

**PENGARUH JAM KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT IVANDER JAYA PERKASA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

NUR LIA EKA PRATIWI

NIM : 18612124



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH JAM KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT IVANDER JAYA PERKASA
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memenuhi Gelar
Sarjana Manajemen

OLEH

NUR LIA EKA PRATIWI

NIM : 18612124

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH JAM KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT IVANDER JAYA PERKASA
TANJUNGPINANG

Diajukan Kepada :

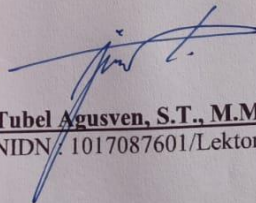
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

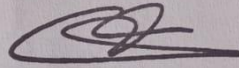
NAMA : NUR LIA EKA PRATIWI
NIM : 18612124

Menyetujui,

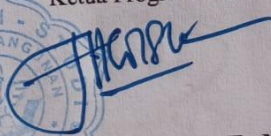

Pembimbing Pertama,


Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN : 1017087601/Lektor

Pembimbing Kedua,


Imran Ilyas, M.M.
NIDN : 1007036603/Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN : 1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH JAM KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
PT IVANDER JAYA PERKASA
TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

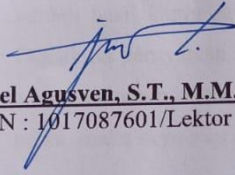
NAMA : NUR LIA EKA PRATIWI

NIM : 18612124

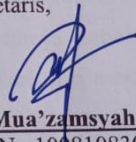
Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Enam Belas Agustus Dua Ribu Dua Puluh Dua dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

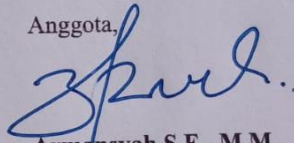
Ketua,


Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN : 1017087601/Lektor

Sekretaris,


M. Mua'zamsyah, S.Sos., M.M.
NIDN : 1008108302/Lektor

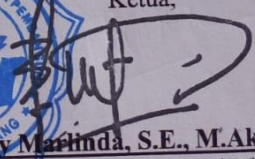
Anggota,


Armansyah S.E., M.M.
NIDN : 1010088302/Lektor

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang,

Ketua,




Charly Marlinda, S.E., M.Ak, Ak. CA
NIDN : 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Nur Lia Eka Pratiwi
NIM : 18612124
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,89
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Jam Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 16 Agustus 2022

Penyusun,



NUR LIA EKA PRATIWI

NIM : 18612124

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat, kemurahan, dan ridho-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Kedua orang tua Saya. Untuk Ayah Padli dan Mama Siti Rohana terimakasih atas segala cinta, kasih, dan sayangnya yang tak terhingga, yang selalu mendoakan dan mendukung apapun yang menjadi pilihan di hidup kakak. Skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas dari doa ayah dan mama yang selalu jadi obat paling ampuh di segala kondisi. Terimakasih telah membersamai kakak di segala kondisi. Semoga ayah dan mama terus diberikan kesehatan, dilancarkan rezekinya agar terus bias menemani proses kakak kedepannya.
- Kedua Adik Saya. Untuk Zahra dan Fadlan terimakasih sudah menjadi motivasi untuk kakak agar selalu melakukan yang terbaik sebagai contoh untuk kalian. Terimakasih sudah menjadi adik yang supportif di segala kondisi.
- Utikku Tersayang. Untuk utik terimakasih sudah turut mendoakan langkah cucumu di setiap perjalanan. Doa mu juga menjadi salah satu alasan mengapa Allah memperlancar segala urusan Lia dalam menyelesaikan skripsi ini.
- *For My Special Cousin* Mrs. Wahyuni Eka Safitri & Maulana Mega PDS. Untuk mbak Yuni terimakasih sudah selalu ada di hari-hari penting di saat-saat akhir perkuliahanku. Terimakasih sudah mau di repotkan untuk nemenin revisi di tengah-tengah kesibukanmu. Untuk bul Ulan terimakasih juga sudah selalu membersamai hari-hari penting di kampus dan sudah supportif untuk terus memberikan dukungan.
- Untuk rekan-rekan BLM 2019-2021. Untuk rekan-rekan BLM terimakasih sudah mewarnai proses perjalanan Lia di kampus, terimakasih atas rasa kekeluargaan dan pelajaran baiknya.
- Untuk rekan-rekan Manajemen Sore 1 2018. Untuk kalian terimakasih sudah menjadi keluarga pertama Lia di kampus. Terimakasih untuk cerita dan perjalanan perkuliahan yang menyenangkan. Sukses selalu untuk kalian semua.

HALAMAN MOTTO

“Tidak perlu menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak akan percaya itu”.

(Ali bin Abi Thalib)

“If you want a do something do it right or don't do it at all. You won't give 100% for what you are doing but 1000%, because if your target is 1000% then the 100% you will get”.

(CJR The Movie)

“You can take away my money, buy you can,t take away my brain”.

(Iqbaal Ramadhan-CJR)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. karna berkat izin dan kuasa-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Jam Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang” guna menyelesaikan syarat menyelesaikan tugas akhir. Tidak lupa pula, Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabatnya.

Penulis menyadari bahwa, dalam penulisan skripsi ini mendapat bantuan dan bimbingan dari banyak pihak. Dengan itu, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ketua STIE Pembangunan Tanjungpinang Ibu Charly Marlinda, S.E., M.A.k., A.k., CA.
2. Wakil Ketua I STIE Pembangunan Tanjungpinang Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., A.k., CA.
3. Wakil Ketua II STIE Pembangunan Tanjungpinang Ibu Sri Kurnia, S.E., A.k., M.Si., CA.
4. Wakil Ketua III STIE Pembangunan Tanjungpinang sekaligus Dosen Pembimbing II Bapak Imran Ilyas, M.M. yang selalu membimbing dan memberikan masukan-masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ketua Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
6. Sekretaris Prodi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M.
7. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang selalu membimbing dan memberikan masukan-masukan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff STIE Pembangunan Tanjungpinang.
9. Kedua orang tua saya yang tidak henti-hentinya mendukung dan mendoakan saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.
11. Teman-teman seperjuangan di kelas Manajemen Sore 1 yang selalu bersedia untuk bertukar pikiran dalam menyelesaikan metapel ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca jurusan manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Tanjungpinang, Agustus 2022

Penulis

NUR LIA EKA PRATIWI
NIM : 18612124

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN

HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERSEMBAHAN

HALAMAN MOTTO

KATA PENGANTAR..... viii

DAFTAR ISI..... x

DAFTAR TABEL xv

DAFTAR GAMBAR..... xvii

DAFTAR LAMPIRAN xviii

ABSTRAK xviii

ABSTRACT xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Rumusan Masalah 9

1.3 Tujuan Penelitian..... 10

1.4 Kegunaan Penelitian 10

1.4.1 Kegunaan Ilmiah..... 10

1.4.2 Kegunaan Praktis 10

1.5 Sistematika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Definisi Manajemen	13
2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.1.4 Produktivitas Kerja.....	19
2.1.4.1. Definisi Produktivitas Kerja	19
2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
2.1.4.3. Indikator Produktivitas Kerja	21
2.1.5 Jam Kerja	23
2.1.5.1 Indikator Jam Kerja	24
2.1.6 Upah.....	26
2.1.6.1 Struktur Pengupahan.....	27
2.1.6.2 Indikator Upah.....	28
2.1.7 Usia	31
2.1.7.1 Indikator Usia	31
2.2 Kerangka Pemikiran	32
2.3 Hipotesis.....	34
2.4 Penelitian Terdahulu	35
2.4.1 Jurnal Nasional.....	35
2.4.2 Jurnal Internasional.....	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Jenis Data	39

3.2.1 Data Primer.....	39
3.2.2 Data Sekunder	40
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4 Populasi dan Sampling	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sample.....	42
3.5 Definisi Operasional Variable	42
3.6 Teknik Pengolahan Data	45
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 Uji Kualitas Data	48
3.7.1.1 Uji Validitas.....	48
3.7.1.2 Uji Reliabilitas.....	49
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.2.1 Uji Normalitas	49
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas	50
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas	50
3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.4 Uji Hipotesis.....	51
3.7.4.1 Uji F Statistik.....	51
3.7.4.2 Uji T Statistik.....	52
3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	53
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	53

4.1.2. Karakteristik Data Responden	54
4.1.3. Uji Kualitas Data	55
4.1.3.1. Uji Validitas.....	55
4.1.3.2. Uji Reliabilitas.....	58
4.1.4. Deskripsi Jawaban Responden.....	59
4.1.4.1. Variabel Jam Kerja	59
4.1.4.2. Variabel Upah.....	61
4.1.4.3. Variabel Usia	64
4.1.4.4. Variabel Produktivitas Kerja	67
4.1.5. Uji Asumsi Klasik	72
4.1.5.1. Uji Normalitas	72
4.1.5.2. Uji Multikolinieritas.....	73
4.1.5.3. Uji Heteroskedastisitas	74
4.1.6. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.1.7. Uji Hipotesis.....	77
4.1.7.1. Uji F Statistik.....	77
4.1.7.2. Uji T Statistik	78
4.1.7.3. Uji Koefisien Determinasi	80
4.2. Pembahasan.....	81
4.2.1. Pengaruh Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	82
4.2.2. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja	83
4.2.3. Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja.....	85
4.2.4. Pengaruh Jam Kerja, Upah, Usia Terhadap Produktivitas Kerja ..	86

BAB V PENUTUP

5.1. Simpulan..... 88

5.2. Saran 89

DAFTAR PUSTAKA 90

LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Bidang pekerjaan pada PT Ivander Jaya Perkasa.....	5
Tabel 1. 2	Hasil Produktivitas PT Ivander Jaya Perkasa (2021).....	5
Tabel 1. 3	Jam Kerja pada PT Ivander Jaya Perkasa	7
Tabel 1. 4	Gaji karyawan PT Ivander Jaya Perkasa.....	8
Tabel 1. 5	Usia karyawan PT Ivander Jaya Perkasa	8
Tabel 3. 1	Definisi Operasional	42
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden	54
Tabel 4. 2	Hasil Pengujian Validitas Jam Kerja (X1).....	55
Tabel 4. 3	Hasil Pengujian Validitas Upah (X2).....	56
Tabel 4. 4	Hasil Pengujian Validitas Usia (X3)	57
Tabel 4. 5	Hasil Pengujian Validitas Produktivitas Kerja (Y)	57
Tabel 4. 6	Hasil Pengujian Reliabilitas	599
Tabel 4. 7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Jam Kerja	59
Tabel 4. 8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Upah.....	622
Tabel 4. 9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Usia.....	64
Tabel 4. 10	Tanggapan Responden Variabel Produktivitas Kerja	688

DAFTAR GAMBAR

No.Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran	33
Gambar 4. 1	Hasil Normalitas P-Plot.....	72
Gambar 4. 2	Hasil Uji Normalitas.....	73
Gambar 4. 3	Uji multikolinieritas	74
Gambar 4. 4	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	755
Gambar 4. 5	Uji Regresi Linier Berganda	766
Gambar 4. 6	Hasil Uji F	788
Gambar 4. 7	Hasil Uji T	799
Gambar 4. 8	Uji Koefisien Determinasi	811

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran
Lampiran 1	Kuesioner Penelitian
Lampiran 2	Hasil Jawaban Kuesioner
Lampiran 3	Hasil Pengolahan Data SPSS
Lampiran 4	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 5	Hasil Cek Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH JAM KERJA, UPAH, DAN USIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT IVANDER JAYA PERKASA TANJUNGPINANG

Nur Lia Eka Pratiwi, 18612124, Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang,
nurliaeka08@gmail.com

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui : 1) apakah terdapat pengaruh jam kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang, 2) apakah terdapat pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang, 3) apakah terdapat pengaruh usia terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner dan data sekunder yang didapatkan melalui jurnal, buku, dan arsip perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,237 > 1,69552$). 2) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,557 > 1,69552$), 3) usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,297 > 1,69552$), 4) jam kerja, upah, dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($27,896 > 2,90$).

Kata Kunci : Jam Kerja, Upah, Usia, Produktivitas Kerja.

Dosen Pembimbing 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Dosen Pembimbing 2 : Imran Ilyas, M.M.

ABSTRACT

THE IMPACT OF WORKING HOURS, WAGES, AND AGES ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY OF PT IVANDER JAYA PERKASA TANJUNGPINANG

Nur Lia Eka Pratiwi, 18612124, Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang,
nurliaeka08@gmail.com

This study was conducted with the aim of knowing: 1) whether there is an effect of working hours on the work productivity of employees of PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang, 2) whether there is an effect of wages on the work productivity of employees of PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang, 3) whether there is an effect of age on work productivity employees of PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

In this study, the method used is descriptive quantitative method using the SPSS version 25 application. The population in this study amounted to 35. The sample technique used was a saturated sample so that the sample in this study was 35 people. The type of data used in this study is primary data obtained by distributing questionnaires and secondary data obtained through journals, books, and company archives. The data analysis technique used in this research is data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, and hypothesis testing.

The results of this study indicate that: 1) working hours have a positive and significant effect on work productivity, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.237 > 1.69552$). 2) wages have a positive and significant effect on work productivity, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,557 > 1,69552$), 3) age has a positive and significant effect on work productivity, this is evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ ($5,297 > 1,69552$), 4) working hours, wages, and age have a positive and significant effect on employee productivity, this is evidenced by the value of $f_{count} > f_{table}$ ($27.896 > 2.90$).

Keywords: Working Hours, Wages, Ages, Work Productivity.

Supervicing Lecturer 1 : Tubel Agusven, S.T., M.M.

Supervicing Lecturer 2 : Imran Ilyas, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah sebuah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian para anggota di suatu organisasi. Manajemen penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Manajemen, merupakan suatu proses untuk bekerjasama dengan orang lain atau melalui yang lainnya guna meraih hal yang menjadi cita-cita perusahaan.

Salah satu bidang manajemen yang sangat penting adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang didalamnya khusus mempelajari tentang peranan dan hubungan manusia didalam organisasi dan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia hanya mempelajari hal yang berfokus pada masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu manusia.

Indonesia adalah negara berkembang yang sebagian besar berpenghasilan dari hasil peternakan atau biasa disebut sebagai negara agraris. Peternakan merupakan sektor ekonomi yang cukup tangguh dalam menghadapi perkembangan ekonomi. Ekonomi menyangkut berbagai kebutuhan manusia dan berbagai sumber. Keinginan dan kebutuhan manusia tidak terbatas. Dengan demikian ilmu ekonomi berusaha menerangkan bagaimana memenuhi kebutuhan masyarakat sebanyak mungkin dengan jumlah sumber-sumber yang terbatas.

Sumber daya ekonomi atau human resource (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang atau jasa.

Sumber daya manusia yang mampu bekerja artinya mampu untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan nilai ekonomis berupa barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Nilai ekonomis berupa barang atau jasa yang nantinya akan menjadi output atau produktivitas perusahaan. Secara luas, produktivitas didefinisikan dengan hubungan antara hasil berwujud dan tidak berwujud (benda dan jasa) dan input actual atau yang sebenarnya. Artinya, hasil perbandingan antara keluaran dan masukan biasanya dibatasi oleh masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam bentuk satuan fisik, bentuk dan nilai. Pengertian tersebut juga dipertegas dengan pernyataan dari Hasibuan (2014) yang mengatakan bahwa produktivitas adalah pemaksimalan pemakaian sumber daya untuk menghasilkan keluaran atau *output*, Produktivitas juga dapat di artikan sebagai rasio yang berhubungan dengan keluaran atau *output*.

Kemudian, Marlinda dan Turnip (2012) juga menyatakan bahwa produktivitas yang optimal memanfaatkan jam kerja yang optimal, sehingga kualitas yang memenuhi standar kualitas yang ditentukan dapat menghasilkan output yang maksimal. Dengan cara ini, ketika sistem kerja bekerja secara efektif, produktivitas terbaik akan diperoleh dengan memenuhi kreativitas yang memadai,

metode strategis dan teknik yang tepat dikembangkan untuk setiap tindakan guna memperoleh hasil terbaik.

Secara fisik, produktivitas yang dilakukan oleh seorang pekerja akan dipengaruhi oleh jam kerja, dimana jam kerja akan mempengaruhi seberapa banyak orang tersebut mampu menghasilkan barang atau jasa ketika bekerja. Menurut Nisak (2014) dalam (Prayudo et al., 2017) Masa kerja atau jam kerja adalah total waktu pelaku pekerjaan dalam melakukan aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam satu perusahaan atau badan usaha. akumulasi waktu dalam melakukan aktivitas kerja yang dilakukan pada satu perusahaan atau badan usaha oleh pelaku kerja.

Selain jam kerja, salah satu hal yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang adalah upah atau gaji. Dapat dikatakan upah atau gaji adalah alasan utama mengapa seseorang mau bekerja. Karena dari upah atau gaji seseorang yang melakukan pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Sedangkan secara teori empiris mengenai upah, mengatakan bahwa semakin tinggi upah yang diterima oleh tenaga kerja maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja tersebut. Secara umum, upah nominal pekerja adalah rata-rata nilai upah harian yang diterima buruh sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Upah riil merupakan perbandingan antara upah nominal dengan indeks konsumsi rumah tangga, upah riil buruh atau pekerja menggambarkan daya beli dari pendapatan atau upah yang diterima oleh buruh atau pekerja (Puteri, 2021).

Tidak hanya jam kerja dan upah, usia bekerja seseorang juga dapat mempengaruhi produktivitas yang dihasilkan oleh pekerja tersebut. usia yang dimaksud adalah usia tenaga kerja yang sudah masuk ke dalam usia bekerja dan mampu untuk bekerja. Tidak setiap tenaga kerja yang masuk ke dalam usia kerja mampu melakukan pekerjaan atau bekerja, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan hal-hal seperti, tenaga kerja masih bersekolah, mengurus rumah tangga, dan hal lain yang menghalangi tenaga kerja untuk bekerja. Menurut Payaman dalam (Prayudo et al., 2017) mengatakan bahwa dalam menentukan produktivitas tenaga kerja menurut usia, dibedakan menjadi tiga golongan yaitu usia 0-14 tahun yang artinya belum produktif, usia 15-64 tahun yang dikatakan produktif, dan usia lebih dari 64 tahun yang dikatakan sudah tidak produktif lagi.

PT Ivander Jaya Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang peternakan, dimana setiap hari perusahaan ini memproduksi puluhan ribu biji telur ayam. PT Ivander Jaya Perkasa yang berlokasi di Kampung Banjar Air Raja, Kota Tanjungpinang ini sudah berdiri sejak tahun 2005. Perusahaan ini berdiri atas dasar kesukaan pemilik memelihara dan memelihara ayam. PT Ivander Jaya Perkasa memiliki 35 orang pekerja yang terdiri dari 27 orang laki-laki dan 8 orang perempuan dengan 3 (tiga) bidang pekerjaan yaitu, bidang produksi telur, bidang gudang pakan, dan gudang telur. Bidang produksi telur bertanggungjawab atas pemeliharaan hewan ternak dari awal hingga menghasilkan telur. Bidang gudang pakan bertanggungjawab atas seluruh makanan yang akan di konsumsi oleh hewan ternak. Sedangkan bidang gudang telur bertanggungjawab atas penyortiran telur yang sudah di hasilkan untuk di antarkan kepada konsumen. Pada masing-

masing bidang pekerjaan terdiri dari beberapa pekerja seperti pada table dibawah ini :

Tabel 1. 1

Bidang pekerjaan pada PT Ivander Jaya Perkasa

NO.	BIDANG PEKERJAAN	JUMLAH PEKERJA
1	Produksi telur	17 orang
2	Gudang pakan	10 orang
3	Gudang telur	8 orang
Total pekerja		35 orang

Sumber : PT Ivander Jaya Perkasa (2022).

Dari 35 orang pekerja yang bekerja pada PT Ivander Jaya Perkasa setiap harinya mampu memproduksi puluhan ribu telur ayam yang akan dijual kepada konsumen. Konsumen dari PT Ivander Jaya Perkasa rata-rata berada di kawasan provinsi Kepulauan Riau. Berikut adalah table hasil produksi telur ayam pada PT Ivander Jaya Perkasa :

Tabel 1. 2

Hasil Produktivitas PT Ivander Jaya Perkasa (2021)

No.	Bulan	Hasil Produktivitas (butir)	Hasil Produksi Telur
1	Januari 2021	925.000	1.025.000
2	Februari 2021	910.000	980.000
3	Maret 2021	928.000	1.000.000
4	April 2021	962.000	1.000.000
5	Mei 2021	970.000	1.035.000
6	Juni 2021	955.000	1.000.000
7	Juli 2021	983.000	1.054.000
8	Agustus 2021	1.020.000	1.140.000
9	September 2021	1.005.000	1.078.000
10	Oktober 2021	916.000	988.000
11	November 2021	955.000	1.027.000
12	Desember 2021	915.000	1.008.000

Sumber : PT Ivander Jaya Perkasa (2022).

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil produksi telur ayam untuk disalurkan kepada pelanggan PT Ivander Jaya Perkasa cukup berfluktuasi dari bulan ke bulan. Dari hasil ini dapat dilihat produksi naik pada bulan Agustus sebesar 1.020.000 butir, sedangkan hasil produksi menurun pada bulan Februari sebesar 910.000 butir. Hal ini menjelaskan bahwa hasil peternakan tidak selamanya mengalami kenaikan, tetapi juga dapat mengalami penurunan. Hasil produksi yang tidak konsisten dari bulan ke bulan dapat disebabkan oleh kualitas tenaga kerja yang dimiliki perusahaan dalam menerapkan standar produktivitas yang di tentukan oleh perusahaan. PT Ivander Jaya Perkasa menetapkan standar produktivitas dalam 1 bulan yaitu 950.000-955.000 butir telur harus tersortir. Tenaga kerja pada bidang produksi telur dapat dikatakan produktif apabila dalam 1 jam mampu memilah telur yang berkualitas bagus dan layak jual sebanyak 250 butir telur. Pada bagian bidang pakan, dikatakan produktif apabila dalam 1 hari mampu memberikan 30 kilogram makanan kepada hewan ternak (pemberian makan dilakukan 2 kali sehari). 30 kilogram makanan merupakan makanan yang sudah diolah misalnya mencampurkan jagung, konsentrat, serta bekatul. Sedangkan pada bidang pekerjaan gudang telur dapat dikatakan produktif apabila dalam 1 jam mampu menyortir telur nomor 1,2, dan 3 sebanyak 500 butir.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil produksi tenaga kerja PT Ivander Jaya Perkasa adalah jam kerja. Jam kerja yang berlaku akan memengaruhi hasil produksi yang didapatkan oleh PT Ivander Jaya Perkasa. PT Ivander Jaya Perkasa memiliki jam kerja bagi para pekerja yang berada di 3 (tiga) bidang kerja tersebut sebagai berikut :

Tabel 1. 3
Jam Kerja pada PT Ivander Jaya Perkasa

No.	Jumlah jam kerja	Tenaga Kerja
1.	9 jam	25 orang
2.	6 jam	10 orang

Sumber : PT Ivander Jaya Perkasa (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jam kerja pada PT Ivander Jaya Perkasa terbagi menjadi dua yaitu 9 jam untuk 25 orang pekerja (bidang produksi telur dan gudang telur), 6 jam untuk 10 orang pekerja (bidang gudang pakan). Jam kerja pada PT Ivander Jaya Perkasa dimulai pada pukul 07.00 WIB dan berakhir pada pukul 16.00 WIB.

Sebagaimana diketahui bahwa produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Pertumbuhan ekonomi mempunyai hubungan yang positif dengan pertumbuhan ekonomi usaha yang bersangkutan. Produktivitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja.

Penentuan tingkat upah didasarkan pada produktivitas yang dihasilkan oleh seorang pekerja. Artinya, ada hubungan timbal balik antara pekerja dengan pemberi kerja yaitu berdasarkan hasil produksi yang dihasilkan. Jika produktivitas yang dihasilkan pekerja meningkat maka upah yang diberikan juga akan meningkat. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, adapun gaji pekerja PT Ivander Jaya Perkasa adalah sebagai berikut :

Tabel 1. 4**Gaji karyawan PT Ivander Jaya Perkasa**

No.	Karyawan	Gaji/bulan
1	Produksi telur	Rp 2.000.000,-
2	Gudang pakan	Rp 1.800.000,-
3	Gudang telur	Rp 1.500.000,-

Sumber : PT Ivander Jaya Perkasa (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa gaji karyawan PT Ivander Jaya Perkasa untuk bidang produksi telur sebesar Rp 2.000.000,- , bidang gudang pakan sebesar Rp 1.800.000,- , dan bidang gudang telur sebesar Rp 1.500.000,-. Jika diperhatikan tingkat upah yang didapatkan oleh pekerja di PT Ivander Jaya Perkasa dapat dibidang masih minim dan jauh dari UMK Kota Tanjungpinang yaitu sebesar Rp 3.053.619,-.

Selain jam kerja dan upah, salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah usia. Karyawan yang bekerja pada PT Ivander Jaya Perkasa ini memiliki usia yang berbeda-beda. Usia yang berbeda-beda ini juga yang menjadi salah satu penyebab produksi di PT Ivander Jaya Perkasa tidak tetap setiap bulannya. Berdasarkan hasil pengamatan penulis, berikut usia pekerja PT Ivander Jaya Perkasa :

Tabel 1. 5**Usia karyawan PT Ivander Jaya Perkasa**

No.	Usia karyawan (tahun)	Jumlah
1	18-25	3
2	26-33	10
3	34-41	9
4	42-50	13

Sumber : PT Ivander Jaya Perkasa (2022)

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata usia karyawan pada PT Ivander Jaya Perkasa adalah pada rentang usia 42-50 tahun yaitu sebanyak 13 orang, kemudian 26-33 tahun sebanyak 10 orang, yang ketiga 34-41 tahun yaitu 9 orang, dan yang keempat usia 18-25 tahun yaitu 3 orang. Dapat disimpulkan, bahwa pekerja yang bekerja pada PT Ivander Jaya Perkasa berumur cukup tua untuk melakukan pekerjaan. Hal ini dapat menjadi dampak negative bagi PT Ivander Jaya Perkasa, karena pekerja yang berumur cukup tua biasanya memiliki tenaga fisik yang terbatas.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis amati dan sesuai dengan uraian di atas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Jam Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang?
2. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang?
3. Apakah usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang?
4. Apakah jam kerja, upah, dan usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah jam kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui apakah usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui apakah jam kerja, upah, dan usia berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam membuktikan kebenaran dari teori yang digunakan sehingga menjadi sumber informasi di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam produktivitas kerja, jam kerja, upah, usia, dan diharapkan juga dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi pelaksanaan kegiatan pengelolaan sumber daya

manusia khususnya untuk mengetahui pengaruh jam kerja, upah, dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi akademis, penelitian ini dapat dijadikan salah satu bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas tentang pengaruh jam kerja, upah, dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan.
- c. Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis baik dari segi teoritis maupun konseptual mengenai pengaruh jam kerja, upah, dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun sedemikian rupa dengan tujuan agar dapat dipahami dengan lebih mudah. Sistematika dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang pendahuluan, mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini menjelaskan tentang tinjauan teori, kerangka penelitian, hipotesis dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data, analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan kesimpulan yang merupakan penyajian singkat dari keseluruhan hasil penelitian yang diperoleh dalam pembahasan serta saran-saran yang berhubungan dengan akhir penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Definisi Manajemen

Massie dan Douglas (Hanafi, 2015) berpendapat bahwa pengertian manajemen merupakan sebuah proses bekerjasama mengarahkan seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan dan mencapai tujuan yang sama. Selain itu, Kreitner juga berpendapat bahwa manajemen merupakan suatu proses bekerjasama dengan orang lain atau melalui yang lain guna tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang jumlahnya tidak banyak pada lingkungan yang berubah-ubah.

Menurut Koontz dan O'Donnel (Hanafi, 2015) Manajemen adalah menciptakan lingkungan yang efektif bagi orang-orang dan membiarkan mereka bekerja dalam lingkungan formal. Selain itu, Donneley, Gibson, dan Ivancevich mengemukakan bahwa manajemen mencakup kegiatan yang dilakukan oleh satu orang atau lebih untuk mengoordinasikan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain dan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh seseorang saja.

Menurut Stoner, Freeman, dan Gilbert (Hanafi, 2015) Manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian para anggota suatu organisasi, serta penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pernyataan ini diperkuat dengan pendapat yang dikeluarkan oleh Jones dan George yang menyatakan

bahwa, manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia dan juga sumber daya yang lainnya guna mencapai tujuan organisasi agar efektif dan efisien.

Manajemen juga didefinisikan secara luas untuk menjelaskan konsep dasar manajemen dalam tatanan praktis. Dalam buku *Asas-Asas Manajemen* yang ditulis oleh Dr. Ulber Silalahi, MA. , terdapat lima pengertian manajemen yaitu :

- a. Bahwa manajemen di tekankan pada kerja bersama tim, delegasi, dan hasil.
- b. Di dalam proses manajemen diakui adanya proses intuitif, keterampilan subjektif dan juga pentingnya pertumbuhan pengetahuan yang haru teruji guna sebagai petunjuk keputusan dan tindakan manajerial.
- c. Diartikan bahwa manajemen adalah suatu badan yang merupakan pengetahuan yang bisa diajarkan, dan diperlukan untuk bahan pelajaran. Hal-hal ini memungkinkan untuk pengembangan manajemen yang juga sebagai suatu profesi.
- d. Manajemen adalah sesuatu hal kolektif yang digunakan untuk merujuk pada seluruh kelompok manajemen di suatu organisasi. Hal ini merupakan sesuatu yang tepat untuk mendefinisikan manajer adalah suatu tubuh sebagai satu keseluruhan.
- e. Manajemen adalah kinerja fungsi-fungsi penting yang penting bagi keberhasilan organisasi. Artinya, manajemen merupakan sesuatu hal

yang manajer kerjakan dalam melaksanakan tugas mereka sebagai seorang manajer.

2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Husein Umar mendefinisikan, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan anggota dari manajemen keorganisasian yang dirinya berfokus pada bagian unsur sumber daya manusia, yang tugasnya mengatur unsur manusia dengan baik guna mendapatkan sumber daya manusia yang puas dengan pekerjaannya. Selanjutnya, Veithzal Rivai mengemukakan pendapatnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah satu dari banyaknya bidang manajemen umum yang didalamnya terdapat perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang didalamnya terdapat cara-cara agar manusia dapat diarahkan secara efektif dan efisien. Pernyataan ini diperkuat dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni untuk menyusun hubungan dan juga peran sumber daya manusia menjadi efektif dan efisien sehingga dapat membantu mewujudkan tujuan baik tujuan perusahaan, masyarakat, maupun karyawan. Selanjutnya, pernyataan ini diperkuat oleh pernyataan Fillippo dalam (Francisco, 2013) bahwa Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia merupakan hal yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan serta pemisahan tenaga kerja dengan tujuan untuk mendukung terwujudnya cita-cita berbagai pihak yaitu perusahaan, individu, serta masyarakat.

Mengacu pada pengertian di atas, maka dapat didefinisikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu dari banyaknya bidang manajemen yang didalamnya khusus mempelajari tentang peranan dan hubungan manusia didalam organisasi dan perusahaan. Manusia merupakan unsur yang paling penting didalam manajemen sumber daya manusia. Artinya, manajemen sumber daya manusia hanya mempelajari hal berfokus pada masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja yaitu manusia.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Edwin B. Fillippo (Francisco, 2013) mengemukakan pendapatnya mengenai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi manajerial yang meliputi :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah hal-hal atau tindakan yang dikerjakan dengan memiliki keterkaitan dengan sumber daya manusia guna mewujudkan cita-cita organisasi.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan tahapan atau proses untuk membentuk organisasi yang akan dibagi menjadi bidang-bidang yang telah disesuaikan dengan fungsi-fungsi yang telah ditetapkan, serta melengkapi bagian-bagian tersebut dengan tenaga kerja yang berkualitas dan disertai fasilitas yang mendukung pekerjaan.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan fungsi untuk memberikan arahan atau pengetahuan serta merangkul karyawan agar berkeinginan serta berkemauan melakukan tugas sebaik-baiknya sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian artinya manajer harus mampu mengamati, melihat, serta memberikan penilaian pada tindakan atau pekerjaan karyawannya.

(Robbins dan Coulter, 2015) juga membagi fungsi manajemen menjadi 4 (empat) bagian, yaitu :

- a. Perencanaan (planning) : mendefinisikan sasaran-sasaran, menetapkan strategi dan mengembangkan rencana kerja untuk mengelola aktivitas-aktivitas.
- b. Penataan (organizing) : menentukan apa yang harus diselesaikan, bagaimana caranya, dan siapa yang akan mengerjakannya.
- c. Kepemimpinan (leading) : memotivasi, memimpin dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang-orang lain.
- d. Pengendalian (controlling) : mengawasi aktivitas-aktivitas demi memastikan segala sesuatunya terselesaikan sesuai rencana.

2. Fungsi teknis yang meliputi :

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan adalah fungsi yang bertugas untuk mengatur tentang cara memperoleh karyawan sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang sesuai dengan keinginan perusahaan untuk mencapai cita-cita organisasi.

b. Pengembangan

fungsi pengembangan dilaksanakan guna untuk menambah kemampuan atau *skill* karyawan dengan mengadakan pelatihan atau alat pengembangan lain agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

c. Kompensasi

Kompensasi berfungsi untuk memberikan balasan atau imbalan atas pencapaian karyawan. Atau dengan kata lain, kompensasi merupakan apresiasi dari perusahaan atas pencapaian karyawan.

d. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian ini didefinisikan sebagai proses untuk menyesuaikan sikap-keinginan pegawai-keinginan perusahaan-keinginan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan artinya, bagaimana perusahaan mampu mempertahankan sumber daya manusia didalam organisasi agar tetap ada dan kegiatan organisasi terus terlaksana.

f. Pensiun

Fungsi pensiun memiliki hubungan dengan karyawan yang memiliki masa kerja telah cukup lama di organisasi. Hal ini berkaitan dengan mengakhiri kerjasama dan mengantar kembali karyawan ke masyarakat.

2.1.4 Produktivitas Kerja

2.1.4.1. Definisi Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan (Sutikno, 2014), produktivitas adalah pemaksimalan dalam menggunakan sumber daya untuk mendapatkan hasil yang merupakan luaran atau output, dengan kata lain produktivitas juga sering disebut rasio yang berhubungan dengan luaran atau output. Untuk menghasilkan produktivitas yang maksimal maka harus memanfaatkan jam kerja dengan maksimal agar output yang dihasilkan maksimal dan tetap memiliki kualitas yang mencakup standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, Marlinda dan Turnip (Puteri, 2021) juga berpendapat bahwa produktivitas yang optimal bisa diraih jika semua sistem yang berada dalam pekerjaan bekerja sesuai dengan ketentuan kemudian mampu mengembangkan kreatifitas, memiliki metode yang tepat, dan teknologi yang digunakan dengan tepat sesuai petunjuk untuk menghasilkan hasil yang optimal.

Selanjutnya Qamariyah dan Fadlan (Meranti, 2015) mengemukakan pendapatnya mengenai pengukuran produktivitas, yaitu sesuatu hal yang penting bagi sebuah organisasi. Hal ini juga dikemukakan oleh Ardana,dkk (Sarhini et al., 2018) yang menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas seseorang. Hal itu meliputi :

- a. Kedisiplinan perusahaan dan tenaga kerja
- b. Mental yang dimiliki pekerja
- c. Motivasi yang didapat pekerja
- d. Tingkat pendidikan dan kemampuan atau keterampilan pekerja
- e. Etika

- f. Tingkat upah
- g. Pemenuhan gizi atau jaminan kesehatan
- h. Lingkungan kerja
- i. Iklim kerja
- j. Jaminan sosial
- k. Kemampuan menyesuaikan diri
- l. Sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan
- m. Sistem kepemimpinan
- n. Serta perusahaan memberikan ruang bagi pekerja untuk berprestasi.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Gomes mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai berikut :

a. Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan akan mempengaruhi produktivitas seseorang. Perbedaan tingkat pendidikan juga akan mempengaruhi skill yang dimiliki oleh seseorang. Misalnya akan berbeda skill yang dimiliki oleh seseorang yang tamatan SMA dengan tamatan S1.

b. Kesehatan jasmani dan rohani

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi produktivitas seseorang adalah kesehatan. Jika seseorang yang sedang sakit dipaksakan untuk bekerja maka produktivitasnya tidak akan maksimal.

c. Lingkungan kerja

Baik atau buruknya lingkungan suatu pekerjaan akan mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Jika seseorang bekerja pada lingkungan yang nyaman maka produktivitas akan dapat dicapai secara maksimal.

d. Faktor manajerial

Faktor manajerial yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan, motivasi, serta mengarahkan. Jika pemimpin dapat melakukan ketiga itu secara tepat maka bawahan akan lebih semangat dalam mencapai target produktivitas.

e. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang akan mempengaruhi produktivitas seseorang. Motivasi dapat membimbing serta melatih seseorang.

f. Fasilitas

Fasilitas yang digunakan dalam memproduksi suatu output akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

2.1.4.3.Indikator Produktivitas Kerja

Produktivitas yang mengalami peningkatan akan membuat perusahaan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasinya. Untuk itu ada beberapa indikator yang harus di perhatikan. Gilmore & Fromm (Puteri, 2021) mengemukakan pendapatnya mengenai indikator produktivitas kerja sebagai berikut :

- a. Memiliki tindakan yang konstruktif
- b. Percaya diri
- c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan
- d. Mempunyai rasa cinta pekerjaan

- e. Memiliki target dimasa depan
- f. Dapat menyelesaikan masalah serta mampu melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan yang tidak tetap.
- g. Menyumbang hal-hal positif bagi lingkungannya, seperti memiliki sifat kreatif, inovatif dan memiliki imajinasi.
- h. Mempunya performa untuk mencapai potensi diri.

Selain itu, Sutrisno (2014) juga menjabarkan pemikirannya mengenai indikator produktivitas kerja, yaitu :

- a. Kemampuan
Artinya seseorang harus memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas.
- b. Meningkatkan hasil yang dicapai
Artinya seseorang harus memiliki usaha guna menambah hasil yang ingin dicapai.
- c. Semangat kerja
Yang merupakan hasil dari semangat kerja adalah etos serta hasil kerja yang diraih dalam satu hari dengan hari besok atau hari sebelumnya.
- d. Pengembangan diri
Hal ini dilakukan guna meningkatkan kemampuan kerja.
- e. Mutu
Mutu akan menunjukkan kualitas seseorang pekerja dengan hasil kerja yang diraihnya.

f. Efisiensi

Efisiensi adalah salah satu aspek yang akan berkontribusi memberi pengaruh terhadap karyawan melalui masukan dan keluaran yang dihasilkan.

Selanjutnya, Mangu dan Csiminga, (2017) juga menyebutkan beberapa indikator produktivitas kerja, sebagai berikut :

- a. Karakteristik tingkat absolut produktivitas tenaga kerja dinyatakan dalam unit pengukuran yang berbeda.
- b. Evolusi konsumsi tenaga kerja dari waktu ke waktu.
- c. Evaluasi kuantitatif pengaruh faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- d. Menentukan kebutuhan tenaga kerja.
- e. Mengkaji kebutuhan manusia dalam berbagai kegiatan dan sarana utama penggunaan sumber daya manusia secara efektif.

2.1.5 Jam Kerja

Jam kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan yang dapat dilaksanakan pada siang hari atau malam hari. Perencanaan pekerjaan yang akan datang merupakan salah satu upaya memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti maka tidak ada yang dijadikan panduan untuk menentukan bahwa pekerjaan yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran/target yang ingin dicapai.

Mengenai jam kerja juga diatur dalam pasal 77 ayat 2 UU. No.3 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan yang menyebutkan bahwa waktu kerja meliputi:

- a. 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu, atau
- b. 8 (delapan) jam 1(satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Selain jam kerja normal, didalam dunia kerja ada juga jam kerja lembur. Jam kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau 8 (delapan) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan atau pada hari istirahat resmi yang ditetapkan pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kepmenakertans No. KEP-102/Men/VI/2004 tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur).

2.1.5.1 Indikator Jam Kerja

Jam kerja adalah jumlah waktu/jam yang digunakan untuk melakukan pekerjaan di pabrik, di rumah dan pekerjaan sambilan. Menurut Handayani dan Artini dalam (Putri,2021), ada jenis-jenis kegiatan yang memerlukan jam kerja yang banyak dan berkelanjutan, tapi sebaliknya ada pula jenis-jenis kegiatan yang memerlukan waktu kerja yang terbatas. Adapun indikator-indikator jam kerja menurut Handayani dan Artini (Putri,2021), yaitu :

a. Pendidikan

Proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.

b. Jumlah anggota keluarga

Yang termasuk jumlah anggota keluarga adalah seluruh jumlah anggota keluarga rumah tangga yang tinggal dan makan dari satu dapur dengan kelompok penduduk yang sudah termasuk dalam kelompok tenaga kerja.

c. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ike Wahyu Nurfiana (Rohmah, 2021) terdapat tiga indikator jam kerja, yaitu sebagai berikut:

a. Waktu Kerja

Pengaturan waktu yang diperlukan untuk menjamin keselamatan dan kesehatan ketika melakukan pekerjaan, waktu istirahat yang cukup antara pergantian waktu kerja dan keseimbangan tanggung jawab pekerja untuk keluarga dan pekerjaan.

b. Lama Kerja

Lama kerja merupakan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam beberapa jam selama satu hari.

c. Hari Kerja Selama Satu Minggu

Hari kerja yang digunakan oleh karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang yaitu 6 hari dalam satu minggu dengan system libur secara bergantian.

Menurut Balai Pustaka Departemen pendidikan dan kebudayaan,2013 (Puteri, 2021), yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrumen masa kerja yaitu :

1. Lamanya waktu masa percobaan atau magang
2. Lamanya Bekerja
 - a. Lamanya waktu bekerja di perusahaan.
 - b. Lamanya waktu bekerja pada posisi pekerjaan saat ini

2.1.6 Upah

Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.

Upah adalah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh karyawan meliputi masa atau syarat-syarat tertentu (Putri,2021). Istilah upah biasanya dipergunakan untuk satuan waktu yang relative

pendek, seperti per jam, per hari, dan per minggu. Istilah gaji biasanya mencakup juga tunjangan-tunjangan dan digunakan untuk satuan waktu yang relatif panjang seperti perbulan atau pertahun.

2.1.6.1 Struktur Pengupahan

Struktur pengupahan terbagi menjadi dua yaitu struktur pengupahan internal dan struktur pengupahan eksternal.

1. Struktur Pengupahan Internal

- a. Produktivitas, merupakan sumber yang paling utama dalam menjalankan sebuah perusahaan yang dapat menambah pendapatan perusahaan, maka apabila produktivitas naik maka upah juga cenderung naik. Produktivitas dapat berubah karena adanya perbaikan modal insane yang terbenam dalam tenaga kerja atau karena perubahan teknologi.
- b. Besarnya penjualan, besarnya penjualan dapat mempengaruhi besar kecilnya upah tenaga kerja karena dalam perusahaan penjualan merupakan sumber pendapatan usaha yang menentukan kemampuan membayar.
- c. Laju inflasi, bagi sebuah perusahaan atau usaha rumah tangga, daya beli merupakan unsur yang penting dari upah yang diterimanya dan bukan upah nominalnya. Oleh karena itu, laju inflasi yang digunakan untuk mendeflasikan upah nominal menjadi upah riil sangat penting.
- d. Sikap pengusaha, kecepatan perubahan tingkat upah tergantung sikap pengusaha dalam menghadapi hal-hal yang dapat mengakibatkan upah berubah.

2. Struktur Pengupahan Eksternal

- a. Sektoral, struktur upah sektoral didasarkan dari pada kenyataan bahwa kemampuan suatu sektor berbeda dengan sektor lain.
- b. Jenis jabatan, pemberian upah dapat berbeda karena adanya perbedaan jenis jabatan antar tenaga kerja.
- c. Geografis, perbedaan upah yang disebabkan oleh letak geografis pekerjaan. Kota besar cenderung memberikan upah yang lebih kecil daripada kota kecil atau pedesaan.
- d. Keterampilan, perbedaan upah yang disebabkan oleh perbedaan keterampilan adalah jenis perbedaan yang paling mudah dipahami.
- e. Gender, perbedaan upah yang disebabkan karna adanya perbedaan gender atau jenis kelamin seringkali menjadi hambatan untuk memperoleh upah yang tinggi, upah tenaga kerja wanita lebih rendah daripada upah yang dihasilkan oleh tenaga kerja laki-laki,

2.1.6.2 Indikator Upah

Berdasarkan Teori Neo Klasik dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 (Puteri, 2021), indikator-indikator upah antara lain:

- a. Besarnya upah.

Upah adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan. Besaran upah ditetapkan berdasarkan kesepakatan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.

b. Tingkat upah yang dibayarkan.

Pemberian pembayaran upah berdasarkan tingkatan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

c. Keadilan pemberian upah.

Keadilan pemberian upah yang diterima karyawan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

d. Pemberian kenaikan upah

Kenaikan upah yang diterima oleh karyawan berdasarkan pertimbangan nilai internal dan eksternal masing-masing karyawan.

Dimensi gaji tersebut diukur dengan indikator-indikator menurut Mulyadi (Prayudo et al., 2017) yaitu :

1. Keadilan internal

a. Keadilan internal kenaikan gaji

Keadilan kenaikan gaji yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

b. Keadilan internal tunjangan

Keadilan tunjangan yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

c. Keadilan internal insentif

Keadilan insentif yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

d. Keadilan internal gaji

Keadilan gaji yang diterima karyawan dari pekerjaannya dikaitkan dengan nilai internal masing-masing pekerjaan.

2. Keadilan eksternal

a. Keadilan eksternal kenaikan gaji

Keadilan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan kenaikan gaji yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

b. Keadilan eksternal tunjangan

Keadilan tunjangan yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

c. Keadilan eksternal insentif

Keadilan insentif yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan kenaikan insentif yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

d. Keadilan eksternal gaji

Keadilan gaji yang diberikan oleh suatu perusahaan terhadap seorang karyawan dibandingkan dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan pesaing untuk seorang karyawan dengan pekerjaan yang sama.

2.1.7 Usia

Menurut Elaine B Johnson (Putri, 2021) usia merupakan faktor determinan yang paling menonjol dalam menentukan hasil kerja dan penentuan perpindahan jabatan pekerjaan yang bersifat voluntary. Semakin bertambah umur seseorang cenderung mengalami penurunan dalam perpindahan jabatan. Kebanyakan pekerja melakukan perubahan yang bersifat voluntary pada usia di bawah 45 tahun (sebanyak 92%). Hal ini terkait dengan waktu yang tersedia dalam melunasi angsuran biaya-biaya yang berkaitan dengan perubahan pekerjaan mulai berkurang dengan bertambahnya usia.

Faktor usia yang dimiliki pekerja sangat berpengaruh sekali dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan adalah faktor usia yang masih dalam masa produktif yaitu usia kerja 15 tahun – 40 tahun biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas.

2.1.7.1 Indikator Usia

Pengalaman dalam semua kegiatan yang dilakukan seseorang sangat diperlukan. Elaine B Johnson menyatakan bahwa pengalaman akan memunculkan potensi seseorang. Orang yang memiliki pengalaman dalam bekerja akan menghasilkan kemampuan dan kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan seseorang yang baru memasuki dunia kerja. pengalaman kerja biasanya dapat dipengaruhi oleh usia tenaga. Indikator-indikator usia / pengalaman kerja menurut Elaine B Johnson (Putri,2021) yaitu :

- a. Lama waktu/masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya.

- b. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki

Kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

- c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

- d. Latar belakang pribadi

Sebuah pemahaman yang diberikan kepada orang lain yang menyangkut asal seseorang yang terbentuk dari kebiasaan, kehidupan keluarga dan kehidupan individu.

- e. Bakat dan minat

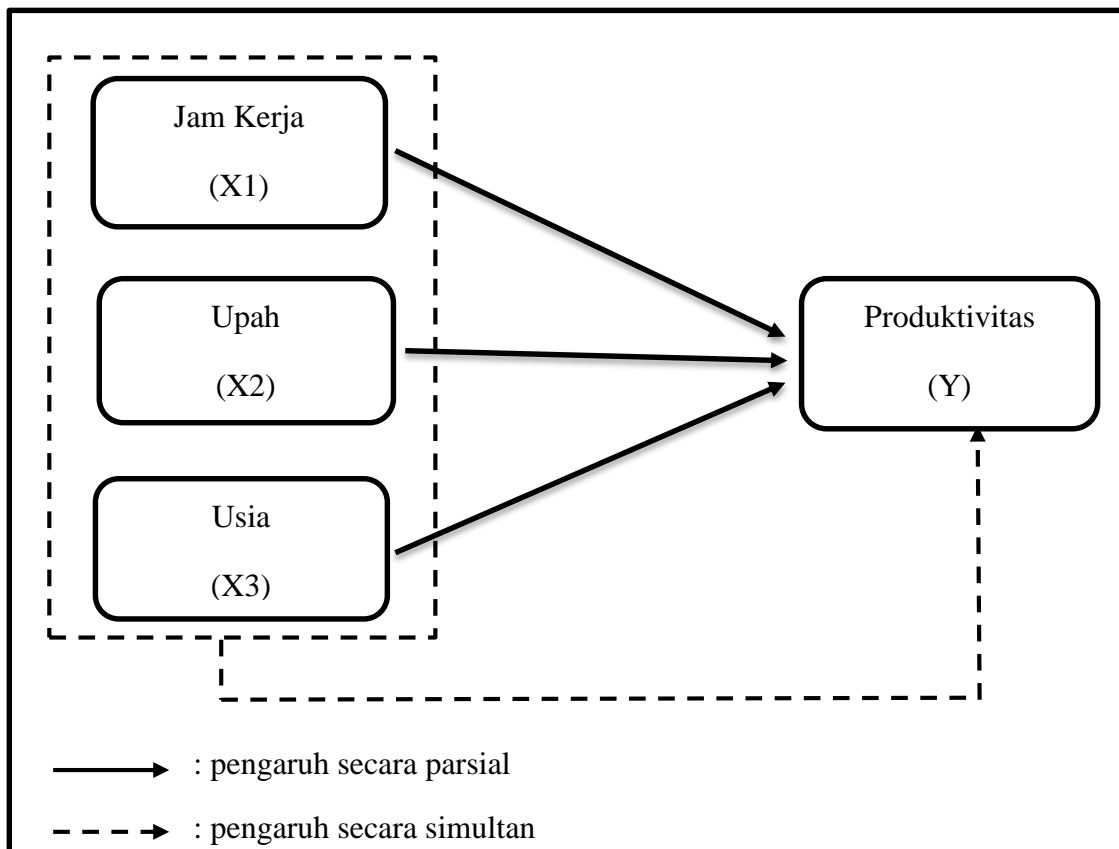
Bakat merupakan potensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai bawaan sejak lahir. Minat adalah suatu proses pengembangan dalam mencampurkan seluruh kemampuan yang ada untuk mengarahkan individu kepada suatu kegiatan yang diminatinya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori di atas, dapat dijelaskan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Dimana produktivitas tenaga kerja berhubungan dengan proses produksi dan hasil kerja tenaga kerja. Jika tenaga kerja menghasilkan hasil kerja yang meningkat sesuai dengan target

pencapaian produksi di perusahaan, maka akan berpengaruh positif terhadap produktivitas perusahaan dalam mengolah bahan baku. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas yaitu (Jam Kerja), (Upah) dan (Usia) yang memengaruhi satu variabel terikat (Produktivitas). Penetapan jam kerja dan pemberian upah disuatu perusahaan dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. Untuk memudahkan penelitian yang dilakukan serta untuk memperjelas alur pemikiran, berikut adalah kerangka pemikiran data penelitian ini:

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah perkiraan yg ingin diuji validitasnya, atau jawaban sementara dari pertanyaan sang peneliti, dimana hipotesis yang memiliki satu variabel dan hipotesis dua variabel atau lebih disebut hipotesis kausal (Priyono, 2016). Sedangkan (Sugiyono, 2014) berpendapat bahwa Hipotesis adalah jawaban yang tidak tetap terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah penelitian disajikan dalam bentuk kalimat pernyataan atau pertanyaan. Disebut tidak tetap atau sementara karena jawaban yang dihasilkan belum berdasarkan fakta – fakta empiris yang didapat dengan melakukan wawancara atau pengumpulan data namun hanya berdasarkan teori – teori yang relevan. Sehingga hipotesis dapat diartikan dengan jawaban yang teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.

Dengan berpedoman pada rumusan masalah, tinjauan teori, dan kerangka pemikiran diatas adapun hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H1 : diduga jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

H2 : diduga upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

H3 : diduga usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

H4 : diduga jam kerja, upah, dan usia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

2.4 Penelitian Terdahulu

2.4.1 Jurnal Nasional

1. Penelitian yang telah dilakukan oleh Yusniar Lubis tahun 2014 dengan judul Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh jam kerja, upah dan usia terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Fajar Jaya, Medan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 sampel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan jam kerja, upah dan usia berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara parsial jam dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan umur tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jam kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan upah.
2. Penelitian yang telah dilakukan oleh Supriadi Efni¹, Vivina Eprillison, dan Mareta Kemala Sari tahun 2015 dengan judul Pengaruh Jam Kerja, Upah, dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh tingkat upah terhadap produktifitas tenaga kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara. 2) Pengaruh tingkat Jam kerja terhadap produktifitas tenaga kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara. 3) Pengaruh tingkat usia terhadap produktifitas tenaga kerja

Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara.4) Pengaruh tingkat upah, jam kerja, usia terhadap produktifitas tenaga kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Tingkat upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Tingkat upah (X1) sebesar 3,249 dan nilai thitung $(3,249) > t_{tabel} (1,68288)$, berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Nilai koefisien sebesar 3,249 artinya jika tingkat upah ditingkatkan sebesar satu tingkatan, maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 3,249 satuan 2) Jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien regresi Jam kerja(X2) sebesar 6,581 nilai thitung $(6,581) > t_{tabel} (1,68288)$, berarti H_a diterima dan H_0 di tolak. Nilai koefisien sebesar 6,581 artinya jika Jam kerja ditingkatkan sebesar satu tingkatan, maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 6,581 satuan 3) Usia tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai Koefisien regresi Usia(X3) sebesar 2,044 dengan nilai thitung $(2,044) < t_{tabel} (1,68288)$, berarti H_a diterima dan H_0 di tolak. Nilai koefisien sebesar 2,044 artinya jika usia ditingkatkan sebesar satu tingkatan, maka produktivitas tenaga kerja meningkat sebesar 2,044 satuan 4) Tingkat upah, jam kerja dan usia tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja , dengan nilai Fhitung $(60,695) > F_{tabel} (3,21)$, berarti H_a diterima dan H_0 di tolak.

3. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ayndri Nico Prayudo, Fathorrahman, dan Tin Agustina Karnawati tahun 2017 dengan judul Analisis Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di Skt Gebog, Pt.Djarum Kudus. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui pengaruh faktor masa kerja, upah dan usia yang berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di SKT Gebog, PT Djarum Kudus. Dalam penelitian ini dilakukan analisa kuantitatif dan uji regresi linier berganda yang menggunakan populasi buruh borongan linting rokok di SKT Gebog,PT Djarum dengan jumlah sebanyak 65 responden. Dimana pengambilan sample dilakukan dengan menggunakan metode random sampling. Penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan oleh faktor jam kerja, upah dan usia terhadap produktivitas tenaga kerja buruh linting rokok di SKT Gebog, PT Djarum Kudus. Akan tetapi, untuk variabel usia memiliki kecenderungan yang negatif terhadap produktivitas tenaga kerja yang berarti bahwa terdapat penurunan produktivitas tenaga kerja seiring dengan penambahan usia dari buruh linting rokok di SKT Gebog, PT.Djarum Kudus. Sedangkan untuk variabel jam kerja dan upah memiliki kecenderungan yang positif terhadap produktivitas kerja yang berarti bahwa terdapat peningkatan produktivitas tenaga kerja seiring dengan bertambahnya jam kerja dan upah seorang buruh linting rokok di SKT Gebog, PT.Djarum Kudus.

2.4.2 Jurnal Internasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nerissa Vallo dan Pfano Mashau tahun 2020 dengan judul *The Impact Of Working Hours On Employee Productivity: Case Study Of Sabertek Ltd, South Africa*. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk menguji bagaimana jumlah jam kerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas mereka. Penelitian menggunakan sensus sebagai teknik pengambilan sampel dengan tingkat pengembalian sebesar 97%. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara jam kerja (baik standar maupun jam kerja panjang) oleh seorang karyawan dengan produktivitasnya. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah jam kerja seorang karyawan memang mempengaruhi produktivitas mereka.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Marion Collewet dan Jan Sauermann tahun 2017 dengan judul *Working Hours and Productivity*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi variasi jumlah jam kerja oleh karyawan yang sama sepanjang hari dan minggu karena penjadwalan terpusat, memungkinkan untuk memperkirakan pengaruh jam kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan dapat memainkan peran penting, bahkan dalam pekerjaan dengan sebagian besar pekerja paruh waktu.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan menggunakan analisis kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2016). Hal ini diperkuat dengan pendapat Priyatno (2010) yang menyatakan Data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka.

3.2 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan jenis data primer dan data sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama yang secara teknis penelitian disebut responden (Widoyoko, 2012). Pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden dan melakukan pengamatan secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan yaitu dari PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain, sehingga pengambilan data diambil secara tidak langsung, tetapi tetap memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu dari sumber-sumber tertulis seperti buku-buku, referensi jurnal terdahulu, dan internet (Sugiyono, 2017). Data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari dokumen, arsip yang dimiliki oleh PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang dan buku-buku tentang teori sumberdaya manusia, pengupahan dan literatur lain yang terkait dengan judul yang diteliti.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara – cara yang dilakukan guna mendapatkan data dan keterangan yang diperlukan didalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data yang dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui Penelitian Lapangan (*Field Research*) adalah cara guna mendapatkan data primer dimana responden dilibatkan secara langsung kemudian menjadi sampel dalam penelitian. Metode penelitian lapangan yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan suatu rangkaian pernyataan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Narbuko dan Achmadi, 2015). Untuk memperoleh data, angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang

diselidiki), terutama pada penelitian survei. Kuesioner ini akan dibagikan kepada responden yang secara logis berhubungan dengan objek penelitian.

b. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam studi kepustakaan ini penulis mengumpulkan dan mempelajari berbagai teori dan konsep dasar yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Teori dan konsep dasar tersebut penulis peroleh dengan cara menelaah berbagai macam sumber seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan yang relevan.

3.4 Populasi dan Sampling

3.4.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan objek yang karakteristiknya hendak diduga. Satuan atau individu tersebut disebut unit analisis, bisa berupa orang, rumah tangga dan sebagainya dalam bentuk yang biasa dipakai dalam survei (Sunyoto, 2012). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Sehingga populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

3.4.2 Sample

Sampel adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis sampel pada penelitian ini menggunakan jenis non probability sampling, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Sehingga, sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 35 orang karyawan PT Ivander Jaya Perkasa Tanjungpinang.

3.5 Definisi Operasional Variable

Menurut Narbuko (2016), Definisi operasional variabel adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup objek penelitian/objek yang diteliti. Definisi operasional variabel adalah sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi) sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji kembali oleh orang lain. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 1
Definisi Operasional

No	Variable	Definisi Variabel	Indikator	Nomor Pertanyaan	pengukuran
1.	Jam Kerja (X1)	Jam kerja adalah waktu untuk melakukan	Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ike Wahyu Nurfiana (Rohmah, 2021)		Skala Likert

		pekerjaan yang dapat dilaksanakan pada siang hari atau malam hari (Putri,2021).	terdapat tiga indikator jam kerja, yaitu sebagai berikut: : a. Waktu kerja b. Lama kerja c. Jumlah hari kerja selama satu minggu	1,2,3 4,5,6 7,8,9	
2.	Upah (X2)	Dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ditegaskan bahwa upah adalah penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang ditetapkan menurut suatu perjanjian atau peraturan perundang-	Berdasarkan Teori Neo Klasik dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003, indikator-indikator gaji/upah antara lain: a. Besarnya upah. b. Tingkat upah yang dibayarkan c. Keadilan pemberian upah. d. Pemberian kenaikan upah	1,2,3 4,5 6,7,8 9,10,11	Skala Likert

		undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja, termasuk tunjangan, baik untuk tenaga kerja sendiri maupun keluarganya.			
3.	Usia (X3)	Usia merupakan faktor determinan yang paling menonjol dalam menentukan hasil kerja dan penentuan perpindahan jabatan pekerjaan yang bersifat voluntary Elaine B Johnson (Putri,2021).	Indikator-indikator usia menurut Elaine B Johnson (Putri,2021) yaitu : <ul style="list-style-type: none"> a. Lama waktu/masa kerja yang ditempuh oleh tenaga kerja. b. Tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan d. Latar belakang pribadi 	1,2,3 4,5,6 7,8 9,10	Skala Likert

			e. Bakat dan minat	11,12,13	
4.	Produktivitas Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2014), produktivitas adalah pemaksimalan dalam menggunakan sumber daya untuk mendapatkan hasil yang merupakan luaran atau output, dengan kata lain produktivitas juga sering disebut rasio yang berhubungan dengan luaran atau output.	Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno(2014) : a. Kemampuan. b. Meningkatkan hasil yang dicapai. c. Semangat kerja. d. Pengembangan diri. e. Mutu. F. Efisiensi.	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10 11,12,13 14,15,16,17 18,19,20	Skala Likert

Sumber : Data yang diolah (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data adalah hal yang paling utama dalam penelitian, dengan adanya pengolahan data maka dapat diberi makna serta arti yang memiliki kegunaan untuk pemecahan masalah penelitian. Atau (Kurniawan, 2017) menyebut data yang berupa angka-angka. Dalam penelitian ini, langkah-

langkah atau prosedur pengolahan data kuantitatif yang dilakukan adalah sebagai berikut :

a. Penyuntingan (*editing*)

Editing adalah proses pengecekan dan penyesuaian hasil yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik. Kegiatan yang dilakukan adalah memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan responden.

b. Pengkodean (*coding*)

Coding merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

c. Skor (*scoring*)

Scoring merupakan proses penentuan skor atas jawaban yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang sesuai dengan anggapan atau pendapat dari responden. Pemberian skor ini digunakan sistem skala lima, yaitu :

- a. Untuk jawaban sangat setuju (SS) mendapatkan skor 5
- b. Untuk jawaban setuju (S) mendapatkan skor 4
- c. Untuk jawaban netral (N) mendapatkan skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju (TS) mendapatkan skor 2

e. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapatkan skor 1

d. Tabulasi (*tabulating*)

Tabulating artinya menampilkan data- data yang didapat ke dalam table, hal ini diharapkan agar pembaca bisa melihat hasil observasi dengan mudah. Setelah tabulating selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program SPSS.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah sebagai upaya data yang dikumpulkan dan sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2015). Sehingga teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap sebuah data, yang bertujuan untuk mengolah data tersebut agar dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Teknik analisis data adalah sub bab yang mengemukakan cara menganalisis data-data penelitian, termasuk alat-alat statistik yang relevan untuk digunakan dalam penelitian. Analisis kuantitatif digunakan pada data yang telah diperoleh dari hasil pengisian jawaban kuesioner dan dilakukan analisis data dalam bentuk angka-angka., selanjutnya dilakukan perhitungan dengan metode hitung-hitungan (Rumengan, 2015). Dalam penelitian ini, pengujian data menggunakan SPSS versi 25. Untuk menganalisis data yang diperoleh, maka peneliti menggunakan peralatan analisis sebagai berikut :

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut (Sunyoto, 2012) pengujian validitas item-item pertanyaan dalam kuesioner bertujuan mengetahui apakah item-item tersebut benar-benar mengukur konsep-konsep yang dimaksudkan dalam penelitian ini dengan tepat. Bahwa butir-butir pengukuran yang dijadikan indikator terbukti memiliki validitas isi (content validity) yaitu butir-butir pengukuran tersebut merupakan alat ukur yang mencukupi dan representative yang telah sesuai dengan konsep teoritis.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan atau pernyataan dalam mendefinisikan suatu variable (Sujarweni, 2015). Daftar pertanyaan atau pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan untuk di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana degree of freedom (df) = $n-2$ dengan sig 5% atau 0,05 dan di uji dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r hitung $>$ r tabel dan berkorelasi positif, maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel dan berkorelasi negatif, maka dapat dikatakan butir pertanyaan atau pernyataan tersebut tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji validitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan (Sujarweni, 2015). Uji reliabilitas adalah perkembangan uji validitas dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja (Priyatno, 2012). Sedangkan menurut Sakaran, penggunaan uji reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang sering menggunakan kuesioner.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach alpha $> 0,60$ (Sujarweni, 2015).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah hal yang lazim dilakukan sebelum melakukan sebuah metode statistik. Menurut Wibowo, uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal (Mannoso dkk, 2015). Sedangkan menurut Priyatno (2012) dasar pengambilan keputusan uji normalitas didasarkan pada :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.7.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Metode pengujian yang biasa digunakan yaitu dengan melihat nilai inflation factor (VIP) dan Tolerance pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari multikolinieritas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Apabila sumbu tidak terjadinya heteroskedastisitas ini tidak terpenuhi, maka penaksir menjadi tidak lagi efisien baik dalam sampel kecil maupun besar dan estimasi koefisien dapat dikatakan menjadi kurang akurat. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pendekatan Glejser.

Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut residualnya. Nilai absolut residual diperoleh dengan cara menghitung nilai residual melalui perhitungan regresi antara variabel independen dengan variabel dependen. Regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- 1) Jika nilai Sig $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai Sig $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel independen dengan suatu variabel dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Bertujuan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent). Regresi linier berganda hanya memiliki variabel bebas lebih dari 1. Komputasi regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana: Y : Produktivitas

X1 : Jam Kerja

X2 : Upah

X3 : Usia

α : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_2 \dots \beta_3$: Koefisien Regresi

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji F Statistik

Uji F statistik ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak artinya variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dan jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ maka H_0 diterima artinya

variabel Independen secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.7.4.2 Uji T Statistik

Uji t-statistik merupakan suatu pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing koefisien regresi signifikan atau tidak terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. Langkah-langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) dengan taraf nyata (α) yang biasa digunakan adalah 5% atau 0,05. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika sig $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. Jika sig $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

3.7.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran untuk mengetahui persentase kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dalam suatu persamaan regresi. Nilai R^2 akan berkisar 0 sampai 1. Apabila nilai $R^2 = 1$ menunjukkan bahwa 100% total variasi diterangkan oleh varian persamaan regresi. Dalam analisis ini digunakan analisis regresi linier berganda. Y yang dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara pengaruh jam kerja, upah, dan usia terhadap produktivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Prayudo, A. N., Fathorrahman, & Karnawati, T. A. (2017). Analisis Pengaruh Masa Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Buruh Borongan Linting Rokok Di Skt Gebong, Pt. Djarum Kudus. *Ejurnal*, 1–10.
- Meranti, D. I. K. (2015). *Pengaruh Tingkat Upah, Jam Kerja, Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Perusahaan Mie Kuning Lima Saudara. II*, 1–15.
- Lubis, Y. (2014). Pengrauh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan. *Agrica*, 7(4), 74–77.
- Sutikno, T. A. (2014). Indikator produktivitas kerja guru sekolah menengah kejuruan. *Indikator Produktivitas Kerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan*, 32(1), 107–119.
- Puteri, ryang syah. (2021). Pengaruh Upah, Jam Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Tenaga Penyadap Deres (Karet) Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi*, 2013–2015.
- Zuchri Abdussamad. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pt Asuransi Jiwasraya Gorontalo Zuchri Abdussamad Kompensasi dapat diberikan ke dalam berbagai bentuk atau istilah, antara lain: gaji, tunjangan dan bonus. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk ua. XVIII(03)*, 456–466.
- Mahendra, A. D. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja. *Diponegoro Journal of Economics*, 2(4), 1–70.
- Isrohah, R. (2015). Analisis Pengaruh Modal Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Pendapatan Bersih Pedagang Kaki Lima Di Kelurahan Ngaliyan Semarang. *Universitas Islam Negeri Walisongo*, 7(1), 41–48.
- Sarbini, Sunyoto, N.H., A., W, E., & P, Y. C. (2018). Perbandingan Analisis Pengaruh Usia dan Jam Kerja pada Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Giling Sigaret Kretek Tangan di PT “G” dan PR “X.” *Jurnal Ilmu Teknik*, 14(2), 30–38.
- Kerinci, K. A. B., & Jambi, P. (2017). *Analisis Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Analisa Harga Satuan Pekerjaan (Ahsp) Sni 2013 Dan Analisa Di Lapangan (Studi Kasus Proyek Pembangunan Kantor Dppka. 4(1)*, 29–33.

- Natalia, M., Adibroto, F., & Lubis, R. (2018). Perbandingan produktivitas tenaga kerja dengan menggunakan metode time study terhadap AHSP SNI 2018 (studi kasus : pekerjaan beton bertulang proyek pembangunan perluasan hotel Grand Zuri Kota Padang). *Siklus : Jurnal Teknik Sipil*, 6(November), 155–166.
- Kasmita, N. (2014). *Pengaruh Jam Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan PT. Socfindoseumanyam Kabupaten Nagan Raya*.
- Nurhadi, A. (2015). Labor Utility Rate. *Perbandingan Produktivitas Tenaga Kerja Konstruksi Pada Jam Kerja Reguler Dan Jam Kerja Lembur Pada Pembangunan Gedung Bertingkat Di Surabaya Agus*, 1, 27–32.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No.3 Tahun 2003, pasal 77 (2) tentang Ketenagakerjaan*. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Jakarta.
- Republik Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia No.3 Tahun 1992, pasal 1 (5) tentang Ketenagakerjaan*. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (edisi ke 2). Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif (PERTAMA)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistik untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sudjana. (2019). *Metoda Statistika*. Tarsito. Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metodologi penelitian : lengkap, praktis, dan mudah dipahami (Pertama)*. Pustaka Baru Pess.
- Rohmah, N. M. (2021). *Pengaruh Modal Dan Jam Kerja Terhadap*. 10(10), 829–838.
- Hanafi, M. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Managemen*, 1(1), 66. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>

CURRICULUM VITAE



Nama : Nur Lia Eka Pratiwi

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Tanjungpinang/27 Agustus 2000

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Alamat : Perumahan Bumi Indah, Jl. Teratai Blok F no.29 Km. X

Email : nurliaeka08@gmail.com

Riwayat Pendidikan

Tahun Kelulusan

2012 : SDN 002 Tanjungpinang Timur

2015 : SMPN 1 Tanjungpinang

2018 : SMKN 1 Tanjungpinang

2022 : STIE Pembangunan Tanjungpinang