

Pengaruh Upah, Masa Kerja dan Keterampilan terhadap Produktivitas Karyawan pada CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali

Sri Lestari

Program Studi S1 Manajemen Institut Teknologi dan Bisnis (ITB) Semarang, Indonesia

Abstract. *The purpose of this study: 1). To find out and analyze the effect of wages on employee productivity, 2). To find out and analyze the effect of length of service on employee productivity, 3). To find out and analyze the effect of skills on employee productivity. The population in this study were all employees of the production department of CV. Wuri Wijaya in Boyolali district. This study was conducted by sampling, with a saturated sample technique, a sample of 45 data was obtained. The analysis technique used multiple linear regression, the least squares method. The results of this study can be concluded that: 1). Wages have a positive but insignificant effect on employee productivity, 2). Length of service has a positive but insignificant effect on employee productivity, 3). Skills have a positive and significant effect on employee productivity.*

Keywords: *wages, length of service, skills and productivity.*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini: 1). Mengetahui dan menganalisis pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan, 2). Mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan, 3). Mengetahui dan menganalisis pengaruh keterampilan terhadap produktivitas karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi CV.Wuri Wijaya di kabupaten Boyolali. Penelitian ini dilakukan secara sampling, dengan teknik sampel jenuh, diperoleh sampel sebanyak 45 data. Teknik analisis yang digunakan regresi linier berganda metode least square. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : 1). Upah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, 2). Masa kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, 3). Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: upah, masa kerja, keterampilan dan produktivitas.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (output) dari segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil tersebut (input) pengertian ini dikutip dari Kusryanto (2009). Menurut Sulaeman (2014) Produktivitas tenaga kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahteraannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas karyawan yang tinggi, perusahaan perlu memperhatikan masalah upah, masa kerja dan keterampilan yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas kerja, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1. Data Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Produksi CV. Wuri Wijaya
Bulan Juli - September 2023

No	Waktu		Jumlah Karyawan	Hasil Produksi	Keterangan
	Bulan	Minggu			
1.	Juli	1	45 orang	900 pcs	Produktif
		2	42 orang	760 pcs	Kurang Produktif
		3	44 orang	780 pcs	Kurang Produktif
		4	40 orang	750 pcs	Kurang Produktif
2.	Agustus	1	45 orang	900 pcs	Produktif
		2	40 orang	775 pcs	Kurang Produktif
		3	43 orang	845 pcs	Kurang Produktif
		4	41 orang	800 pcs	Kurang Produktif
3.	September	1	45 orang	900 pcs	Produktif
		2	39 orang	750 pcs	Kurang Produktif
		3	41 orang	790 pcs	Kurang Produktif
		4	38 orang	740 pcs	Kurang Produktif
		5	37 orang	700 pcs	Kurang Produktif

Sumber : Observasi CV. Wuri Wijaya, 2023.

CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali masalah yang dihadapinya yaitu tentang produktivitas karyawan. Tenaga karyawan yang sama setiap tahun dan tidak bertambah atau berkurang, akan berpengaruh terhadap upah, masa kerja dan keterampilan pada karyawan. Terdapat beberapa permasalahan yaitu tidak stabilnya produktivitas kerja karyawan yang terlihat dari jumlah karyawan yang tidak tetap serta hasil produksi yang kurang produktif antara jumlah karyawan dengan jumlah pencapaian hasil produksi tiap karyawan setiap minggunya per bulan. Hal tersebut dikarenakan masih ada karyawan yang sudah memasuki usia tidak produktif sehingga produktivitas kerja kurang maksimal. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah upah yang diberikan kepada karyawan masih cukup rendah dan masih di bawah upah minimum kabupaten. Penurunan produktivitas pegawai disebabkan rendahnya upah yang diberikan kepada pegawai yang kurang memiliki pengalaman kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi hasil produksi barang. Penyebab upah menurun yaitu tidak ada keterikatan kontrak antara karyawan dengan perusahaan, karena karyawan yang berda di CV, Wuri Wijaya termasuk karyawan borongan dan harian (freelance).

Tabel 2. Masa Kerja Karyawan CV. Wuri Wijaya Kabupaten Boyolali

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
< 1 Tahun	5	11,1%
1 – 5 Tahun	25	55,6%
> 5 Tahun	15	33,3%
Jumlah	45 Karyawan	100%

Sumber : Observasi CV Wuri Wijaya, 2023

Diketahui bahwa masa kerja karyawan kurang dari 1 tahun sebanyak 5 orang (11,1%), masa kerja 1-5 tahun 25 orang (55,6%) dan masa kerja lebih dari

5 tahun sebanyak 15 orang (15%). Sehingga disimpulkan bahwa rata-rata karyawan hanya memiliki masa kerja sebentar yaitu kurang dari 1 tahun. Masa kerja karyawan yang terlalu cepat dan kurang lama menyebabkan kinerja dan produktivitas perusahaan menjadi menurun. Lamanya masa kerja menggambarkan kecenderungan karyawan terhadap perusahaan dalam melakukan aktivitas kerja.

Tabel 3. Keterampilan Kerja Kerjawan CV. Wuri Wijaya Kabupaten Boyolali

Tahun	Program Pelatihan	Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan	Tempat Pelatihan
2020	Proses Produksi	10	Balai Pelatihan Kerja
2021	Proses Produksi	12	Balai Pelatihan Kerja
2022	Proses Produksi	11	Balai Pelatihan Kerja

Sumber : Observasi CV Wuri Wijaya, 2023

Pendapat dari Syahdan (2017) bahwa produktivitas kerja dapat dicapai apabila tenaga kerja mempunyai keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. hanya sedikit jumlah karyawan yang berpartisipasi dalam pelatihan keterampilan karyawan yang dibuat oleh Perusahaan. Alasan perusahaan memberikan keterampilan karena masih adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki para karyawan dengan perkembangan kebutuhan pelanggan yang semakin kompetitif. Masih terdapat beberapa karyawan baru yang perlu diberikan pelatihan keterampilan karena memiliki kemampuan yang belum sesuai kriteria. CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali adalah perusahaan di bidang pembuatan pakaian mulai dari kaos sablon, kaos kerja, kaos komunitas atau mahasiswa, dan juga pembuatan seragam sekolah di berbagai kota. Tentang proses klaim CV. Wuri Wijaya memasarkan produknya melalui orang ke orang, juga melalui beberapa event, pemesanan masih manual menghubungi pengelola Konveksi.

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- Mengetahui dan menjelaskan upah berpengaruh terhadap produktivita kerja karyawan CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali.
- Mengetahui dan menjelaskan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali.
- Mengetahui dan menjelaskan keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas merupakan suatu ukuran tentang seberapa produktif suatu proses menghasilkan suatu keluaran. Pendapat Sunyoto (2012) bahwa produktivitas juga diartikan sebagai suatu rasio antara masukan dan keluaran, dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses.

Menurut Sukirno (2003) menyebutkan bahwa upah dalam teori ekonomi diartikan sebagai pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada para pengusaha. Indikator upah menurut Marwanstah dan Mukaram (2003), yaitu:

- Komdisi pasar tenaga kerja.
- Peraturan pemerintah.
- Kesepakatan kerja
- Sikap Manajemen.
- Kemampuan membayar.
- Biaya hidup

Menurut Seniati (2006) masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan. Secara keseluruhan dapat disimpulkan masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas. Menurut Demerouti dalam Puspita (2012) yang mempengaruhi keterkaitan kerja diantaranya :

- Tuntutan kerja (*job demands*).
- Sumber daya pekerjaan (*job resources*).
- Sumber daya pribadi (*personal resources*).
- Kepribadian (*personality*).

Menurut Amirullah dan Budiyono (2014) menjelaskan bahwa skill atau keterampilan adalah suatu kemampuan untuk menterjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai tujuan yang diinginkan. Keterampilan menurut Robbins dalam Ibrahim (2018) dikutip oleh Nurhasanah (2019) dibagi menjadi 4 kategori, antara lain: *Basic Literacy Skill* (Keterampilan Dasar)

Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti: membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.

- *Technical Skill* (Keterampilan teknis)

Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.

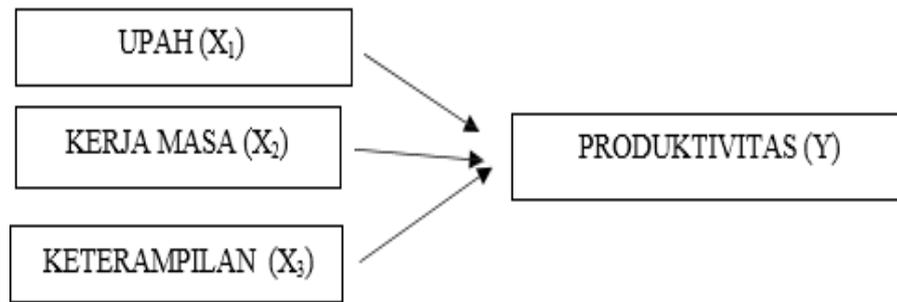
- *Interpersonal Skill* (keterampilan interpersonal)

Keahlian setiap orang dalam melakukan komunikasi satu sama lain seperti mendengarkan seseorang memberi pendapat dan bekerja secara tim.

- *Problem Solving* (penyelesaian masalah)

Keahlian seseorang dalam memecahkan masalah dengan menggunakan logika atau perasaannya.

Penelitian mengenai pengaruh upah, masa kerja dan keterampilan terhadap produktivitas sudah dilakukan penelitian sebagian peneliti. Sulaeman 2014 dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Prayudo, dkk. (2020) dalam skripsinya yang berjudul Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok di SKT Gebog, PT.Djarum Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Masa kerja dan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sumantika, dkk. (2021) dalam skripsinya yang berjudul Pengaruh ketrampilan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun di Nurmatika Kota Bima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ketrampilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Teoritis

- H1: Ada pengaruh Upah terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali.
- H2: Ada pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali
- H3: Ada pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Wuri Wijaya di Kabupaten Boyolali.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Subjek dapat berupa orang, benda, peristiwa atau segala sesuatu yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi CV. WURI WIJAYA Di Kabupaten Boyolali yang jumlahnya 45 orang Menurut Sugiyono (2017) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki sampel dan penelitian ini sejumlah 45 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Prihastuty (2023) dijelaskan bahwa sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi sebagai sampelnya atau teknik ini disebut juga teknik sensus. Berdasarkan pendapat tersebut maka, sampel yang digunakan pada penelitian ini ada 45 karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dapat dilakukan dengan metode Produk Momen Pearson (Bivariate Pearson). Parulian (2011) mengatakan metode Bivariate Pearson adalah analisis yang dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari skor keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi

signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) : instrumen valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0.05) : instrumen tidak valid.
- Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap variabel yang valid saja. Parulian (2011) metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk menguji reliabilitas adalah metode Cronbach's Alpha. Kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> r \text{ tabel}$, maka instrumen reliabel.
- Jika nilai Cronbach's Alpha $< r \text{ tabel}$, maka instrumen tidak reliabel.

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis digunakan peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data responden (Indriantoro, 2002).

Analisis Persamaan Regresi

Sugiyono (2010) mengatakan analisis regresi ganda digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Uji Hipotesis

Ghozali (2005) mengatakan uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu SPSS statistic 24, kriteria pengujian adalah:

- Uji statistik:
 - a. $H_0: \beta_1 = 0$; tidak ada pengaruh antara variabel Upah (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y).
 - b. $H_a: \beta_1 > 0$; ada pengaruh positif antara variabel Upah (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y).

- Uji signifikansi:
 - a. Signifikan hitung $>$ alpha (0,05), berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Upah (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y).
 - b. Signifikan hitung $<$ alpha (0,05), berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel Upah (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y).
- Uji t:
 - a. t hitung $<$ t tabel, berarti tidak ada pengaruh antara variabel Upah (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y).
 - b. t hitung $>$ t tabel, berarti ada pengaruh positif antara variabel Upah (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y).

4. PEMBAHASAN

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Upah			
	Indikator 1	0,632	0,294	Valid
	Indikator 2	0,627	0,294	Valid
	Indikator 3	0,708	0,294	Valid
	Indikator 4	0,689	0,294	Valid
	Indikator 5	0,525	0,294	Valid
2.	Masa Kerja			
	Indikator 1	0,593	0,294	Valid
	Indikator 2	0,715	0,294	Valid
	Indikator 3	0,761	0,294	Valid
	Indikator 4	0,625	0,294	Valid
	Indikator 5	0,669	0,294	Valid
3.	Keterampilan			
	Indikator 1	0,907	0,294	Valid
	Indikator 2	0,888	0,294	Valid
	Indikator 3	0,796	0,294	Valid
	Indikator 4	0,797	0,294	Valid
4.	Produktivitas			
	Indikator 1	0,731	0,294	Valid
	Indikator 2	0,740	0,294	Valid
	Indikator 3	0,875	0,294	Valid
	Indikator 4	0,824	0,294	Valid

	Indikator 5	0,705	0,294	Valid
	Indikator 6	0,740	0,294	Valid
	Indikator 7	0,677	0,294	Valid

Sumber: Output IBM SPSS 24, 2024.

Hasil dari analisis ini menunjukkan bahwa upah, masa kerja, keterampilan dan produktivitas karyawan memiliki kriteria valid. Nilai acuan dalam uji validitas yaitu nilai koefisien kolerasi yang mendapat nilai lebih besar dari nilai r tabel 0,294. Nilai r tabel dapat dilihat berdasarkan jumlah sample yaitu $df = n-2$ ($df = 45-2 = 43$).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Indikator	Cronbach Alpha	Cut Off	Keterangan
1.	Upah	0,749	0,60	Reliabel
2.	Masa Kerja	0,767	0,60	Reliabel
3.	Keterampilan	0,828	0,60	Reliabel
4.	Produktivitas	0,780	0,60	Reliabel

Sumber: Output IBM SPSS 24, 2024.

Berdasarkan tabel 4.29 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 6. Perhitungan Konstanta dan Koefisien Regresi

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.699	4.340	
	UPAH	.427	.236	.261
	MASA_KERJ A	.389	.267	.223
	KETERAMPIL AN	.620	.248	.345

Sumber: Output IBM SPSS 24, 2024.

Tabel 3 diatas analisis persamaan regresi dibuat sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 4.061 + 0,261 X_1 + 0.223 X_2 + 0.345 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, diperoleh konstanta (α) sebesar 1,699 artinya jika Upah (X_1), Masa Kerja (X_2) dan Keterampilan (X_3) diansumsikan nilainya nol, maka Produktivitas

(Y) sebesar 1,699%. Koefisien regresi variabel Upah (β_1X_1) sebesar 0,261 artinya jika Upah (X_1) meningkat 1% maka Produktivitas (Y) juga akan meningkat sebesar 0,261%. Koefisien regresi variabel Masa Kerja (β_2X_2) sebesar 0,223 artinya jika Masa Kerja (X_2) meningkat 1% maka Produktivitas (Y) juga akan meningkat sebesar 0,223%. Koefisien regresi variabel Keterampilan (β_3X_3) sebesar 0,345 artinya jika Keterampilan (X_3) meningkat 1% maka Produktivitas (Y) juga akan meningkat sebesar 0,345%.

Tabel 7. Uji Hipotesis

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.699	4.340		.391	.697
	UPAH	.427	.236	.261	1.814	.077
	MASA KERJA	.389	.267	.223	1.455	.153
	KETERAMPILAN	.620	.248	.345	2.498	.017

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Sumber: Output IBM SPSS 24, 2024.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas karyawan

- Signifikansi hitung= 0,077
- t hitung = 1,814
- r tabel = degree of freedom (df) 43 (n-2 = 45-2) dan alpha 0,05 diperoleh t tabel 1,681.

Melalui analisis regresi dapat diketahui variabel Upah memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Produktivitas. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung 1,814 dengan signifikansi sebesar 0,077. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 1 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik atau meningkat Upah, maka akan semakin meningkat Produktivitas karyawan tetapi tidak sebanding dengan peningkatan variabel Upah. Hal ini didukung oleh penelitian Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman, Tin Agutina karnawati 2020 yaitu upah berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

- Signifikansi hitung = 0,153
- t hitung = 1,455
- t tabel = degree of freedom (df) 43 ($n-2 = 45-2$) dan alpha 0,05; diperoleh tabel 1,681.

Melalui analisis regresi dapat diketahui variabel Masa Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan tidak secara nyata pengaruh dan perubahan mempengaruhi peningkatan produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung 1,455 dengan signifikansi sebesar 0,153. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis diterima dan berpengaruh positif terhadap variabel Produktivitas karyawan.

Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas karyawan

- Signifikansi hitung = 0,017
- t hitung = 2,498
- t tabel = degree of freedom (df) 43 ($n-2$) dan alpha (0,05); diperoleh t tabel 1,681.

Melalui analisis regresi dapat diketahui variabel Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung 2,498 dengan signifikansi hitung 0,017. Hal ini menandakan hasil pengujian hipotesis 3 yang diajukan dalam penelitian ini diterima, yang berarti bahwa semakin baik Keterampilan, maka akan semakin baik Produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas dapat kesimpulan sebagai berikut:

Upah berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, upah memberikan kontribusi positif terhadap Produktivitas, tetapi tidak memberikan perubahan secara drastis terhadap peningkatan produktifitas karyawan yang berada di CV. Wuri Wijaya kabupaten Boyolali.

Masa Kerja memberikan kontribusi positif terhadap Produktivitas, tetapi tidak memberikan perubahan secara nyata terhadap peningkatan produktifitas karyawan yang berada di CV. Wuri Wijaya kabupaten Boyolali.

Keterampilan memberikan kontribusi positif terhadap Produktivitas, dan memberikan perubahan secara nyata peningkatan produktifitas karyawan yang berada di CV. Wuri Wijaya

kabupaten Boyolali.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Effendi, S., & Singarimbun, M. (2001). Metode penelitian survei (Edisi ke-3). Jakarta: LP3ES.
- Gouzali, S. (2002). Manajemen sumber daya manusia (Human Resources Management) (Jilid 2, Cet. ke-2). Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hasanah, et al. (2011). Analisis produktivitas tenaga kerja pada industri rumah tangga krecek di Kelurahan Segoroyoso. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 2(2).
- Hasibuan, S. (2019). Sistem pembayaran upah buruh bongkar muat sawit di Desa/Kelurahan Pardomuan Kecamatan Angkola Selatan Kabupaten Tapanuli Selatan di tinjau menurut ekonomi syariah (Tesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Hermanto, B. (2012). Pengaruh prestasi training, motivasi dan masa kerja teknisi terhadap produktivitas teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo, dan Semarang (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Hidayatulloh, J. (2016). Pengaruh pelatihan, upah insentif dan masa kerja terhadap produktivitas karyawan PT. PG Kerebet Baru Malang.
- Kumbadew, L. S., Suwendra, W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *e-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9.
- Kusryanto, M. (2009). Estimasi arus motor DC seri dengan fuzzy observer berdasar kecepatan motor (Disertasi, Universitas Gadjah Mada).
- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh keterampilan kerja dan fasilitas terhadap produktivitas kerja persatuan nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Bahtera Inovasi*, 2(2), 83–93.
- Oktaviani, Y. (2009). Pengaruh pendidikan dan masa kerja terhadap kedisiplinan anggota organisasi di SMK Muhammadiyah Surakarta. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Parulian, T. (2011). Analisis data dengan SPSS. Medan: Universitas Medan Area.
- Prayudo, A. N., Fathorrahman, & Agustina, K. T. (2020). Analisis pengaruh masa kerja, upah dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja buruh borongan linting rokok di SKT Gebog, PT. Djarum Kudus.
- Prihastuty, D. R. (2023). BAB VIII: Sampling pengantar.
- Puspita, T., & Ghozali, I. (2011). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat underpricing saham pada saat IPO di Bursa Efek Indonesia periode 2005–2009 (Tesis, Universitas Diponegoro).

- Rahmadani, N., Mallongi, S., & Arifin, Z. (2024). Pengaruh pelatihan IT Fundamental, keterampilan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 1030–1040.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Rudiansyah, A., & Wuryani, E. (2014). Pengaruh inflasi, BI rate, PDB dan nilai tukar rupiah terhadap simpanan mudharabah pada bank syariah di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 306–317.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 10(2), 88–97.
- Siagian, S. (2012). Pengaruh strategi pembelajaran dan gaya belajar terhadap hasil belajar IPA. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 5(1), 193–208.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 718–734.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Jurnal Ekonomi Trikonomika*, 13(1).
- Sunyoto, D. (2012). *Administrasi personel: Untuk peningkatan produktivitas kerja*. Jakarta: Haji Mas Agung.
- Sutrisno, A. (2011). Analisis pengukuran produktivitas dengan metode OMAX dan AHP (Disertasi, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Suwena, K. R., Nuridja, M. P. I. M., & Wiantara, I. K. A. (2015). Hubungan tingkat upah dengan produktivitas kerja pada perusahaan kecap Sumber Rasa di Desa Temukus. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 5(1), 5386.
- Syahdan, F. (2017). Hubungan antara keterampilan kerja dengan produktivitas kerja. *Jurnal X*, 5(1).
- Wahyudi, P. (2002). *Penyelesaian sengketa lingkungan melalui pengadilan (Studi kasus PT. Rodeo Semarang) (Disertasi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang)*.
- Wiantara, K. A. (2014). Hubungan tingkat upah dengan produktivitas pada perusahaan kecap Sumber Rasa di Desa. *Jurnal X*, 5(1).
- Yusnita, Y., & Honesti, L. (2022). Pengaruh kesesuaian upah, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan manajerial terhadap produktivitas tenaga kerja pada pekerjaan pasangan bata pembangunan GIS 150 KV Kota Padang. *Rang Teknik Journal*, 5(1).