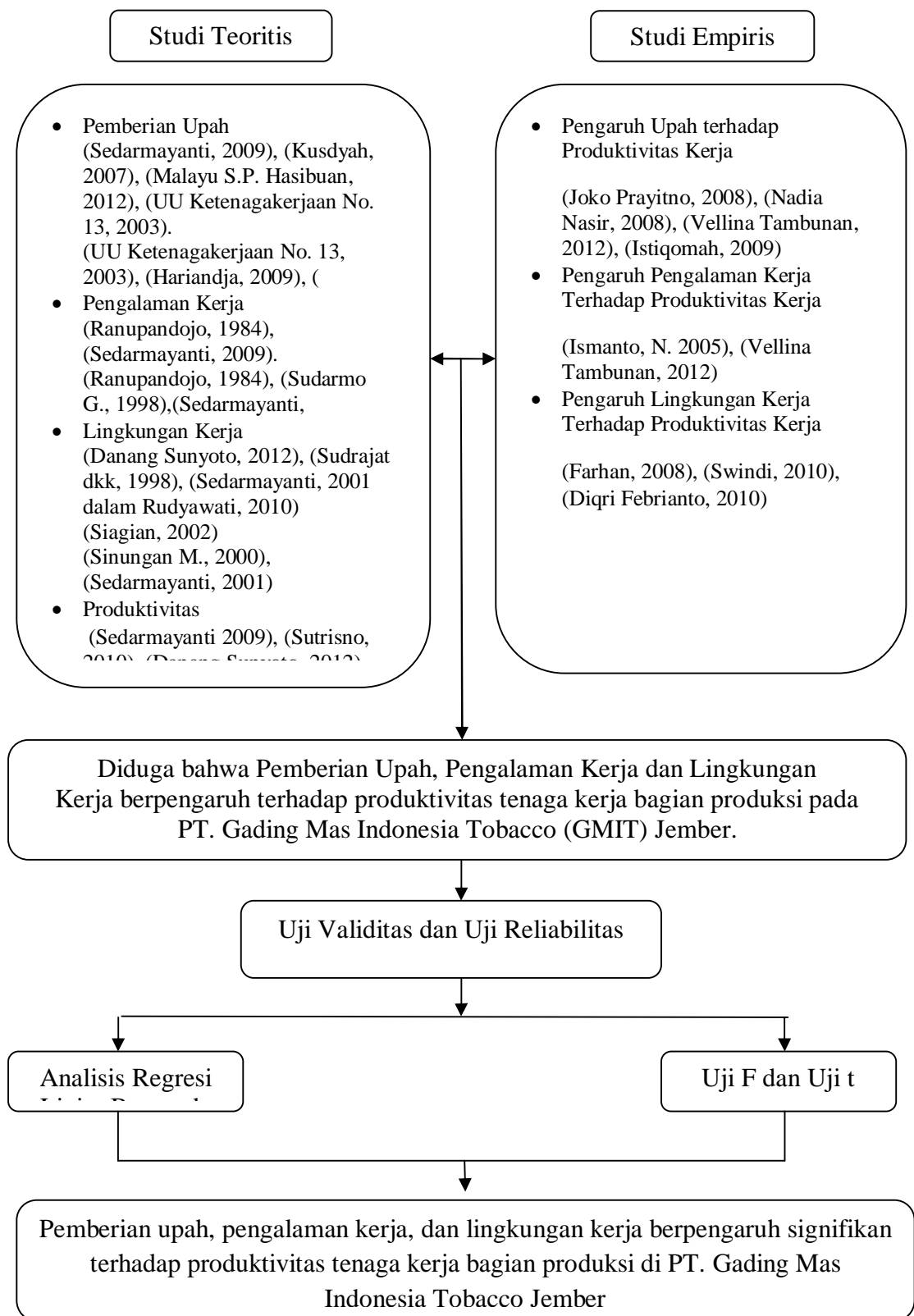
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan dengan sesama rekan sekerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang menjelaskan mengenai lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

yang terdapat disekitar para pekerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi para pekerja sehingga berpengaruh pula pada produktivitas kerja karyawan, semakin nyaman dan aman lingkungan kerja maka dapat memaksimalkan pekerjaan para karyawan.

2.3 Kerangka Proses Berpikir

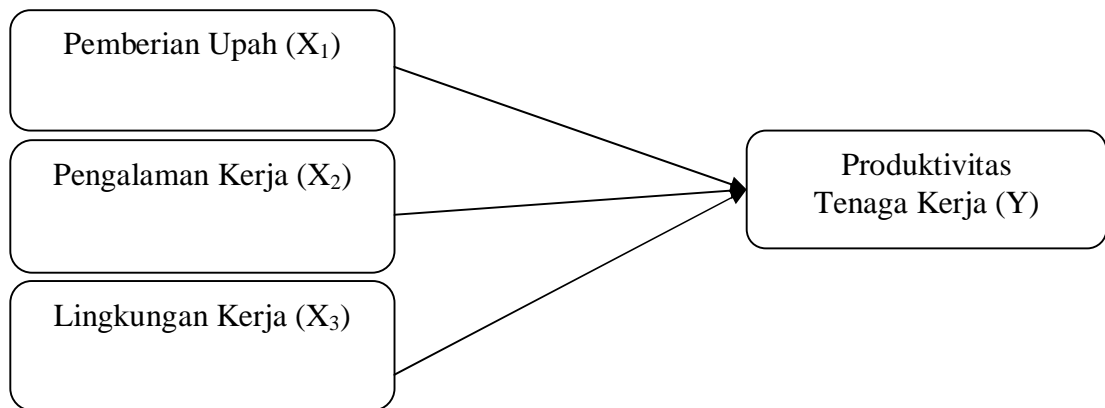
Rangkaian proses berfikir pada penelitian Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (PT. GMIT) Jember disajikan pada gambar 2.1 adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Proses Berpikir

2.4 Kerangka Konseptual

Berikut ini merupakan kerangka konseptual dalam penelitian tentang Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi Di PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember. Hal tersebut dapat kita lihat pada gambar 2.4 berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan dan telaah teori serta kerangka proses berfikir dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

1. Variabel pemberian upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Jember.
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Jember.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada bagian produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Jember.

III. METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Singarimbun dan Effendi (1995:1) Penelitian berdasarkan jenisnya dapat di klasifikasikan ke dalam: (1) penelitian survai; (2) penelitian eksperimen; (3) grounded research; (4) kombinasi pendekatan kuantitatif dan kualitatif; dan (5) analisis data skunder. Berdasarkan klasifikasi tersebut, penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survai (*survey research*). Singarimbun, M dan Effendi (1995:3), penelitian survai adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) sebagai alat pengumpulan data yang pokok dilapang. Model penelitian pada Tugas Akhir ini menggunakan metode penelitian survai (*survey research*) dengan subject penelitian tenaga kerja bagian produksi di PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember.

3.2 Populasi Penelitian, Besar dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1 Populasi Penelitian

Sugiyono (2011:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah jika seseorang hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut penelitian sampel. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang di teliti. Dinamakan sampel bila peneliti bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel (Arikunto, 2010:174).

Populasi penelitian ini adalah dengan mengambil sampel dari 500 karyawan bagian produksi pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember. Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah *Simple random sampling* (sampel sederhana) karena pengambilan anggota sampel diambil dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.2.2 Besar dan Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2009:81) Teknik sampling merupakan suatu cara untuk menentukan banyaknya sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik pengambilan sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Simple Random sampling*. *Simple random sampling* (sampel sederhana) karena pengambilan anggota sampel diambil dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

Menurut *Roscoe* dalam buku *Research Methods For Busines* dalam (Sugiyono, 2009:90), memberikan saran tentang ukuran sample untuk penelitian seperti berikut ini :

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain- lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi berganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variable yang diteliti. Misalnya variable penelitiannya ada 5 (independen+dependent), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$.
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Dasar teknik pengambilan sampel yang sudah disebutkan kriteria dalam pengambilan sampel, maka dalam penelitian ini sebagai acuan untuk menentukan sampel mengacu pada ukuran sampel yang didasarkan (Sugiono, 2009:91) yaitu pada titik 1 dan 3 bahwa Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 dan titik 3 menggunakan analisis multivariate.

Populasi yang terdapat pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember sebanyak 500 karyawan. Berdasarkan ketetapan buku Sugiono (2009) terkait pengambilan sampel. Jumlah sampel penelitian untuk penelitian ini berjumlah 100 responden atau jumlah anggota sampel.

3.3 Variabel Penelitian

Sugiono (2009:38) variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik sebuah kesimpulan.

Variabel-variabel yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua macam yaitu : variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan department processing yang diberi simbol (Y), sedangkan variabel bebasnya terdiri dari tiga variabel yaitu: pemberian upah dengan simbol (X_1), pengalaman kerja dengan simbol (X_2) dan lingkungan kerja dengan simbol (X_3).

3.3.1 Klasifikasi Variabel

Berdasarkan gambar kerangka konseptual, variabel dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai berikut:

1. Pemberian upah sebagai variabel independen pertama (X_1).
2. Pengalaman kerja sebagai variabel independen kedua (X_2).
3. Lingkungan kerja sebagai variabel independen ketiga (X_3).
4. Produktivitas tenaga kerja sebagai variabel terikat (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Berdasarkan klasifikasi variabel yang telah dijelaskan sebelumnya, maka berikut ini dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel yang diteliti, yaitu:

1. Pemberian upah (X_1) merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para pekerja sebagai balas jasa dari kerja mereka selama ini atas suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan (Sedarmayanti, 2009:23)
 - a. Tingkat upah
Merupakan besarnya upah yang telah atau akan dibayarkan sebagai balas jasa dari para pekerja

- b. Pemenuhan kebutuhan
Merupakan kemampuan untuk memenuhi kebutuhan demi meningkatkan kesejahteraan bagi diri pekerja maupun keluarganya
 - c. Waktu penerimaan upah
Merupakan waktu pada saat upah tersebut diberikan atau diterima oleh para pekerja. Bisa dalam waktu harian, mingguan ataupun bulanan.
2. Pengalaman kerja (X_2) merupakan suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas ó tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 2002:17 dalam Fitriani 2010).
- a. Masa kerja
Merupakan lama kerja seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu.
 - b. Keterampilan kerja
Merupakan kemampuan seorang karyawan mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat yang membutuhkan kemampuan dasar.
 - c. Prestasi kerja
Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, kesungguhan serta waktu kerjanya.
3. Lingkungan kerja (X_3) merupakan seluruh keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi tenaga kerja baik secara langsung maupun tidak langsung.
- a. Penerangan
Merupakan suatu pencahayaan yang tidak terbatas yang dihasilkan oleh lampu, namun pencahayaan dapat diperoleh dari pancaran sinar matahari.
 - b. Kebisingan
Merupakan suatu polusi yang ditimbulkan dari efek suara.
 - c. Sirkulasi udara
Merupakan suatu pergantian udara yang dibantu dengan adanya ventilasi.

4. Produktivitas Tenaga Kerja (Y) merupakan perbandingan antara hasil yang didapatkan (*output*) dengan segala sesuatu yang digunakan.
 - a. Mutu
Merupakan kecocokan penggunaan produk untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan terhadap pelanggan.
 - b. Efisiensi waktu
Merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh cukup signifikan bagi tenaga kerja.
 - c. Kuantitas
Merupakan banyaknya hasil yang didapat dalam menghasilkan suatu produk.

3.4 Instrumen Penelitian

Sugiyono (2010:142) Penelitian ini menggunakan Instrumen penelitian dalam bentuk kuisiner untuk memperoleh data penelitian tentang pengaruh pemberian upah, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember. Instrument utama dalam penelitian ini adalah kuisiner yang ditujukan kepada seluruh karyawan bagian produksi yang dianggap memiliki pengaruh pada peningkatan mutu perusahaan dinilai dari produktivitas kerjanya. Kuisiner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Sugiyono (2010:93) Penyusunan kuisiner penelitian ini, yakni dalam penelitian format jawaban untuk pertanyaan ataupun pernyataan, penelitian menggunakan format skala *Likert*. Skala *Likert* umumnya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Umumnya, instrument penelitian yang menggunakan skala *Likert* dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda.

Sugiyono (2010:93) Penelitian yang dilakukan ini merupakan analisis kuantitatif, serta menggunakan pilihan ganda sebagai bentuk instrument penelitian, maka jawaban-jawaban dari pilihan tersebut dapat langsung diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju : skor 4
- b. Setuju : skor 3
- c. Tidak Setuju : skor 2
- d. Sangat tidak setuju : skor 1

3.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja atas beberapa pertimbangan : (1) PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember telah terorganisir dengan baik sehingga memudahkan untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan dalam penelitian ini; (2) dirasa penelitian yang meneliti tentang 3 variabel ini sudah cukup banyak tetapi belum pernah dilakukan pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember; (3) dilihat dari segi lokasinya perusahaan ini mudah dijangkau. Jangka waktu pelaksanaan penelitian ini adalah selama \pm tiga (3) bulan.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

Tahapan pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Tahap sebelum pengumpulan data dilapang, yaitu mengadakan pengamatan dan penelitian pendahuluan pada PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (PT. GMIT)
2. Tahap pengumpulan data Primer dengan menggunakan metode angket atau kuisioner yang diberikan kepada sejumlah responden atau pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini.
3. Tahap pengumpulan data sekunder yang diperoleh dari informasi data yang diperoleh perusahaan, berbagai macam bentuk terbitan oleh media masa

ataupun perusahaan penerbit, serta buku literatur yang berkaitan dengan pengaruh produktivitas tenaga kerja.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Arikunto (2010:213) Untuk Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Cara paling banyak dipakai untuk mengetahui validitas suatu instrumen adalah dengan cara mengkorelasikan antara *score* yang diperoleh pada masing-masing item (pertanyaan atau pernyataan) dengan *score* item dengan *score* total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu. Arikunto (2010:213) Menguji validitas dari pertanyaan, dengan taraf signifikan (α) = 5% digunakan rumus koefisien korelasi produk moment dari Karl Pearson. Rumus validitas adalah:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{\sum x \sum y}{n}}{\sqrt{[\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}][\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- x = Variabel independen
- y = Variabel dependen
- n = Jumlah sampel

3.7.2 Uji Reliabilitas

Arikunto (2010: 221), reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. instrumen yang baik akan membawa responden memilih pada jawaban-jawaban tertentu.

Arikunto (2010: 241) Penelitian ini, uji reliabilitas dilaksanakan dengan menggunakan rumus *Alpha*. Apabila nilai *alpha* mendekati satu, berarti penelitian tersebut dapat diandalkan (*reliable*).

$$r_{11} = \left(\frac{\sum X^2}{n \sum X^2} \right) \left(1 - \frac{\sum X^2}{n^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum X^2$ = Jumlah varians butir

n^2 = Varians total

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Arikunto (2010: 399), analisis korelasi dan regresi berganda ini adalah analisis antara satu *dependent variable* dengan dua atau lebih *independent variable*. Dan digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Dependen variabel (Produktivitas)

a = Kostanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel Bebas (pemberian upah, pengalaman kerja, lingkungan kerja)

e = error

3.8.2 Koefisien Determinasi Berganda (*Adjusted R Square*)

Suprpto (*dalam* Mardiyah, 2010: 21), menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi atau presentase sumbangan untuk menjelaskan variabel bebas terhadap variasi (naik turun) variabel terikat dengan rumus:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

R^2	= Koefisien determinasi
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi
X_1, X_2, X_3	= Variabel bebas
Y	= Variabel terikat

3.8.3 Uji F

Rangkuti (*dalam* Nuryanto, 2012: 36), menyatakan, pengujian ini dilakukan untuk secara serentak atau bersama-sama variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen.

Adapun Uji F menurut Sugiono (2011: 192), sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2	= Koefisien korelasi berganda
k	= Jumlah variabel independen
n	= Jumlah anggota sampel

Tingkat signifikan (α) yang digunakan adalah $n-k-1$

Kriteria perhitungan:

$F_{hit} < F_{tab}$, artinya variabel independen secara serempak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

$F_{hit} > F_{tab}$, artinya variabel independen secara serempak atau bersamaan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.8.3 Uji t

Rangkuti (*dalam* Nuryanto, 2012: 36), pengujian secara individual (Uji-t) yaitu pengujian koefisien regresi secara parsial dengan menentukan formula statistik yang akan diuji dengan hipotesa

Uji t sebagai uji masing variabel dari satu permasalahan regresi, dimana nilai t_{hit} diperoleh dari :

$$t_{hit} = \frac{b}{se}$$

Keterangan:

b = Koefisien Regresi

se = Standar error

Tingkat signifikansi (α) dari $df = n-k-1$ diperoleh nilai t_{tab} , kemudian nilai t_{tab} dibandingkan dengan t_{hit} yang diperoleh. Dengan membandingkan kedua nilai t maka akan diketahui pengaruh yaitu dapat diterima atau ditolaknya hipotesis.

Kriteria pengujian:

$t_{hit} > t_{tab}$, artinya variabel independen mempengaruhi secara signifikan.

$t_{hit} < t_{tab}$, artinya variabel independen tidak mempengaruhi secara signifikan.

IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Gading Mas Indonesian tembakau (PT. GMIT) adalah salah satu perusahaan private di Jember - Indonesia yang menjalankan bisnis pengolahan dan ekspor tembakau Besuki Na - Oogst tradisional dan cigarette tembakau. Pada tahun 1961, perusahaan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan Belgia sebagai PT TEIC. Pada tahun 1985, Mr Julius Tahija bersama dengan perusahaan asing mengambil alih kepemilikan dan mengubah perusahaan menjadi PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (PT. GMIT) dengan saham sebesar 55 % untuk Mr Julius Tahija dan 45 % untuk perusahaan foreign. Pada tahun 1998, pangsa Mr. Julius Tahija diserahkan ke PT. Austindo Nusantara Jaya - perusahaan terpercaya di Indonesia dengan multi bisnis di telapak oilo, jasa keuangan, sewa mobil, asuransi, perawatan kesehatan, dan tentu saja tembakau dengan kepemilikan utama keluarga Julius Tahija. Tahun 2005, saham perusahaan asing diambil alih oleh PT. Sebagai pemegang saham utama dari PT. Gading Mas Indonesian (PT. GMIT).

Tembakau Na - Oogst besuki didirikan oleh George Bernie dari Belanda dan telah berkembang sejak tahun 1859 di Jember Jawa Timur Indonesia. Agis Mitra Mandiri, sebuah perusahaan bernama loundbouw Maatschappij oud Jember untuk mengembangkan tembakau Besuki Na - Oost. Perusahaan kemudian diubah menjadi perusahaan negara dan eksis hingga saat ini. Besuki Na - Oogst tembakau telah dikembangkan di Jember Indonesia sejak abad ke-19. Wilayah selatan Jember, di mana sebagian besar tembakau wrapper tumbuh, menyerupai lahan pertanian di seluruh dunia, dengan ratusan hektar tembakau yang ditanam. Namun most ahli tembakau Jember setuju bahwa itu adalah wilayah utara dari Jember yang terbaik untuk filler tembakau. Besuki Na - Oogst tembakau biasanya ditanam secara tradisional setelah panen. Ini varietas tembakau H. 382 yang digunakan sebagai bahan cerutu terbaik karena rasa yang unik.

4.2 Visi dan Misi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco

PT. GMIT akan memproduksi tembakau Besuki Na-Oogst berkualitas baik yang dikerjakan oleh tenaga ahli tembakau yang profesional dan bertanggung jawab untuk kesejahteraan stakeholder (pemegang saham, karyawan, supplier, petani, pemerintah, masyarakat). Hal ini dicapai dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, berupaya melakukan perbaikan secara berkesinambungan dan menerapkan standar manajemen mutu ISO 9001 : 2000 secara konsisten.

1. Visi

Menjadi perusahaan yang dapat dipercaya dalam bidang pembelian, pengolahan dan penjualan dari berbagai komoditas pertanian di Indonesia.

2. Misi

Menyediakan produk yang berkualitas dan berorientasi untuk kepuasan pelanggan dan menciptakan kesejahteraan untuk petani, pemegang saham, karyawan, dan stakeholder lainnya.

Visi dan Misi tersebut dicapai dengan menerapkan nilai ó nilai hakiki, yaitu:

- a. Integritas.
- b. Menghargai sesama manusia dan lingkungan.
- c. Peningkatan kemampuan yang berkesinambungan.

PT. GMIT akan senantiasa mengutamakan kepuasan customer sebagai sasaran utama.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

5.1.1 Hasil Uji Validitas

Kuesioner disebar kepada 100 responden atau tenaga kerja PT. Gading Mas Indonesian Tobacco kabupaten Jember, kemudian hasil dari 100 responden tersebut akan diuji kembali dengan nilai r-tabel pada taraf signifikan () 5% yaitu sebesar 0,195 sehingga kuesioner benar ó benar dikatakan valid dan dapat mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji validitas dan reliabilitas disajikan pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1 hasil uji validitas

Variabel	Item pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pemberian Upah (X ₁)	X1.1	0,661	0,195	Valid
	X1.2	0,669		Valid
	X1.3	0,729		Valid
Pengalaman Kerja (X ₂)	X2.1	0,575		Valid
	X2.2	0,767		Valid
	X2.3	0,752		Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,592		Valid
	X3.2	0,699		Valid
	X3.3	0,659		Valid
Produktivitas (Y)	Y1.1	0,695		Valid
	Y2.2	0,653		Valid
	Y3.3	0,689		Valid

Enrollment in local colleges, 2005

Berdasarkan tabel 5.1 dengan pengujian menggunakan *SPSS 16.0 for windows* diketahui bahwa koefisien korelasi untuk variabel pemberian upah, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel sebesar 0,195, sehingga dapat dinyatakan bahwa item ó item pertanyaan pada instrumen (kuesioner) penelitian tersebut bersifat valid sehingga layak untuk digunakan dalam pengumpulan data hasil

pengujian uji validitas instrumen penelitian selengkapnya dapat dilihat pada lampiran 3.

5.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah suatu instrumen dinyatakan valid, langkah selanjutnya adalah pengujian reliabilitas dimana pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten jika digunakan berkali-kali pada waktu yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2009 : 121). Metode pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach's alpha*. Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
2. Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
3. Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
4. Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
5. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Pengukuran reliabilitas dilakukan secara otomatis dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0*. Hasil pengujian reliabilitas keseluruhan data hasil kuesioner disajikan pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.706	12

Ari Kunto (2010:239) menjelaskan bahwa apabila nilai *cronbach's alpha* mendekati 1 berarti pengukuran kuesioner tersebut dapat diandalkan (reliable). Jadi, berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.2 di atas maka diketahui nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,706 dan nilai tersebut mendekati 1 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah bersifat reliabel.

5.2 Hasil Analisis

5.2.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis penelitian yang dilakukan pada 100 responden atau tenaga kerja pada bagian produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Kabupaten Jember akan mampu menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai variabel dalam penelitian ini yaitu variabel terikat adalah produktivitas kerja (Y), dan variabel bebas adalah Pemberian Upah (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Berdasarkan perhitungan maka peramaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.310	1.269		1.821	.072
	TOTAL_X1	.247	.105	.229	2.356	.021
	TOTAL_X2	.160	.105	.149	1.526	.130
	TOTAL_X3	.325	.108	.287	2.999	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *SPSS 16.0 for windows* yang ditunjukkan Tabel 5.3, maka persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = 2,310 + 0,247 X_1 + 0,160 X_2 + 0,325 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan secara terperinci sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 2,310 bernilai positif mempunyai arti jika ada faktor pemberian upah (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 2,310. Sedangkan

jika tidak ada faktor pemberian upah (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), maka produktivitas kerja (Y) sebesar 2,310.

2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian upah (X_1) sebesar 0,247 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,247, berarti apabila pemberian upah (X_1) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,247.
3. Nilai koefisien regresi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,160 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,160, berarti apabila pengalaman kerja (X_2) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,160.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,325 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,325, berarti apabila lingkungan kerja (X_3) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,325.

5.2.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk mengetahui korelasi atau keeratan hubungan antara variabel bebas Pemberian Upah (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja (Y) secara bersama-sama dapat diketahui dengan menggunakan perhitungan SPSS 16.0 yang disajikan pada tabel 5.4

Tabel 5.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.227	1.237

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependen Variable: Y

Pada Tabel 5.4 menunjukkan R merupakan salah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu Pemberian Upah (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) dengan

variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y) yang ada pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco (GMIT) Jember. Nilai R yaitu tertulis sebesar 0,501^a artinya antara Pemberian Upah (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y) memiliki tingkat koefisien yang sedang karena koefisien tersebut diantara 0,40 ó 0,599. Penulis menggunakan pedoman interpretasi koefisien oleh Sugiono (2011:184) sebagai berikut:

Tabel 5.5 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 ó 0,199	Sangat Rendah
0,20 ó 0,399	Rendah
0,40 ó 0,599	Sedang
0,60 ó 0,799	Kuat
0,80 ó 1,000	Sangat Kuat

Interprestasi dari hasil analisis tersebut adalah diperoleh nilai koefisien determinasi yang ditunjukkan dari *Adjusted R²* sebesar 0,227. Hal ini berarti bahwa 22,7 % variabel depeden yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Pemberian Upah (X_1), Pengalaman Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3), sedangkan sisanya 77,3 % Produktivitas Tenaga Kerja dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

5.2.3 Pengujian Uji F

Hasil pengujian apakah koefisien regresi dari variable bebas, yaitu disiplin kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada bagian pabrik PT. Benih Citra Asia Kabupaten Jember ditunjukkan pada tabel 5.6.

Tabel 5.6 Hasil Uji F Terhadap Koefisien Regresi

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.114	3	16.371	10.700	.000 ^a
	Residual	146.886	96	1.530		
	Total	196.000	99			

a. Predictors: (Constant), total_x3, total_x2, total_x1

b. Dependent Variable: total_y

Berdasarkan Tabel 5.6 diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari analisis regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 10,700 artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,7 maka hipotesis diterima, berarti bahwa variabel pemberian upah (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada bagian produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember.

5.2.4 Pengujian Uji t

Uji koefisien regresi secara parsial dipergunakan untuk menguji koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas yaitu variabel pemberian upah (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), apakah mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja (Y). Pengujian ini juga dapat dilakukan dengan menggunakan dua cara sebagaimana yang telah dilakukan pada uji F. Berikut ini hasil uji t pada tabel 5.3 yang dihitung dengan menggunakan alat bantu *SPSS 16.0 for windows*:

Tabel 5.7 Hasil Uji t Terhadap Koefisien Regresi Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.310	1.269		1.821	.072
TOTAL_X1	.247	.105	.229	2.356	.021
TOTAL_X2	.160	.105	.149	1.526	.130
TOTAL_X3	.325	.108	.287	2.999	.003

Perbandingan t_{hit} dan t_{tabel} ($n = 100$, $\alpha = 0,05$)

$t_{hit} X_1 = 2.356 > t_{tab} = 1,984 \longrightarrow Ha$ diterima

$t_{hit} X_2 = 1.526 < t_{tab} = 1,984 \longrightarrow Ha$ ditolak

$t_{hit} X_3 = 2.999 > t_{tab} = 1,984 \longrightarrow Ha$ diterima

1. Pemberian Upah, memiliki nilai t hitung sebesar 2,356 lebih besar dari t tabel 1,984 dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0,021 lebih kecil dari *level of significance* ($\alpha = 0,05$), maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Pemberian Upah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Nilai t hitung positif menunjukkan bahwa Pemberian Upah mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Tenaga Kerja. Artinya dengan adanya peningkatan Pemberian Upah akan mampu meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja atau dengan menurunnya Pemberian Upah maka Produktivitas Tenaga Kerja juga akan menurun.
2. Pengalaman Kerja, memiliki nilai t hitung sebesar 1.526 lebih kecil dari t tabel 1,984 dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0,130 lebih besar dari *level of significance* ($\alpha = 0,05$), maka H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Nilai t_{hit} positif menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Tenaga Kerja. Artinya dengan adanya peningkatan Pengalaman Kerja akan diiringi oleh peningkatan Produktivitas Tenaga Kerja atau dengan menurunnya Pengalaman Kerja maka Produktivitas Tenaga Kerja juga akan menurun.

3. Lingkungan Kerja, memiliki nilai t hitung sebesar 2,999 lebih besar dari t tabel 1,984 dengan nilai probabilitas t hitung sebesar 0,003 lebih kecil dari *level of significance* ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. Nilai t hitung positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai hubungan yang searah dengan Produktivitas Tenaga Kerja. Artinya dengan adanya peningkatan Lingkungan Kerja akan mampu meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja atau dengan menurunnya Lingkungan Kerja maka Produktivitas Tenaga Kerja juga akan menurun.

5.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul "Pengaruh Pemberian Upah, Pengalaman Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Bagian Produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas pemberian upah (X_1) mempunyai nilai t hitung sebesar 2,356 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,984. Hal ini berarti pemberian upah (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y), maka hipotesis diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Joko Prayitno (2008), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pemberian Upah, Masa Kerja, Pendidikan Formal, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Study Empiris Pada Industri Kecil Kerupuk Rambak Aduhai, Mangli, Jember yang menjelaskan bahwa pemberian upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,272 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,272, berarti apabila pemberian upah (X_1) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,247.
2. Variabel bebas pengalaman kerja (X_2) mempunyai nilai t hitung 1,526 menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel sebesar 1,984. Hal ini berarti pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa

pengalaman kerja bukan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember tenaga kerja pada bagian produksi beranggapan bahwa pengalaman kerja kurang meningkatkan prestasi kerja yang diperoleh karena banyaknya pengalaman kerja masa kerja. Hal inilah yang menyebabkan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai koefisien regresi sebesar 0,160 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,160, berarti apabila pengalaman kerja (X_2) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,160.

3. Variabel bebas lingkungan kerja (X_3) mempunyai nilai t hitung 2,999 menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 1,984. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), maka hipotesis diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamilatul (2011), Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Ketrampilan, Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi di PT. Gagak Hitam Pakuniran Maesan, Kabupaten Bondowoso menunjukkan bahwa lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,325 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif sebesar 0,325, berarti apabila lingkungan kerja (X_2) bertambah 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,325.
4. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan dapat dilihat nilai F hitung sebesar 10,700 artinya nilai F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,7, maka variabel pemberian upah (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas (Y) pada bagian produksi PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan (2008) analisis menunjukkan bahwa variabel imbalan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilaksanakan, dapat dilihat adanya bukti bahwa pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,999. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhan (2008) analisis menunjukkan bahwa variabel imbalan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan produktivitas karyawan pada bagian pabrik PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian regresi uji t diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Variabel pemberian upah (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) pada bagian produksi di PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember.
 - b. Variabel pengalaman kerja (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) pada bagian produksi di PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember.
 - c. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja (Y) pada bagian produksi di PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember.
2. Pengujian uji F diperoleh kesimpulan bahwa variabel Pemberian Upah (X_1), Pengalaman Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada bagian pabrik PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember.
3. Variabel paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas tenaga kerja (Y) pada bagian produk PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember adalah pemberian upah (X_1).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pemberian upah pada PT. Gading Mas Indonesian Tobacco Kabupaten Jember merupakan faktor yang paling dominan, oleh sebab itu sebaiknya pemberian upah tetap diterapkan dan dipertahankan sehingga produktitas karyawan pada bagian produksi bisa lebih meningkat.
2. Berdasarkan besarnya nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya penelitian lanjutan bagi peneliti lain untuk meneliti variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti permasalahan yang sama, tentang produktivitas kerja karyawan agar menggunakan dan atau menambah variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2010. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Didik. 2003. **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perum Pegadaian Cabang Telungagung**. Telungagung.
- Farhan, A. 2008. **Pengaruh Imbalan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Putra Nusantara Jember**. Skripsi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Febrianto, D. 2010. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kedisiplinan Terhadap Semangat Kerja dan Produktivitas Karyawan PT. Mitra Tani 27**. Mangli. Jember.
- Herawati dan Sunarto. 2002. **Manajemen**. Yogyakarta:BPFE-UST.
- Ismanto, N (2005). **Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Speker Aktif Arofah Elektronik Di Desa Gribig Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus**
- Istikomah (2009). **Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Tenaga Kerja Langsung pada CV. Rimba Sentosa di Tawang Sari Kabupaten Sukoharjo**
- Jamilatul, Siti. 2011. **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Ketrampilan, Motivasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi di PT. Gagak Hitam Pakuniran Maesan, kabupaten Bondowoso**. Skripsi Politeknik Negeri Jember.
- Kusdyah, I. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi Offset.
- Naksir, N. 2008. **Analisis Pengaruh Tingkat Upah, Masa Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja**. Malang.
- Prayitno, J. 2008. **Pengaruh Pemberian Upah, Masa Kerja, Pendidikan Formal, dan Usia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Krupuk Rambak Aduhai, Mangli, Kabupaten Jember**. Tidak dipublikasikan
- Sedarmayati. 2009. **Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. 2002. **Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja**. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sugiyono. 2009. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. 2012. **Teori, Koesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Buku Seru.
- Sutrisno. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Swindi. 2010. **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan LPP RRI**. Jember.
- Tambunan, V (2012). **Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Di Kota Semarang**.

**PENGARUH PEMBERIAN UPAH PENGALAMAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT. GADING
MAS INDONESIAN TOBACCO JEMBER.**



- Enumerator : _____
- Tgl. Wawancara : _____

Identitas Responden

- Nama : _____
- Umur : _____ tahun
- Jenis Kelamin : Pria Wanita
- Alamat tinggal : _____
- Pekerjaan : _____

Kuesioner ini ditujukan pada tenaga kerja bagian produksi untuk mendapatkan data baik kuantitatif, maupun kualitatif berkaitan dengan produktivitas PT. Gading Mas Indonesia Tobacco (GMIT) Jember. Demi kelancaran penelitian ini dimohon agar kuesioner diisi dengan sebaik-baiknya.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan berikut ini mohon dijawab dengan jujur dan sesuai dengan keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Isilah titik ó titik pada kontak dalam table dengan tanda (ç) sesuai dengan pilihan jawaban yang tersedia.
3. Apabila ada pertanyaan yang kurang jelas atau tidak memahami, dapat anda tanyakan pada peneliti.

DAFTAR KUESIONER

Pemberian Upah (X₁)

Pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan **Pemberian Upah** Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan tanggapan terhadap 3 (tiga) butir pertanyaan dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang tersedia.

4	3	2	1
Sangat Setuju (SS)	Setuju (S)	Tidak Setuju (TS)	Sangat Tidak Setuju (STS)

		SS	S	TS	STS
1	Apakah anda setuju dengan tingkat upah yang diberikan perusahaan?				
2	Apakah anda setuju dengan upah yang diberikan perusahaan untuk pemenuhan kebutuhan anda?				
3	Apakah anda setuju dengan waktu penerimaan upah yang telah ditetapkan oleh perusahaan?				

Pengalaman Kerja (X₂)

Pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan **Pengalaman Kerja** Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberikan tanggapan terhadap 3 (tiga) butir pertanyaan dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang tersedia.

1	Apakah anda setuju pengalaman kerja dapat meningkatkan prestasi kerja yang diperoleh karena banyaknya pengalaman kerja ?	SS	S	TS	STS
2	Apakah anda setuju bahwa semakin banyak pengalaman kerja semakin tinggi pula keterampilan kerja?				
3	Apakah anda setuju bahwa masa kerja yang panjang akan memberikan pengalaman kerja yang banyak?				

Lingkungan Kerja (X₃)

Pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan **lingkungan kerja** Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan tanggapan terhadap 3 (tiga) butir pertanyaan dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang tersedia.

1	Apakah sudah cukup dengan intensitas penerangan yang ada pada bagian produksi PT. GMIT?	SS	S	TS	STS
2	Apakah anda setuju bahwa kebisingan yang terjadi pada bagian produksi PT. GMIT dapat mengganggu pekerjaan tenaga kerja?				
3	Apakah sudah cukup dengan kecukupan sirkulasi udara yang ada pada bagian produksi PT. GMIT?				

Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan **Produktivitas Tenaga Kerja**
Mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari memberikan tanggapan terhadap 3 (tiga)
butir pertanyaan dengan memilih salah satu diantara pilihan jawaban yang

1	Setujukah anda, bahwa mutu dari hasil yang telah dicapai oleh karyawan dapat mengukur produktivitas tenaga kerja pada PT. GMIT	SS	S	TS	STS
2	Setujukah anda, bahwa efisiensi waktu yang baik dapat dikatakan produktivitas tenaga kerja meningkat pada PT. GMIT				
3	Setujukah anda, bahwa kuantitas hasil yang diperoleh oleh karyawan dapat mengukur produktivitas tenaga kerja pada PT. GMIT				

Lampiran 2. Data Rekapitulasi Responden

No	Nama	umur	Jenis Kelamin	X1				X2				X3			total X3	y			total Y
				X1.1	X1.2	X1.3	total X1	X2.1	X2.2	X2.3	total X2	X3.1	X3.2	X3.3		Y1	Y2	Y3	
1	Tutik	30	P	3	4	3	10	4	4	3	11	3	4	3	10	4	4	3	11
2	Eka	26	P	3	3	4	10	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	4	11
3	Mariani	27	P	4	3	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11	3	4	4	11
4	Ida	20	P	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	3	11	4	3	3	10
5	Sri	28	P	4	3	4	11	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	3	11
6	Wahyu	25	P	4	3	4	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	3	3	10
7	Suyat	26	P	3	4	4	11	3	3	4	10	4	3	4	11	4	4	4	12
8	Lis	21	P	4	3	4	11	4	4	2	10	3	4	4	11	3	4	4	11
9	Suhartini	22	P	3	4	3	10	3	4	3	10	4	3	3	10	4	4	4	12
10	Ketut	27	P	4	3	3	10	3	3	2	8	3	3	3	9	4	3	3	10
11	Sayahi	46	P	3	3	3	9	4	3	2	9	3	3	2	8	3	3	2	8
12	Andrik	36	P	3	2	3	8	4	3	3	10	3	3	4	10	3	4	3	10
13	jumaati	40	p	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	4	3	10
14	sumi	42	p	4	3	4	11	4	4	4	12	4	3	3	10	3	4	4	11
15	bu yanto	40	p	4	4	3	11	4	3	3	10	3	4	3	10	3	3	4	10
16	narmi	33	p	3	4	4	11	3	3	4	10	3	4	3	10	4	4	4	12
17	isnaini	32	p	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	12	4	4	4	12
18	sarah	46	p	4	4	4	12	4	3	4	11	4	4	4	12	3	4	3	10
19	bu ali mus	45	p	3	3	3	9	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	4	10
20	romlan	43	p	4	3	3	10	3	2	4	9	3	4	3	10	3	3	3	9
21	eli	29	p	3	2	4	9	4	4	3	11	3	4	4	11	2	3	2	7
22	misnati	45	p	3	2	3	8	3	3	2	8	3	3	4	10	3	3	3	9
23	arik	31	p	3	2	3	8	3	2	3	8	3	3	4	10	3	2	3	8
24	farida	48	p	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	3	10	3	2	3	8
25	rofa	27	p	4	3	4	11	4	3	2	9	4	3	3	10	3	3	4	10

No	Nama	umur	Jenis Kelamin	X1				X2				X3			total X3	y			total Y
				X1.1	X1.2	X1.3	total X1	X2.1	X2.2	X2.3	total X2	X3.1	X3.2	X3.3		Y1	Y2	Y3	
26	sofia	30	p	4	4	4	12	4	4	3	11	4	3	3	10	3	4	4	11
27	toyani	50	p	4	2	3	9	4	3	2	9	3	3	4	10	3	3	3	9
28	waroh	38	p	4	3	4	11	4	3	2	9	4	3	3	10	3	2	3	8
29	tutik	28	p	3	3	4	10	3	2	2	7	4	3	3	10	2	3	3	8
30	sus	43	p	3	3	3	9	3	2	2	7	3	3	3	9	2	3	2	7
31	sanisa	53	p	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	3	10	4	4	4	12
32	mariatun	47	p	4	3	4	11	3	2	2	7	3	3	3	9	2	4	4	10
33	rohanah	34	p	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	2	8	2	2	3	7
34	sunarti	35	p	3	2	3	8	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	3	8
35	saroh	45	p	3	2	4	9	3	3	3	9	3	3	3	9	4	3	3	10
36	bukardi	36	p	3	2	4	9	3	3	2	8	3	2	3	8	3	3	3	9
37	marfuah	51	p	4	4	4	12	4	2	2	8	3	3	4	10	4	4	4	12
38	miswa	46	p	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	2	2	4	8
39	sutik	40	p	3	2	3	8	3	3	2	8	3	2	3	8	3	2	3	8
40	erna	34	p	3	2	3	8	3	3	3	9	3	2	2	7	3	2	3	8
41	erni	50	p	3	2	3	8	3	2	2	7	3	2	3	8	3	3	3	9
42	imroatun	48	p	3	2	3	8	3	2	2	7	3	2	2	7	2	3	2	7
43	khusnul	49	p	4	2	4	10	3	4	4	11	3	3	4	10	3	3	3	9
44	maryam	54	p	3	4	3	10	3	3	3	9	3	4	4	11	3	4	4	11
45	dewi	25	p	3	3	3	9	3	3	3	9	3	4	3	10	4	4	4	12
46	yayuk	40	p	3	3	3	9	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10
47	niwa	45	p	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10
48	suparti	48	p	4	4	4	12	4	4	3	11	3	4	3	10	2	4	3	9
49	halimatus	24	p	4	3	4	11	4	4	4	12	4	2	3	9	3	2	3	8
50	suparti	30	p	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	4	12	3	4	3	10

No	Nama	umur	Jenis Kela min	X1				X2				X3			total X3	y			total Y
				X1.1	X1.2	X1.3	total X1	X2.1	X2.2	X2.3	total X2	X3.1	X3.2	X3.3		Y1	Y2	Y3	
51	marfuah	30	p	4	3	3	10	3	4	4	11	4	3	3	10	4	3	4	11
52	masfufah	30	p	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	4	10	4	3	4	11
53	astuti	32	p	4	3	4	11	4	3	3	10	3	3	4	10	4	3	4	11
54	kotimah	49	p	3	2	3	8	3	4	4	11	2	4	3	9	3	4	4	11
55	sus	43	p	3	3	3	9	4	3	3	10	3	3	3	9	3	3	4	10
56	wati	45	p	3	3	3	9	3	3	2	8	3	3	3	9	2	3	3	8
57	sri	30	p	3	3	4	10	3	3	3	9	4	3	3	10	2	3	3	8
58	widia	35	p	4	4	3	11	3	4	4	11	4	3	4	11	2	3	4	9
59	tina	33	p	4	3	4	11	4	4	3	11	4	3	4	11	3	3	4	10
60	yanti	38	p	3	3	3	9	3	4	3	10	4	2	3	9	3	2	3	8
61	nepi	45	p	3	2	3	8	3	4	3	10	3	3	3	9	4	3	3	10
62	ratna	44	p	3	3	3	9	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	3	8
63	nur aini	39	p	4	2	3	9	3	4	2	9	2	3	3	8	3	3	3	9
64	suyat	55	p	3	4	3	10	3	4	4	11	2	4	4	10	3	4	4	11
65	rahayu	44	p	3	3	4	10	3	3	3	9	2	3	3	8	3	3	3	9
66	kenik	43	p	3	3	2	8	3	3	2	8	3	3	3	9	3	3	3	9
67	nuris	32	p	4	3	2	9	4	3	3	10	3	2	2	7	3	2	3	8
68	lala	45	p	3	3	4	10	4	3	3	10	4	3	3	10	3	3	3	9
69	nanik	35	p	4	4	4	12	4	4	3	11	2	2	3	7	2	2	3	7
70	anis	40	p	3	4	4	11	3	4	4	11	3	3	3	9	2	4	2	8
71	galih	24	p	3	3	3	9	4	3	2	9	3	4	2	9	2	4	1	7
72	kiki	35	p	3	3	4	10	3	3	3	9	3	4	3	10	4	3	2	9
73	fitri	29	p	3	3	2	8	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	2	8
74	pertiwi	28	p	3	4	2	9	3	3	3	9	3	3	3	9	2	3	3	8
75	endah	34	p	4	3	4	11	3	4	3	10	3	4	3	10	2	2	3	7

No	Nama	umur	Jenis Kela min	X1				X2				X3			total X3	y			total Y
				X1.1	X1.2	X1.3	total X1	X2.1	X2.2	X2.3	total X2	X3.1	X3.2	X3.3		Y1	Y2	Y3	
76	wiwit	39	p	3	3	3	9	3	3	4	10	2	2	3	7	2	3	4	9
77	sukiem	50	p	3	3	2	8	3	3	4	10	2	2	3	7	2	2	3	7
78	buyani	49	p	3	4	3	10	4	3	3	10	2	4	2	8	3	3	2	8
79	desi	35	p	3	3	2	8	4	4	4	12	4	4	4	12	4	3	3	10
80	lutfiah	30	p	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	4	3	4	11
81	eki	26	p	4	3	3	10	4	4	3	11	2	3	2	7	4	3	3	10
82	dewi	30	p	4	3	3	10	4	4	4	12	4	4	3	11	3	3	3	9
83	siti	34	p	3	3	2	8	4	4	3	11	4	2	3	9	4	2	3	9
84	suryani	48	p	3	3	1	7	3	3	4	10	3	2	3	8	2	2	3	7
85	endrik	37	p	4	3	2	9	4	3	4	11	3	4	4	11	2	4	2	8
86	ayuk	25	p	3	2	2	7	4	3	4	11	3	3	2	8	4	2	4	10
87	luailik	35	p	4	3	3	10	3	3	3	9	3	2	3	8	4	2	3	9
88	hasanah	43	p	4	4	4	12	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	2	9
89	dwi	27	p	4	3	3	10	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10
90	muhayah	45	p	3	3	4	10	4	4	4	12	3	3	3	9	4	3	4	11
91	arie	27	p	4	4	3	11	4	3	4	11	4	3	1	8	4	4	3	11
92	winta	29	p	4	2	4	10	4	4	4	12	4	3	3	10	3	3	4	10
93	prihatin	43	p	3	3	2	8	3	3	3	9	3	2	4	9	4	3	2	9
94	riris	35	p	3	2	4	9	3	3	3	9	3	4	4	11	3	3	3	9
95	riski	43	p	4	1	3	8	4	4	3	11	2	3	4	9	3	3	3	9
96	anggi	50	p	3	3	2	8	4	3	2	9	3	4	3	10	3	4	3	10
97	wiwik	29	p	3	2	2	7	3	4	2	9	4	4	3	11	2	3	3	8
98	catur	44	p	4	3	4	11	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	3	10
99	iyas	36	p	4	3	2	9	4	4	3	11	3	3	4	10	3	4	4	11
100	lilik	28	p	4	4	3	11	4	4	3	11	3	4	3	10	3	3	3	9

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.207*	.310**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.039	.002	.000
	N	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.207*	1	.125	.669**
	Sig. (2-tailed)	.039		.216	.000
	N	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.310**	.125	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.002	.216		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.661**	.669**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.288**	.099	.575**
	Sig. (2-tailed)		.004	.329	.000
	N	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.288**	1	.335**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.004		.001	.000
	N	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.099	.335**	1	.752**
	Sig. (2-tailed)	.329	.001		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.575**	.767**	.752**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.100	.082	.592**
	Sig. (2-tailed)		.321	.420	.000
	N	100	100	100	100
X3.2	Pearson Correlation	.100	1	.222*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.321		.026	.000
	N	100	100	100	100
X3.3	Pearson Correlation	.082	.222*	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.420	.026		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.592**	.699**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.147	.252*	.695**
	Sig. (2-tailed)		.145	.011	.000
	N	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.147	1	.178	.653**
	Sig. (2-tailed)	.145		.076	.000
	N	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.252*	.178	1	.689**
	Sig. (2-tailed)	.011	.076		.000
	N	100	100	100	100
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.695**	.653**	.689**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Relibilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.706	12

Lampiran 4. Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.310	1.269		1.821	.072
	TOTAL_X1	.247	.105	.229	2.356	.021
	TOTAL_X2	.160	.105	.149	1.526	.130
	TOTAL_X3	.325	.108	.287	2.999	.003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.501 ^a	.251	.227	1.237

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.114	3	16.371	10.700	.000 ^a
	Residual	146.886	96	1.530		
	Total	196.000	99			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X3, TOTAL_X1, TOTAL_X2

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Lampiran 5. Nilai-nilai r Product Moment

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

Sumber : Sugiyono, 2009, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Lampiran 6. F Tabel

F Distribution: Critical Values of F (5%significance level)

V ₂ = dk penyebut	V ₁ = dk pembilang														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	12	14	16	18	20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.25	2.2	2.16	2.12	2.10
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.23	2.17	2.13	2.1	2.07
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.18	2.13	2.09	2.05	2.03
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01
26	4.22	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.15	2.09	2.05	2.02	1.99
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.13	2.08	2.04	2.00	1.97
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.12	2.06	2.02	1.99	1.96
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91
36	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.03	1.98	1.93	1.90	1.87
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.00	1.95	1.90	1.87	1.84
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.95	1.89	1.85	1.81	1.78
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.89	1.84	1.79	1.75	1.72
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.88	1.82	1.77	1.73	1.7
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.86	1.80	1.76	1.72	1.69
100	3.94	3.09	2,7	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.85	1.79	1.75	1.71	1.68

Sumber : Sugiyono, 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Lampiran 7. Nilai-nilai Distribusi t-tabel

untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0.50	0.20	0.10	0.05	0.02	0.01
untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1.000	3.078	6.314	12.716	31.821	63.657
2	0.816	1.866	2.920	4.303	6.965	9.925
3	0.765	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	0.741	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	0.727	1.476	2.015	2.571	3.165	4.032
6	0.718	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	0.711	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	0.706	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	0.703	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	0.700	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	0.697	1.366	1.796	2.201	2.718	3.106
12	0.695	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	0.692	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	0.691	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	0.690	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	0.689	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	0.688	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	0.688	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	0.687	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	0.687	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	0.686	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	0.686	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	0.685	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	0.685	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	0.684	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	0.684	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	0.684	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	0.683	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	0.683	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	0.683	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
38		1,304	1.686	2.024	2,429	2,712
40	0.681	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	0.679	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
100	0.	1.660	1.984	2.275	2.625	
120	0.677	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
∞	0.674	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Sumber : Sugiyono. 2009. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta

Lampiran 8. Dokumentasi



