

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

Kabupaten Jepara merupakan salah satu kabupaten yang masuk dalam wilayah Provinsi Jawa Tengah. Kabupaten Jepara terletak di titik koordinat 110°9'48,02" sampai 110°58'37,40" Bujur Timur dan 5°43'20,67" sampai 6°47'25,83" Lintang Selatan. Wilayah Kabupaten Jepara berbatasan langsung dengan sejumlah wilayah di sekitarnya. Sebelah utara dan barat berbatasan dengan laut Jawa, kemudian sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Pati dan Kudus. Sementara sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Demak.¹

Jepara dikenal sebagai kota ukir karena terdapat sentra kerajinan ukiran kayu yang terkenal hingga ke luar negeri. Namun selain ukiran kayu Jepara juga memiliki beberapa potensi ekonomi salah satunya adalah sentra konveksi.²

Sentra industri konveksi di Jepara berdiri sejak tahun 1970 dan pada tahun 1989 sentra industri konveksi tumbuh semakin pesat dan terkenal. Untuk itu ditahun berkembangnya usaha konveksi pemerintah Kabupaten Jepara meresmikan kecamatan Kalinyamatan sebagai pusat industri konveksi. Sentra konveksi sendiri terletak di Kecamatan Kalinyamatan yang berada disebelah selatan Ibukota Jepara. Kecamatan Kalinyamatan terdiri dari 12 desa dengan jumlah RT 239 dan RW 52. Di pandang dari segi ekonomi dan industri di lingkungan masyarakat, Kalinyamatan merupakan kecamatan paling maju di Jepara terutama di bidang konveksinya. Desa yang terkenal dengan sentra konveksinya berada di beberapa desa yaitu, Desa Sendang, Bandungrejo, Manyargading, Robayan dan Pendosawalan.³

Ketika mendatangi sentra penghasil berbagai macam jenis konveksi, keadaanya memang kelihatan sepi. Karena memang di desa-desa ini tidak ada warga yang menjadi penjual eceran atau satuan barang konveksi. Tetapi jika masuk ke rumah-rumah yang

¹ <https://tirto.id/profil-kabupaten-jepara-sejarah-letak-geografis-dan-peta-gAGg> diakses 15 April 2023 pukul 19.00

² https://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Jepara diakses 15 April 2023 pukul 19.00

³ <https://kalinyamatan.jepara.go.id/data-geografis/> diakses 15 April 2023 pukul 19.20

ada di sekitar desa Sendang, Bandungrejo, Manyargading, Robayan dan Pendosawalan baru akan kelihatan ada kegiatan seperti menjahit konveksi.⁴

2. Deskripsi Responden

Deskripsi responden perlu disajikan guna memberikan informasi tambahan berupa karakteristik, profil, serta bagaimana responden memiliki keterkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, peneliti membagi karaktersitik reponden menjadi tiga jenis, yaitu:

a. Jenis Kelamin

Adapun mengenai data usia responden karyawan UMKM konveksi di kecamatan kalinyamatan adalah sebagai berikut, sebagaimana dibawah ini:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	65	76%
Laki-laki	20	24%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti,2023

Dari hasil data yang ditabulasikan diatas, dapatdilihat bahwa mayoritas karyawan UMKM konveksi adalah perempuan yaitu sebesar 76% dan sisanya adalah laki-laki sebesar 24%.

b. Usia Responden

Adapun perihal data usia responden karyawan UMKM konveksi di kecamatan kalinyamatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Presentase
19-29 tahun	45	53%
30-39 tahun	31	36,5%
40-45 tahun	9	10,5%
Jumlah total	85	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwaada 53% yang berusia 19-29 tahun, 36,5% berusia 30-39 tahun, dan 10,5% yang berusia 40-45 tahun.

⁴<https://peluangusaha.kontan.co.id/news/sentra-konveksi-jepara-berdiri-sejak-1970-1> diakses 15 April 2023 pukul 20.00

c. Masa Kerja Responden

Data frekuensi masa bekerja pada UMKM konveksi adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Frekuensi Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
Lebih dari 1 tahun	49	57,7%
Kurang dari 1 tahun	36	42,3%
Total	85	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwamasa bekerja lebih dari satu tahun ada 57,7% yaitu 49 orang dan masa kerja kurang dari satu tahun ada 42,3% yaitu 36 orang.

3. Deskripsi Data Penelitian

a. Variabel Keterampilan

Tabel 4.4

Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Keterampilan

Variabel Keterampilan Kerja						
Item		K1	K2	K3	K4	K5
Jumlah SS	Responden	14	12	18	15	12
	Persentase	16,47 %	14,12 %	21,18 %	17,65 %	14,12 %
Jumlah S	Responden	48	30	50	45	50
	Persentase	56,47 %	35,29 %	58,82 %	52,94 %	58,82 %
Jumlah R	Responden	7	7	5	10	6
	Persentase	8,24 %	8,24 %	5,88 %	11,76 %	7,06 %
Jumlah TS	Responden	10	26	7	5	8
	Persentase	11,76 %	30,59 %	8,24 %	5,88 %	9,41 %
Jumlah STS	Responden	6	10	5	10	9
	Persentase	7,06 %	11,76 %	5,88 %	11,76 %	10,59 %
Jumlah Keseluruhan	Responden	85	85	85	85	85
	Persentase	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel deskripsi jawaban responden variabel keterampilan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama Kemampuan yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 14 orang atau 16,47%, setuju 48 orang atau 56,47%, ragu-ragu 7 orang atau 8,24%, tidak setuju 10 orang atau 11,76% dan sangat tidak setuju 6 orang atau 7,06%.
- 2) Pertanyaan kedua Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan mesin jahit, obras, dll, mendapat jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 12 orang atau 14,12%, setuju 30 orang atau 35,29%, ragu-ragu 7 orang atau 8,24%, tidak setuju 26 orang atau 30,59% dan sangat tidak setuju 10 orang atau 11,76%.
- 3) Pertanyaan ketiga Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 18 orang atau 21,18%, setuju 50 orang atau 58,82%, ragu-ragu 7 orang atau 8,24% tidak setuju 5 orang atau 5,88% dan sangat tidak setuju 10 orang atau 11,76%.
- 4) Pertanyaan keempat Saya mampu meberikan pedapat dan mengekspresikan ide-ide secara langusng kepada orang lain, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 17,65%, setuju 45 orang atau 52,94%, ragu-ragu 10 orang atau 11,76%, tidak setuju 5 orang atau 5,88% dan sangat tidak setuju 10 orang atau 11,766%.
- 5) Pertanyaan kelima Saya dapat mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah ditempat kerja secara individu maupun musyawarah, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 12 orang atau 14,12%, setuju 50 orang atau 58,82%, ragu-ragu 6 orang atau 7,06%, tidak setuju 8 orang atau 9,41% dan sangat tidak setuju 9 orang atau 10,59%.

b. Variabel Motivasi

Tabel 4.5
Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi

Variabel Motivasi						
Item		M1	M2	M3	M4	M5
Jumlah SS	Responden	22	14	21	14	12
	Persentase	25,8 8 %	15,29 %	24,71 %	16,47 %	14,12 %
Jumlah S	Responden	44	52	44	50	46
	Persentase	51,7 6 %	61,18 %	51,76 %	58,82 %	54,12 %

Jumlah R	Responden	7	5	3	5	10
	Persentase	8,24 %	5,88%	3,53%	5,88%	11,76 %
Jumlah TS	Responden	6	11	10	12	9
	Persentase	7,06 %	12,94 %	11,76 %	14,12 %	10,59 %
Jumlah STS	Responden	6	4	7	4	8
	Persentase	7,06 %	4,71%	8,24%	4,71%	9,41%
Jumlah Keseluruhan	Responden	85	85	85	85	85
	Persentase	100 %	100%	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel deskripsi jawaban responden variabel keterampilan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama Saya merasa hubungan dengan rekan kerja dapat menumbuhkan rasa persaudaraan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 22 orang atau 25,88%, setuju 44 orang atau 51,7%, ragu-ragu 7 orang atau 8,24%, tidak setuju 6 orang atau 7,06% dan sangat tidak setuju 6 orang atau 7,06%.
- 2) Pertanyaan kedua Saya mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama karyawan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 13 orang atau 15,29%, setuju 52 orang atau 61,18%, ragu-ragu 5 orang atau 5,88%, tidak setuju 11 orang atau 12,94% dan sangat tidak setuju 4 orang atau 4,71%.
- 3) Pertanyaan ketiga Dalam melaksanakan pekerjaan saya berusaha untuk menghindari kesalahan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 21 orang atau 24,71%, setuju 44 orang atau 51,76%, ragu-ragu 3 orang atau 3,53%, tidak setuju 10 orang atau 11,76% dan sangat tidak setuju 7 orang atau 8,24%.
- 4) Pertanyaan keempat Apabila terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, saya segera memperbaiki-nya, memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau 16,47%, setuju 50 orang atau 58,82%, ragu-ragu 5 orang atau 5,88%, tidak setuju 12 orang atau 14,12% dan sangat tidak setuju 4 orang atau 4,71%.
- 5) Pertanyaan kelima Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 12 orang atau

14,12%, setuju 46 orang atau 54,12%, ragu-ragu 10 orang atau 11,76%, tidak setuju 9 orang atau 10,59% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 9,41%.

c. Variabel Upah Kerja

Tabel 4.6

Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Upah Kerja

Variabel Upah Kerja						
Item		U1	U2	U3	U4	U5
Jumlah SS	Responden	13	8	6	10	15
	Persentase	15,29 %	9,41%	7,06 %	11,76 %	17,65 %
Jumlah S	Responden	33	45	46	41	39
	Persentase	38,82 %	52,94 %	54,12 %	48,24 %	45,88 %
Jumlah R	Responden	14	10	13	10	8
	Persentase	16,47 %	11,76 %	15,29 %	11,76 %	9,41%
Jumlah TS	Responden	17	18	15	20	13
	Persentase	20,00 %	21,18 %	17,65 %	23,53 %	15,29 %
Jumlah STS	Responden	8	4	5	4	10
	Persentase	9,41%	4,71%	5,88 %	4,71%	11,76 %
Jumlah Keseluruhan	Responden	85	85	85	85	85
	Persentase	100%	100%	100 %	100%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel deskripsi jawaban responden variabel upah kerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama Upah yang diberikan sudah sesuai dengan jam kerja, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 13 orang atau 15,29%, setuju 33 orang atau 38,82%, ragu-ragu 14 orang atau 16,47%, tidak setuju 17 orang atau 20,00% dan sangat tidak setuju 8 orang atau 9,41%.
- 2) Pertanyaan kedua Sistem pemberian upah sudah sesuai, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 8 orang atau 9,41%, setuju 45 orang atau 52,94%, ragu-ragu 10 orang atau 11,76%, tidak setuju 18 orang atau 21,18% dan sangat tidak setuju 4 orang atau 4,71%.

- 3) Pertanyaan ketiga Upah yang diberikan sesuai dengan produk yang saya hasilkan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 6 orang atau 7,06%, setuju 46 orang atau 54,12%, ragu-ragu 13 orang atau 15,29%, tidak setuju 15 orang atau 17,65% dan sangat tidak setuju 5 orang atau 5,88%.
- 4) Pertanyaan keempat Upah yang diberikan sesuai dengan lamanya saya bekerja pada konveksi ini, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 10 orang atau 11,76%, setuju 41 orang atau 48,24%, ragu-ragu 10 orang atau 11,76%, tidak setuju 20 orang atau 23,53% dan sangat tidak setuju 4 orang atau 4,71%.
- 5) Pertanyaan kelima Upah yang diberikan pada karyawan dapat memenuhi kebutuhan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 15 orang atau 17,65%, setuju 39 orang atau 45,88%, ragu-ragu 8 orang atau 9,41%, tidak setuju 13 orang atau 15,29% dan sangat tidak setuju 10 orang atau 11,76%.

d. Variabel Produktivitas Kerja

Tabel 4.7

Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Produktivitas Kerja

		Variabel Produktivitas Kerja							
Item		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Jumlah SS	Responden	12	8	13	19	23	19	13	18
	Persentase	14,12 %	9,41 %	15,29 %	22,35 %	27,06 %	22,35 %	15,29 %	21,18 %
Jumlah S	Responden	51	44	42	53	46	42	13	18
	Persentase	60,00 %	7,06 %	49,41 %	62,35 %	54,12 %	49,41 %	15,29 %	21,18 %
Jumlah R	Responden	6	7	13	3	5	9	11	9
	Persentase	7,06 %	8,24 %	15,29 %	3,53 %	5,88 %	10,59 %	12,94 %	10,59 %
Jumlah TS	Responden	8	15	12	6	4	10	7	8
	Persentase	9,41 %	17,65 %	14,12 %	7,06 %	4,71 %	11,76 %	8,24 %	9,41 %
Jumlah STS	Responden	7	11	5	4	7	5	6	7
	Persentase	8,24 %	12,94 %	5,88 %	4,71 %	8,24 %	5,88 %	7,06 %	8,24 %
Jumlah	Respond	85	85	85	85	85	85	85	85

Keseluruhan	en								
	Persentase	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber : Data Primer yang diolah peneliti,2023

Berdasarkan tabel deskripsi jawaban responden variabel produktivitas kerja, dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pertanyaan pertama Saya mampu memahami segala sesuatu yang berhubungan dengan bidang pekerjaan saya secara cepat dan tepat, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 12 orang atau 14,12%, setuju 51 orang atau 60,00%, ragu-ragu 6 orang atau 7,06%, tidak setuju 8 orang atau 9,41% dan sangat tidak setuju 7 orang atau 8,24%.
- 2) Pertanyaan kedua Tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 8 orang atau 9,41%, setuju 44 orang atau 51,76%, ragu-ragu 7 orang atau 8,24%, tidak setuju 15 orang atau 17,65% dan sangat tidak setuju 11 orang atau 12,94%.
- 3) Pertanyaan ketiga Saya memiliki ambisi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 13 orang atau 15,29%, setuju 42 orang atau 49,41%, ragu-ragu 13 orang atau 15,29%, tidak setuju 12 orang atau 14,12% dan sangat tidak setuju 5 orang atau 5,88%.
- 4) Pertanyaan keempat Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 19 orang atau 22,35%, setuju 53 orang atau 62,35%, ragu-ragu 3 orang atau 3,53%, tidak setuju 6 orang atau 7,06% dan sangat tidak setuju 4 orang atau 4,71%.
- 5) Pertanyaan kelima Mutu dari hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang telah ditetapkan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 23 orang atau 27,06%, setuju 46 orang atau 54,12%, ragu-ragu 5 orang atau 5,88%, tidak setuju 4 orang atau 4,71% dan sangat tidak setuju 7 orang atau 8,24%.
- 6) Pertanyaan keenam Saya lebih mementingkan kualitas dan kuantitas dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang baik, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 19 orang atau 22,35%, setuju 42 orang atau 49,41%, ragu-ragu 9 orang atau 10,59%, tidak setuju 10

orang atau 11,76% dan sangat tidak setuju 5 orang atau 5,88%.

- 7) Pertanyaan ketujuh Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 13 orang atau 15,29%, setuju 48 orang atau 56,47%, ragu-ragu 11 orang atau 12,94%, tidak setuju 7 orang atau 8,24% dan sangat tidak setuju 6 orang atau 7,06%.
- 8) Pertanyaan kedelapan Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah di tentukan, memperoleh jawaban dari responden sangat setuju sebanyak 18 orang atau 21,18%, setuju 43 orang atau 50,59%, ragu-ragu 9 orang atau 10,59%, tidak setuju 8 orang atau 9,41% dan sangat tidak setuju 7 orang atau 8,24%.

4. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas merupakan uji yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak. Alat ukur yang dimaksud adalah pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Instrument kuesioner dikatakan valid jika nilai signifikansi $> 0,05$ atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.⁵

Jumlah nilai r_{tabel} dapat ditentukan dengan rumus *degree of freedom* (df) = n - Untuk nilai (n) pada rumus ialah total responden, yang terdapat pada peneltian ini sejumlah 85. Sehingga pada rumus ini df = 85 - 2 = 83. Pada table r dengan df = 83 maupun alpha 0,05 diperoleh r_{tabel} senilai 0,213. Sehingga item-item pada instrument dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari 0,213.

a) Variable Keterampilan (X1)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel X1

em Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.Q1	0,810	0,213	Valid
X1.Q2	0,743	0,213	Valid
X1.Q3	0,676	0,213	Valid
X1.Q4	0,625	0,213	Valid
X1.Q5	0,615	0,213	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

⁵Nilda Miftahul Janna, "Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS", Jurnal STAI Vol.1, No.2, 208. 5

Berdasarkan tabel di atas variable keterampilan memiliki 5 item pertanyaan dengan keterangan hasil uji validitasnya pada tabel yaitu **valid**. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b) Variable Motivasi (X2)

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel X2

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X2.Q1	0,568	0,213	Valid
X2.Q2	0,761	0,213	Valid
X2.Q3	0,727	0,213	Valid
X2.Q4	0,533	0,213	Valid
X2.Q5	0,781	0,213	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel di atas variable keterampilan memiliki 5 item pertanyaan dengan keterangan hasil uji validitasnya pada tabel yaitu **valid**. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

c) Variabel Upah Kerja (X3)

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel (X3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X3.Q1	0,807	0,213	Valid
X3.Q2	0,697	0,213	Valid
X3.Q3	0,545	0,213	Valid
X3.Q4	0,670	0,213	Valid
X3.Q5	0,654	0,213	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel di atas variable keterampilan memiliki 5 item pertanyaan dengan keterangan hasil uji validitasnya pada tabel yaitu **valid**. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

d) Variable Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 4.11

Hasil Uji Validitas Variabel Y

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.Q1	0,644	0,213	Valid
Y.Q2	0,576	0,213	Valid
Y.Q3	0,609	0,213	Valid
Y.Q4	0,578	0,213	Valid
Y.Q5	0,568	0,213	Valid

Y.Q6	0,587	0,213	Valid
Y.Q7	0,535	0,213	Valid
Y.Q8	0,648	0,213	Valid

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis,2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel produktivitas kerja terdiri dari 8 item pertanyaan, yang memiliki hasil uji validitas **valid**. Karena hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2) Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item pernyataan dapat dipercaya keakuratannya atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan dengan memakai pendekatan internal consistency reliability yang menggunakan *alpha Cronbach* untuk mengidentifikasi seberapa baik relasi antara item-item dalam instrument penelitian.⁶ Apabila nilai cronchbach alpha $> 0,60$ maka pertanyaan kuesioner dapat dikatakan reliabel.⁷ Berikut hasil uji reliabilitas dengan SPSS, yakni:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefitiens	Cronchbach Alpha	Keterangan
Keterampilan	5 item	0,721	Reliabel
Motivasi	5 item	0,702	Reliabel
Upah Kerja	5 item	0,703	Reliabel
Produktivitas Kerja	8 item	0,736	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan data dari tabel diatas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variable memiliki nilai hasil uji reliabilitas dengan *Cronchbach Alpha* $> 0,60$ yang artinya seluruh variable penelitian dapat dikatakan **reliabel**.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

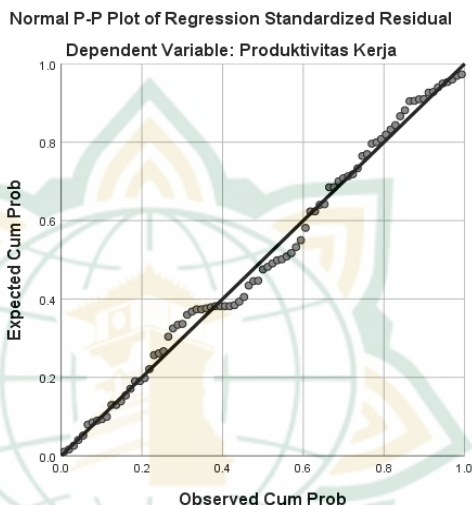
Uji normalitas digunakan untuk menguji nilai residual apakah terdistribusi dengan normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan Normal P-P Plot Regression

⁶Agung Widhi Kurniawan dan Zarah Puspitaningtyas, *Metode Studi Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), 97.

⁷Ema Sumantika, dkk. “Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja”, *Jurnal EduSociata*, Vol.4, No.1, 2021. 18

Standardized untuk menguji normalitas data. Jika titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal artinya nilai residual telah normal.⁸ Berikut hasil uji normalitas :

Gambar 4.1
Uji Normalitas



Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah penulis, 2023

Berdasarkan gambar diatas grafik probability plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

⁸Ce Gunawan, Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Dengan Statistika, (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 109-110.

https://www.google.co.id/books/edition/Mahir_Menguasai_SPSS_Panduan_Praktis_Men/babXDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=ce+gunawan++mahir+menggunakan+spss+panduan+praktis&pg=PA200&printsec=fronover

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang mempunyai hubungan linear mendekati sempurna antar variable independen atau variable terikat. Karena dalam pengujian ini model regresi yang tepat adalah diantara variabel bebas tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10.⁹ Hasil pengujiannya dibawah ini:

Tabel 4.13
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Toleransi	VIF
Keterampilan	0,905	1,105
Motivasi	0,902	1,106
Upah Kerja	0,837	1,187

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai pada tolerance lebih dari 0,1 dan nilai pada VIF kurang dari 10. Sehingga dapat dikatakan model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Sebuah model regresi yang dikatakan baik yaitu model regresi yang homokedastisitas. Dengan kata lain pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Tujuan dilakukannya uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka dinyatakan homokedastisitas dan jika memilih perbedaan maka dinyatakan heteroskedastisitas.¹⁰ Untuk menguji heteroskedastisitas sebuah model regresi bisa

⁹Rochmat Aldy Purnomo, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS, (Ponorogo: WADE Group,2016), 121.

¹⁰Ce Gunawan, Mahir Menguasai SPSS Panduan Praktis Mengolah Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Dengan Statistika, (Yogyakarta: Budi Utama, 2020), 109-110.

https://www.google.co.id/books/edition/Mahir_Menguasai_SPSS_Panduan_Praktis_Men/babXDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=ce+gunawan++mahir+menggunakan+spss+panduan+praktis&pg=PA200&printsec=frontcover

menggunakan metode uji gleser dengan ketentuan memiliki:¹¹

- a) Model regresi dengan nilai koefisien parameter mempunyai nilai sig > 0,05 hingga pada model tersebut tidak tercantum heteroskedastisitas.
- b) Model regresi dengan nilai koefisien parameter mempunyai nilai sig < 0,05 hingga pada model tersebut tercantum heteroskedastisitas.

Tabel 4.14
Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig
Keterampilan	0,200
Motivasi	0,054
Upah Kerja	0,104

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis,

2023

Berdasarkan hasil pada tabel uji heteroskedastisitas diatas, diketahui bahwa nilai koefisien sig. pada setiap variabel bebas memiliki hasil nilai sig lebih dari 0,0. Pada variabel keterampilan 0,200 > 0,05 nilai sig. Pada Variabel motivasi 0,054 > 0,05 nilai sig. Pada Variabel Upah Kerja 0,104 > 0,05. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas atau dapat dikatakan model regresi ialah homokedastisitas.

c. Hasil Uji Hipotesis

1) Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas, dan guna untuk memprediksi suatu nilai dari variabel dependen berlandaskan variabel independen.¹² Persamaan regresinya dalam pengujian ini adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ yang bermanfaat untuk analisis bersama (simultan) antara kualitas produk (X1), harga (X2), dan *Online Customer Review* (X3) terhadap

¹¹Slamet Riyanto dan Aglis Anindhita Hatmawan, Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 209.

https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Riset_Penelitian_Kuantitatif_Pene/W2vXDwAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=slamet+riyanto+metode+kuantitatif&pg=PR3&printsec=frontcover

¹²Rochmat Aldy Purnomo, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS, (Ponorogo: WADE Group,2016), 161.

Keputusan Pembelian (Y).Dapat dilihat hasilnya dibawah ini:

Tabel 4.15
Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandarized Coefficients		standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Konstanta	6,047	5,190	
Keterampilan	0,123	0,203	0,059
Motivasi	0,354	0,196	0,175
Upah Kerja	0,697	0,154	0,456

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan pada hasil analis regresi linear berganda yang tertera pada tabel diatas, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

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

$$Y = 6,047 + 0,123X_1 + 0,354X_2 + 0,697X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen pada model regresi yaitu Produktivitas Kerja

β = Koefisien regresi yaitu nilai perubahan pada variabel Y yang didasarkan pada setiap variabel X_1, X_2 dan X_3

a = Konstanta, yaitu nilai Y apabila X_1, X_2 dan X_3 sama dengan nol

X_1 = Variabel bebas pertama yaitu keterampilan

X_2 = Variabel bebas kedua yaitu motivasi

X_3 = Variabel bebas ketiga yaitu upah kerja

Hasil persamaan ialah terdapat pengaruh antaraketerampilan, motivasi dan upah kerja terhadap produktivitas kerja.

a) Nilai konstanta diatas menghasilkan nilai positif sebesar 6,047 artinya jika Keterampilan, Motivasi dan Upah Kerja nilainya 0 maka produktivitas kerja karyawan nilainya 6,047.

b) Koefisien regresi variabel keterampilan (X_1) yaitu 0,123 menyatakan tingginya pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan satu arah (*positive*) berarti jika keterampilan terjadi peningkatan 1% maka

produktivitas kerja karyawan akan terjadi peningkatan 0,123. Namun jika terjadi penurunan 1% keterampilan otomatis akan membuat menurun produktivitas kerja karyawan sebesar 0,123.

- c) Koefisien regresi variabel motivasi (X2) yaitu 0,354 menyatakan tingginya pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan satu arah (*positive*) berarti jika motivasi terjadi peningkatan 1% maka produktivitas kerja karyawan akan terjadi peningkatan 0,354. Namun jika terjadi penurunan 1% motivasi otomatis akan membuat penurunan pada produktivitas kerja karyawan sebesar 0,354.
- d) Koefisien regresi variabel upah kerja (X3) yaitu 0,697 menyatakan tingginya pengaruh upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan satu arah (*positive*) berarti jika upah kerja terjadi peningkatan 1% maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat 0,697. Namun jika terjadi penurunan 1% upah kerja otomatis akan terjadi penurunan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,697.

2) Uji T (Uji Parsial)

Uji t (t-test) ialah uji koefisien regresi secara parsial, yang memiliki tujuan untuk mengetahui signifikansi kontribusi secaraparsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menganggap bahwa variabel bebas yang lain dianggap konstan.¹³ Dalam melakukan uji parsial ini dapat dilakukan dengan program SPSS. Untuk mengetahui apakah sebuah variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh atau tidak pada variabel dependen dapat digunakan penilaian dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas signifikansinya $< \alpha (0.05)$, maka dikatakan H_a diterima dan H_o ditolak.
- b) Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta dari nilai probabilitas signifikansinya $> \alpha (0.05)$, maka dikatakan H_a ditolak dan H_o diterima.

Untuk mengetahui besarnya nilai t_{tabel} dapat diperoleh pada derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$, dimana n yaitu jumlah sampel, k yaitu jumlah variabel bebas dalam

¹³Rochmat Aldy Purnomo, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS, (Ponorogo: WADE Group, 2016),

penelitian. Maka(df) = 85 – 3 – 1 didapatkan nilai 81. Melihat pada tabel distribusi t_{tabel} diperoleh nilai t tabel-81 sebesar 1,989.

Tabel 4.16
Hasil Uji T

Model	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Keterampilan	2,607	1,989	0,016
Motivasi	2,803	1,989	0,005
Upah Kerja	3,523	1,989	0,000

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji t diatas, dapat dijabarkan dengan penjelasan sebagai berikut:

a) Variabel Keterampilan (X_1)

Uji statistik pada variabel kualitas produk pada keputusan pembelian memaparkan nilai t_{hitung} dengan nilai 2,607 dengan nilai t_{tabel} 1,989 serta nilai signifikansinya 0,016. Ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $p\text{-sig} < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Merujuk pada hasil uji T diatas, diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh keterampilan pada produktivitas kerja”, diterima. Hasil pada penelitian ini mengindikasikan bahwa keterampilan mempengaruhi produktivitas kerja.

b) Variabel Motivasi (X_2)

Uji statistik pada variabel motivasi memaparkan nilai t_{hitung} dengan nilai 2,803 dengan nilai t_{tabel} 1,989 serta nilai signifikansinya 0,005. Ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $p\text{-sig} < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Merujuk pada hasil uji T diatas, diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh motivasi pada produktivitas kerja karyawan” diterima. Hasil pada penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

c) Variabel Upah Kerja (X3)

Uji statistik pada variabel upah kerja memaparkan nilai t_{hitung} dengan nilai 3,523 dengan nilai t_{tabel} 1,989 serta nilai signifikansinya 0,000. Ini berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai $p\text{-sig} < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel upah kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Merujuk pada hasil uji T diatas, diambil kesimpulan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “Terdapat pengaruh upah kerja pada produktivitas kerja karyawan” diterima. Hasil pada penelitian ini mengindikasikan bahwa upah kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3) Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 0.05. Jika nilai dari F hasil perhitungan memiliki hasil lebih besar daripada nilai dari F tabel maka hipotesis alternatif, yang menunjukkan bahwa semua variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.¹⁴

Untuk mencari nilai F tabel maka dapat digunakan derajat kepercayaan (df) = $n - k - 1$, dengan n yaitu jumlah sampel serta k yaitu jumlah dari variabel independen. Sehingga didapatkan F tabel $df = 10 - 3 - 1$ hasilnya 81, dengan nilai signifikansi 0,05 pada tabel distribusi F yaitu 2,72.

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sign.
	3,191	2,72	0,028

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji F pada regresi linier berganda didapatkan hasil nilai F_{hitung} 3,191. Hasil ini mengindikasikan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,191 > 2,72$). Dapat disimpulkan bahwa keterampilan, motivasi dan upah kerja simultan memiliki pengaruh pada produktivitas kerja karyawan.

¹⁴Mulyono, *Berprestasi Melalui JFP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*, (Yogyakarta: Budi Utama 2018), 113

Nilai signifikan pada hasil uji F menunjukkan nilai 0,028, hal ini mengungkapkan mengenai nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dari karakteristik keterampilan, motivasi dan upah kerja secara bersamaan dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

4) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi R^2 dilakukan untuk mengetahui efisiensi dari model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel terikat. Besarnya nilai pada koefisien determinasi yaitu nol sampai satu. Semakin besar nilai R^2 maka berbanding lurus dengan kemampuan dari variabel independen pada model dalam menjelaskan variabel dependen.¹⁵ Berikut ini ialah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
	0,810	0,506	0,502	4,726

Sumber: Data Output SPSS 26 yang diolah oleh penulis, 2023

Merujuk pada hasil uji yang dijelaskan pada tabel diatas, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,502. Hal ini memperlihatkan bahwa transformasi pada produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel keterampilan, motivasi dan upah kerja sebesar 50,2%. 49,8% lainnya dijelaskan atau dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini. 49,8% Variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah lingkungan kerja, tingkat pendidikan, disiplin kerja, pengalaman kerja, sikap kerja, etos kerja, insentif dsb.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Keterampilan Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dari lima indikator pada variabel keterampilan sebanyak 21,18% responden menyatakan sangat setuju dan 58,82% setuju. Sehingga dari hasil tersebut terdapat adanya pengaruh variabel keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan keterampilan yang

¹⁵Imam Ghazali, Aplikasi Analisis Multifariate Dengan Program IBM SPSS 21, (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2013), 87.

dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya dan dengan kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan dapat memudahkan mereka untuk mengerjakan tugas pekerjaannya.

Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik, maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya, dan sebaliknya ketika karyawan kurang memiliki keterampilan dalam bekerja maka produktivitasnya akan menurun.

Studi ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins bahwa keterampilan kerja ialah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.¹⁶

Riset ini selaras dengan hasil penelitian dari Ria Wahyuning Astuti yang membuktikan adanya pengaruh secara signifikan variabel keterampilan kerja pada produktivitas kerja karyawan dengan tingkat pengaruh yang kuat.¹⁷ Artinya apabila karyawan memiliki keterampilan kerja yang baik maka produktivitas akan mencapai peningkatan.

Atau lebih luas lagi keterampilan kerja ialah satu diantara determinan yang dapat menimbulkan peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan produktivitas yang tinggi maka karyawan perlu memiliki keterampilan kerja yang baik.

2. Motivasi Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dari lima indikator pada variabel motivasi kerja sebanyak 25,88% responden menyatakan sangat setuju dan 61,18% setuju. Sehingga dari hasil tersebut terdapat adanya pengaruh variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya hubungan persaudaraan dan komunikasi yang terjalin dengan baik antar sesama karyawan dapat menumbuhkan motivasi yang baik dengan begitu dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Sehingga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

¹⁶Robbins (2006), dikutip dalam Feri Syahdan, "Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja", *Jurnal Psikoborneo* Vol.5, No.1, 2017. 84

¹⁷Ria Wahyuning Astuti, "Pengaruh Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* Vol.1, No.1.28

Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebaliknya ketika karyawan kurang memiliki motivasi dalam bekerja maka produktivitasnya akan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Rafika Damanik, dkk. Yang mengindikasikan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan.¹⁸

Studi ini searah dengan teori George dan Jones bahwa motivasi kerja ialah sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah.¹⁹

Artinya dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Upah Kerja Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dari lima indikator pada variabel upah kerja sebanyak 17,65% responden menyatakan sangat setuju dan 54,12% setuju. Sehingga dari hasil tersebut terdapat adanya pengaruh variabel upah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Karena dengan pemberian upah yang sebanding dengan hasil kerjanya maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga upah kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Arah hubungan positif menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan mendapatkan upah yang layak atau sebanding dengan hasil kerjanya, maka akan meningkatkan produktivitas kerjanya dan sebaliknya ketika karyawan mendapatkan upah kurang sesuai dan tidak dapat memenuhi kebutuhannya maka produktivitasnya dalam bekerja akan menurun.

¹⁸Sri Rafika Damanik, dkk. "Pengaruh Pendidikan, Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru di SMP N 1 Lima Puluh Kecamatan Lima Puluh Kabupaten Batu Bara", *Jurnal Sains Ekonomi* Vol.1, No.1, 2020. 35

¹⁹George J & Jones G (2005), dikutip dalam Endo Wijaya, dkk. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.2, No.1, 2010. 102

Riset ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Andri Astuti yang membuktikan bahwa adanya pengaruh antara variabel upah kerja positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.²⁰

Hal ini berarti bahwa upah mempengaruhi kemampuan karyawan saat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Maka dari itu upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, karena besaran upah yang didapat oleh karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja bagi karyawan sehingga produktivitasnya dapat meningkat.

Studi ini searah dengan teori Sonny Sumarsono bahwa upah kerja ialah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar perjanjian kerja antar pengusaha.²¹



²⁰Eka Andri Astuti, “pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol.2, No.1, 2017. 41

²¹Sonny Sumarsono, “*Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusi dan Ketenaga Kerjaan*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003). 138