

**PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PENEMPATAN DAN UPAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT NUMBING JAYA KECAMATAN
BINTAN PESISIR KABUPATEN BINTAN**

Siti Khardiyanti¹, Muhammad Idris², Iranita³

sitikhadiyanti@gmail.com

Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji
Jl. Politeknik Senggarang

Abstract

*This study aims to determine the effect of work experience, placement and wages on employee work productivity at PT Numbing Jaya, Bintan Pesisir District, Bintan Regency. The population in this study were 245 employees using non-probability sampling, namely the purposive sampling technique which was measured using the Slovin formula. So the number of samples as many as 71 respondents. This type of research is quantitative research. The questionnaire was tested for validity and reliability. Data analysis using multiple linear regression analysis which includes *t* test, *F* test and coefficient of determination. This research was conducted using SPSS version 25. The results showed that partially the variables of Work Experience (*X1*), Placement (*X2*), and Wages (*X3*) had a significant effect on Employee Work Productivity (*Y*). The results of the *F* test obtained *F*count of 146.675 with *F*table 2.74 which indicates that the variables of Work Experience (*X1*), Placement (*X2*), and Wages (*X3*) simultaneously have a significant effect on the Employee Productivity variable (*Y*). Based on the coefficient of determination test, about 86.2% of Employee Productivity variables are influenced by the variables of Work Experience (*X1*), Placement (*X2*), and Wages (*X3*). The remaining 13.8% was influenced by other factors not explained in this study.*

Keywords: Work Experience, Placement and Wages on Employee Work Productivity

I. Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Lebih dari 70 persen penduduk Indonesia tinggal di daerah perdesaan dengan sumber pendapatan di sektor pertanian. Jumlah penduduk yang bekerja di sektor pertanian di perkirakan masih mencapai 50 persen lebih pada umumnya taraf hidup mereka masih rendah. Desa Numbing merupakan desa yang terletak di Kecamatan Bintan Pesisir, Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Yang mempunyai luas wilayah 53 Km dengan batas-batas sebagai berikut: Sebelah Utara berbatasan dengan Desa Kelong dan Desa Mapur, sebelah Selatan berbatasan dengan Senayang, sebelah Barat berbatasan dengan Desa Mantang Besar dan sebelah Timur berbatasan dengan Laut

Cina Selatan. Jumlah penduduk nya sekitar 4058 Jiwa. Hampir sekitar 50% penduduknya bekerja sebagai petani penyadap karet.

PT Numbing merupakan Perusahaan Swasta yang bergerak di bidang Pengasapan Karet. Pengasapan Karet adalah metode pengawetan dan pengeringan karet lembaran menggunakan asap kayu bakar agar jamur tidak tumbuh saat penyimpanan. Pada umumnya pengasapan karet membutuhkan waktu 5-6 hari. Produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis-habisnya untuk di bahas, permasalahan yang terkait dalam produktivitas juga merupakan isu strategis bagi perusahaan yang memprogram masalah sumber daya manusia. Menurut Kussrianto (dalam Sutrisno 2017:102), Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif. Berdasarkan dari data hasil observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan di PT Numbing Jaya yang dilakukan peneliti, produktivitas kerja karyawan sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor , antara lain pengalaman kerja, penempatan dan upah.

Menurut Badjuri (dalam Susanto, 2020:58), Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan survei awal yang di lakukan peneliti pada perusahaan memperoleh informasi bahwa sebagian besar karyawannya sudah bekerja cukup lama, sehingga karyawan sudah berpengalaman dalam melakukan pekerjaan, namun ada beberapa karyawan baru yang ada di perusaaan tersebut yang perlu di berikan pengarahan dan juga pelatihan karena ada beberapa karyawan yang dulunya bekerja sebagai Nelayan dan Bertani yang masih bingung untuk melakukan pekerjaan karena belum adanya pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Pengalaman kerja karyawan perlu di berikan perhatian khusus guna kelancaran proses produksi.

Selain pengalaman kerja, penempatan kerja juga berpengaruh terhadap jalannya produktivitas kerja. Menurut Nurbaya (dalam Mansyur 2020:76), Penempatan adalah penugasan kembali karyawan pada pekerjaan atau jabatan baru. Adapun penempatan pekerjaan di PT Numbing Jaya yaitu : Dewan Komisaris, Direksi, Kuasa Direksi, Manajer Pabrik, ASKEP, KTU, Mising Kepala, Mandor, Krani AFD, Krani TU, Ass Pabrik, Penjualan, Pengolahan, Pembibitan, dan Penyadap Karet. Namun disini yang akan memberatkan karyawan di harapkan mampu menguasai segala bidang dan di lakukannya sistem rolling, seperti karyawan yang bekerja di bagian Pengolahan Karet biasanya di rolling untuk di tugaskan untuk bekerja di bagian Penjualan di karenakan kurangnya SDM, sehingga banyak karyawan yang mengeluh dengan sistem tersebut. Hal ini tentu akan membuat konsentrasi para karyawan menjadi lebih terbelah atau tidak bisa fokus pada satu bidang tertentu. Sehingga ada beberapa karyawan yang mengeluh dengan hal tersebut karena kebingungan untuk melakukan pekerjaan yang baru. Sebenarnya dengan di perlakukan rolling tersebut bertujuan untuk meningkatkan keterampilan yang di miliki karyawan, akan tetapi dalam hal ini juga membutuhkan proses dan ketelitian agar semua karyawan mampu meningkatkan keterampilannya dengan hasil yang maksimal.

Menurut Sulaiman (dalam Ghofur, 2020:7), Upah atau Gaji merupakan pembayaran yang diberikan oleh majikan kepada pekerja atau usahanya yang terlibat dalam proses produksi. Selain faktor pengalaman kerja, penempatan, faktor upah jug ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Dalam hal ini upah yang di berikan oleh pihak perusahaan pada PT Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir Kabupaten Bintan di berikan berdasarkan harian, namun sistem pengupahan telah berubah menjadi berdasarkan penghasilan karet yang di dihasilkan per hari oleh karyawan penyadap karet. Dikarenakan adanya perubahan sistem pengupahan yang tadinya upah berdasarkan harian kini berubah menjadi penghasilan getah/karet yang di dihasilkan perhari. Hal ini mengakibatkan banyaknya karyawan yang mengeluh dengan kondisi tersebut.

Dari latar belakang yang telah di paparkan maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan memilih judul penelitian tentang **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir Kabupaten Bintan”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, dapat di buat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya?
2. Apakah Penempatan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya?
3. Apakah Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya?
4. Apakah Pengalaman kerja, Penempatan dan Upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya?

Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang hendak di capai oleh penulis, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya
2. Untuk mengetahui pengaruh bagian penempatan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya
3. Untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, penempatan dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya.

II. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir, Kabupaten Bintan sebanyak 245 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan adalah 71 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan *Nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dengan angket atau kuesioner. Sub indikator selanjutnya menjadi titik tolak untuk membuat saat pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Berikut tingkatan dalam skala likert :

Tabel 1. Skala Likert pada Penelitian

No	Pilihan Jawaban	Kode	Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Ragu-ragu	RR	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono : 2019:147)

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis liner berganda dan uji hipotesis dengan tingkat signifikan 5% dan menggunakan SPSS versi 25.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi. Berikut hasil perhitungan statistik deskriptif dengan spss 25 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pengalaman Kerja(X1)	71	17	25	21,20	2,334
Penempatan (X2)	71	17	25	21,66	2,472
Upah (X3)	71	13	20	16,94	1,835
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	71	17	25	21,37	2,380
Valid N (listwise)	71				

Sumber : Data diolah, 2021

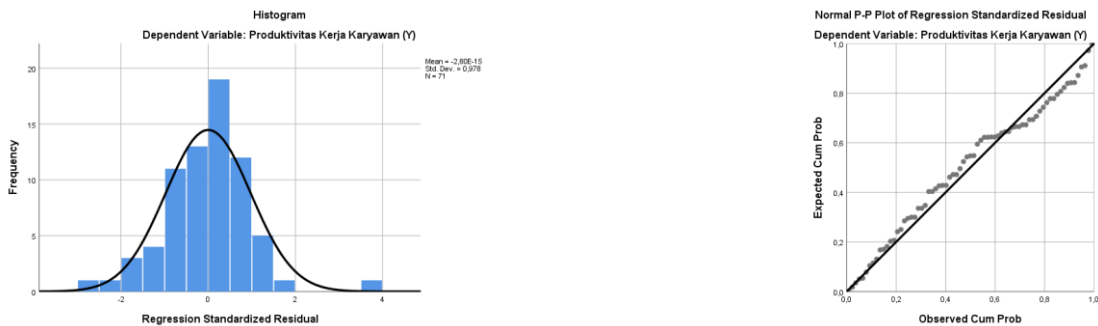
Berdasarkan data yang dipaparkan di tabel 2 menjelaskan bahwa pada variabel pengalaman kerja, jawaban minimum responden 17 dan maksimum 25, dengan rata-rata total jawaban 21,20 dan standar devisi 2,334. Variabel penempatan, jawaban minimum responden 17 dan maksimum 25 dengan rata-rata 21,66 dan standar devisi 2,472. Variabel upah, jawaban minimum responden 13 dan maksimum 20, dengan rata-rata 16,94 dan standar devisi 1,835. Variabel produktivitas kerja karyawan, jawaban minimum 17 dan maksimum 25, dengan rata-rata 21,37 dan standar devisi 2,380.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:107) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Suatu kuisiener dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisiener mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisiener tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono (2019:185) pengujian reliabilitias instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Dari pernyataan berikut dapat kita simpulkan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kusioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir kuisiener dapat dikatakan *reabel* apabila *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reabel apabila *cronbach's alpha* < 0,60. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,2303 sehingga semua instrumen dapat digunakan dalam penelitian ini. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel pengalaman kerja, penempatan, upah dan produktivitas kerja karyawan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu > 0,60 sehingga instrumen layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Data diolah, 2021

Gambar 1 & 2
Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 1 dan 2 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji *Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan nilai signifikan diatas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86513546
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,082
	Negative	-,077
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan Uji *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel 3 diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 diatas 0,05 ($>0,05$). Hal ini berarti data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2019:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolonieritas

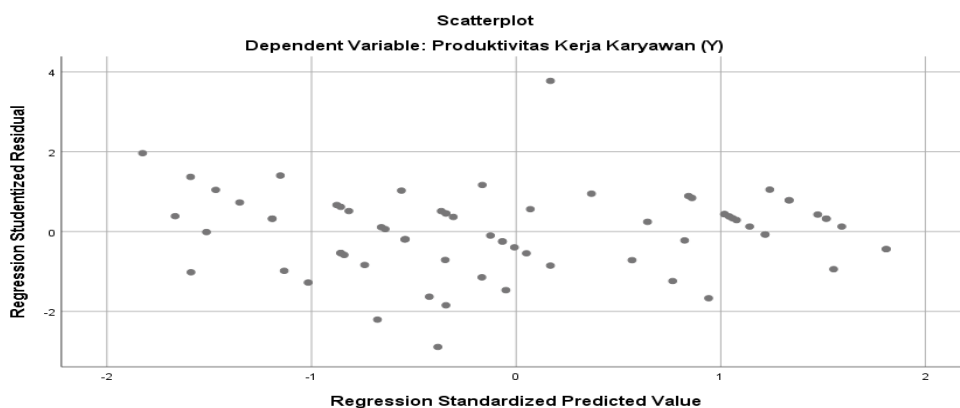
Model	Coefficients ^a	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Pengalaman Kerja (X1)	,254	3,944
Penempatan (X2)	,894	1,119
Upah (X3)	,261	3,837

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat diketahui nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas anatara variabel Pengalaman kerja, penempatan dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data diolah, 2021

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Dapat dilihat pada gambar 3 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji Glejser, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	1,657	,777		2,133	,037
	Pengalaman Kerja(X1)	-,073	,058	-,295	-1,246	,217
	Penempatan (X2)	-,002	,029	-,007	-,058	,954
	Upah (X3)	,033	,073	,106	,454	,651

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah, 2021

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja (X1), Penempatan (X2), Upah (X3) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Adapun model persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel dependen
- α = Konstanta
- $\beta_1... \beta_2... \beta_3$ = Koefisien regresi
- X1,X2,X3,X4 = Variabel Independen
- e = Standard error

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-1,327	1,198		-1,107	,272
	Pengalaman Kerja (X1)	,482	,090	,473	5,361	,000
	Penempatan (X2)	,130	,045	,135	2,873	,005
	Upah (X3)	,570	,113	,440	5,053	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja Karyawan} = -1,327 + 0,482 \text{ Pengalaman Kerja (X1)} + 0,130 \text{ Pengalaman (X2)} + 0,570 \text{ Upah (X3)} + e$$

Uji Hipotesis

Uji t (Pengujian Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil uji t secara parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,327	1,198		-1,107	,272
	Pengalaman Kerja (X1)	,482	,090	,473	5,361	,000
	Penempatan (X2)	,130	,045	,135	2,873	,005
	Upah (X3)	,570	,113	,440	5,053	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Kesimpulan yang bisa diambil dari analisis tabel 7 diatas adalah sebagai berikut:

1) Variabel Pengalaman Kerja (Hipotesis 1)

Variabel Pengalaman kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 5,361. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,361 > 1,996$). Maka dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga Pengalaman Kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2) Variabel Penempatan (Hipotesis 2)

Variabel Penempatan dengan nilai sig 0,005 dan nilai t_{hitung} 2,873. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,005 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 1,996$). Maka dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga Penempatan (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

3) Variabel Upah (Hipotesis 3)

Variabel Upah dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 5,053. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,053 > 1,996$). Maka dalam hal ini, H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga upah (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Hasil Uji F Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	344,087	3	114,696	146,675	,000 ^b
	Residual	52,392	67	,782		

Total	396,479	70		
-------	---------	----	--	--

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Upah (X3), Penempatan (X2), Pengalaman Kerja(X1)

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 8 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dengan nilai F_{hitung} 146,675. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0,05$, $df=k;n-k-1$ maka $df=3;71$) didapat F_{hitung} 146,675 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,74 ($146,675 > 2,74$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_4 diterima yang menunjukkan bahwa Pengalaman kerja, penempatan dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2016:95), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,932 ^a	,868	,862	,884

a. Predictors: (Constant), Upah (X3), Penempatan (X2), Pengalaman Kerja(X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel 9, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi atau *Adjusted R Square* sebesar 0,862, nilai menunjukkan bahwa 86,2% produktivitas kerja di jelaskan oleh variabel pengalaman kerja, penempatan dan upah dalam model regresi. Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pengalaman kerja, penempatan dan upah memberi pengaruh pada variabel produktivitas kerja karyawan sebesar 86,2% sedangkan sisanya 13,8% ($100\% - 86,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk diteliti dalam penelitian ini misalnya motivasi kerja.

Pembahasan

Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis kesatu dimana variabel pengalaman kerja dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 5,361. Ini berarti variabel pengalaman kerja nilai sig lebih kecil dan taraf signifikan ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,361 > 1,996$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya, Kecamatan Bintang Pesisir Kabupaten Bintang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa pengalaman kerja di PT Numbing Jaya, sebagian karyawannya sudah memiliki pengalaman kerja, sehingga sudah terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmahyanti (2019), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Btn kantor cabang syariah Malang. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Bank Bsk Tanjung Lombok Timur tahun 2017.

Pengaruh Variabel Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis dimana variabel penempatan dengan nilai sig 0,005 dan nilai t_{hitung} 2,873. Ini berarti variabel pengalaman kerja nilai sig lebih kecil dan taraf signifikan ($0,005 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,873 > 1,996$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_2 diterima, sehingga penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya, Kecamatan Bintang Pesisir Kabupaten Bintang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa penempatan di PT Numbing Jaya, terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arios (2018) yang menyatakan bahwa penempatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor dinas sosial provinsi Sumatera Utara. Dan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Angga (2020) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada pabrik tahu tempe di desa Suka Maju.

Pengaruh Variabel Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, hasil uji hipotesis ketiga yang ditunjukkan pada tabel 4.23 dimana variabel upah dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 5,053. Ini berarti variabel pengalaman kerja nilai sig lebih kecil dan taraf signifikan ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} , didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,053 > 1,996$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_3 diterima, sehingga upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya, Kecamatan Bintang Pesisir Kabupaten Bintang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa upah di PT Numbing Jaya, terjalin dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anjarwati (2021), yang menyatakan bahwa upah berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan PT Prima Kemasindo. Dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2017), yang menyatakan bahwa Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja CV. Maju Mapan.

Pengaruh Variabel Pengalaman Kerja, Penempatan, Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis yang ke empat bahwasannya bahwasannya nilai signifikan 0,000 dan nilai F_{hitung} 146,675 dengan F_{tabel} 2,74. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 5\%$, $df = 67$) didapat F_{hitung} 146,675 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2,74 ($146,675 > 2,74$). Maka dalam hal ini H_0 ditolak dan H_4 diterima yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja, penempatan dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahani (2019), yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja, penempatan dan upah berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan Jawa Timur. Dan di perkuat Anjarwati (2021) yang menyatakan bahwa pengujian secara simultan menunjukkan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Prima Kemasindo.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul pengaruh pengalaman kerja, penempatan dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya, Kecamatan Bintang Pesisir Kabupaten Bintang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya dengan nilai perbandingan t_{hitung}

dengan t_{tabel} ($5,361 > 1,996$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir Kabupaten Bintan.

2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa penempatan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($2,873 > 1,996$) dan nilai probabilitas sebesar $0,005 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa variabel pengalaman kerja mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir Kabupaten Bintan.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa upah berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($5,053 > 1,996$), dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini membuktikan bahwa variabel upah mempengaruhi variabel produktivitas kerja karyawan pada Karyawan PT Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir Kabupaten Bintan.
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa pengalaman kerja, penempatan dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Numbing Jaya pada Karyawan PT Numbing Jaya Kecamatan Bintan Pesisir Kabupaten Bintan. Hal ini dapat dilihat dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($146,675 > 2,74$) dan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

V. Daftar Pustaka

- Anjarwati, Aulia Rima. 2021. *Pengaruh Upah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Prima Kemasindo*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arios, Bima Ramadhan. 2018. *Pengaruh Penempatan Dan Kemampuan Bekerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan.
- Arianti, Yuni. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.Bank Bsk Tanjung-Lombok Timur Tahun 2017*. Diploma Thesis, Universitas Hamzanwadi.
- Astuti, Eka Indri. 2017. *Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Maju Mapan*. Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri. Jmk, Vol. 2, No. 1 Edisi Januari 2017: 33-43.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksara.
- Kurniadi, Dimas Alrasyid. 2021. *Pengaruh Pendidikan, Keterampilan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Cv. Boga Utama Amanda Brownies Cabang Palembang*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Kussrianto dan Sutrisno. 2017. *Produktivitas kerja dan kinerja karyawan pada perusahaan*. Bandung : Cv Bandar Maju.

- Nurmayanti, Yunita. 2019. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Btn Kantor Cabang Syariah Malang*. Undergraduate (S1) thesis, University Of Muhammadiyah Malang.
- Nurbaya, Sitti, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Revolusi Industri 4.0*. Makasar: CV. Nas Media Pustaka
- Rahani, Astin Nafa. 2019. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Penempatan Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UPT. Industri Kulit dan Produk Kulit Magetan Jawa Timur*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Salju dan Lukman, Muhammad. 2018. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo*. Jurnal Manajemen, Desember 2018, Halaman : 1-7 Vol. 4, No. 1 Issn : 2339-1510.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv. Mandar Maju.
- Setiawan Angga. 2020. *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Tempe Di Desa Suka Maju*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo.
- Sinaga. Sarman. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan*. Jurnal Ilmiah Metadata, Volume 2 Nomor 2 Mei 2020.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Sumantika, Ema. 2021. *Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Kain Tenun Nurmantika Kota Bima)*. Jurnal Manajemen Program Studi Manajemen STIE Bima Website: www.stiebima.ac.id (email. emasumantika@gmail.com).
- Usetyorini, S., & Masnah, F. (2017). *Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. White Oil Nusantara Manyar Gresik*. Gema Ekonomi (Jurnal Fakultas Ekonomi), 6(1), 51–56.
- W, Whina. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Graha Sejahtera (Sgs) Luwu*. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Zalika, Antika. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Daya Semesta Agro Persada Sidomulyo Kabupaten Banyuasin*. Skripsi M Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (Uin) Raden Fatah Palembang