

## **Pengaruh Upah, Motivasi Kerja dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati**

**Susi Sasmita Sari<sup>1</sup> dan Mochamad Fadjar Darmaputra<sup>2</sup>**  
email: [susisasmitasari10@gmail.com](mailto:susisasmitasari10@gmail.com), [fadjar.upgris@gmail.com](mailto:fadjar.upgris@gmail.com)  
**Universitas PGRI Semarang**

### **Abstract**

*This research is motivated by the unstable work productivity of employees at UD Cahaya Anisa which is influenced by several factors, namely wages, work motivation, and work period. The purpose of this study was to partially and simultaneously examine the effect of wages, work motivation, and work period on employee productivity at UD Cahaya Anisa, Kuwawur Village, Pati Regency. This study uses quantitative methods and includes the type of associative research. The population in this study were 127 employees of UD Cahaya Anisa with a sample of 97 respondents. The sampling technique used is purposive sampling with the condition that employees continue to work as usual during the corn harvest season for at least 2 weeks. Data collection techniques used in this study were questionnaires. The data analysis technique used classical assumption test, multiple linear regression, t test, F test, and coefficient of determination. The results showed that: 1) wages has a positive and significant effect on employee work productivity, 2) work motivation has a positive and significant effect on employee productivity, 3) work period has a positive and significant effect on employee productivity, 4) wages, work motivation, and work period have a positive and significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** *Wages, Work Motivation, Work Period and Employee Work Productivity*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tidak stabilnya produktivitas kerja karyawan di UD Cahaya Anisa yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu upah, motivasi kerja, dan masa kerja. Tujuan penelitian ini ialah menguji pengaruh upah, motivasi kerja, dan masa kerja secara parsial dan simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati. Penelitian ini memakai metode kuantitatif dan termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan UD Cahaya Anisa berjumlah 127 dengan sampelnya sebanyak 97 responden. Teknik pengambilan sampel memakai *purposive sampling* dengan ketentuan karyawan yang tetap bekerja seperti biasanya pada musim panen jagung setidaknya selama 2 minggu. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket atau kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 3) masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 4) upah, motivasi kerja, dan masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** *Upah, Motivasi Kerja, Masa Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia ialah individu yang berperan sebagai aktivis lembaga yang aktif dan inovatif di perusahaan atau lembaga lain dengan fungsi aset, dan kemampuan mereka perlu dilatih dan dikembangkan lebih lanjut (Susan, 2019). Pengelolaan, pelatihan, dan pengembangan sdm dilakukan dengan maksimal untuk menciptakan sumber daya manusia yang berpotensi tinggi agar mudah bersaing dalam meningkatkan produktivitas optimal. Untuk lebih mengembangkan bisnis dan mendapatkan kepercayaan yang tinggi dari dunia luar, perusahaan harus terus bekerja keras untuk meningkatkan efisiensi karyawannya.

Produktivitas adalah perhubungan keluaran dan masukan. Menurut Simamora dalam Saleh dan Utomo (2018) produktivitas kerja karyawan yaitu kemahiran untuk mendapatkan keuntungan banyak dari fasilitas yang disediakan dengan memperoleh output juga input terbaik. Menurut Sutrisno (2017: 104-105) untuk mengukur produktivitas kerja karyawan diperlukannya indikator yaitu:

- 1) Kemampuan
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri
- 5) Mutu
- 6) Efisiensi

Ada dua kelompok faktor yang mendorong produktivitas kerja karyawan. Faktor pribadi, yaitu: usia, motivasi, temperamen, kelelahan, dan kondisi fisik pribadi; faktor dari luar individu yaitu: upah, jam kerja, keluarga, bentuk organisasi dan lingkungan sosial (Tiffin dan Cormick dalam Sutrisno, 2017 : 103). UD Cahaya Anisa berdiri pada tahun 2005 di Desa Kuwawur Rt. 004

Rw. 003 Kecamatan Sukolilo Kabupaten Pati yang bergerak di bidang pengolahan mete dengan pemilik bernama Bapak Sukaryono. Sebagai usaha mete tertua di Desa Kuwawur dan juga terdapat cukup banyak persaingan dalam usaha tersebut, tentunya masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh UD Cahaya Anisa yaitu mengenai upah, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawannya. Berikut ini merupakan data dari produktivitas kerja karyawan per minggu untuk kegiatan ceklok dan ngopen UD Cahaya Anisa bulan April-Juni 2021.

**Tabel 1.1**  
**Data Produktivitas Kerja Karyawan dalam Kegiatan *Ceklok***  
**UD Cahaya Anisa Bulan April-Juni 2021**

No	Waktu		Kegiatan <i>Ceklok</i>		Produktivitas	
	Bulan	Minggu	Jumlah Karyawan	Hasil (Kg)	Karyawan (Kg)	Keterangan
1	April	2	148 Orang	4363.2	29.5	Produktif
		3	104 Orang	2709.5	26.0	Kurang produktif
		4	138 Orang	3046.1	22.1	Kurang produktif
		5	128 Orang	4160	32.5	Produktif
2	Mei	5	99 Orang	2152.3	21.7	Kurang produktif
3	Juni	1	72 Orang	1463	20.3	Kurang produktif
		2	51 Orang	502.8	9.9	Tidak produktif
		3	129 Orang	3382.6	26.2	Kurang produktif

Sumber: Observasi (UD Cahaya Anisa, 2021)

**Tabel 1.2**  
**Data Produktivitas Kerja Karyawan dalam Kegiatan *Ngopen***  
**UD Cahaya Anisa Bulan April-Juni 2021**

No	Waktu		Kegiatan <i>Ngopen</i>		Produktivitas	
	Bulan	Minggu	Jumlah Karyawan	Hasil (Kg)	Karyawan (Kg)	Keterangan
1	April	2	86 Orang	1601.8	18.6	Produktif
		3	106 Orang	1319	12.4	Kurang produktif
		4	100 Orang	1338.7	13.4	Kurang produktif
		5	105 Orang	1270	12.1	Kurang produktif
2	Mei	5	77 Orang	713.3	9.3	Tidak produktif
3	Juni	1	67 Orang	841	12.6	Kurang produktif
		2	57 Orang	1049.7	18.4	Produktif
		3	100 Orang	1303.9	13.0	Kurang produktif

Sumber: Observasi (UD Cahaya Anisa, 2021)

Terdapat permasalahan yaitu tidak stabilnya produktivitas kerja karyawan, terlihat dari tidak tetapnya jumlah karyawan yang bekerja (input) dan jumlah hasil kerja yang dicapai (output) setiap

karyawan per minggu serta pada musim panen jagung produktivitas mengalami penurunan signifikan dikarenakan mayoritas karyawan pekerjaan pokoknya adalah sebagai petani. Jumlah karyawan yang bekerja banyak tidak menjamin hasil kerja yang dicapai juga besar, sebaliknya jumlah karyawan yang bekerja lebih sedikit bisa menghasilkan hasil kerja lebih besar. Oleh karena itu, produktivitas kerja karyawan per minggu ada yang sudah produktif, kurang produktif, dan tidak produktif.

Terlihat pada tabel 1.1 produktivitas kerja karyawan dalam kegiatan ceklok bulan April-Juni 2021 yang produktif hanya bulan April minggu ke-2 dan ke-5, tidak produktif pada puncak panen jagung yaitu bulan Juni minggu ke-2, sedangkan minggu-minggu lainnya kurang produktif. Pada tabel 1.2 produktivitas kerja karyawan dalam kegiatan ngopen bulan April-Juni 2021 yang produktif hanya pada bulan April minggu ke-2 dan bulan Juni minggu ke-2, tidak produktif pada awal panen jagung yaitu bulan Mei minggu ke-5, sedangkan minggu-minggu lainnya kurang produktif.

Hal lain yang menjadi permasalahan adalah upah yang diberikan kepada karyawan masih cukup rendah dan masih dibawah upah minimum kabupaten atau UMK. Permasalahan upah juga dibahas dalam penelitian yang dilakukan oleh Sulaeman (2014) menemukan bahwa terjadi penurunan produktivitas pegawai pada mebel ukir di Kabupaten Subang yang disebabkan oleh rendahnya upah yang diberikan kepada pegawai yang berada di bawah upah minimum di Kabupaten Subang dan kurangnya pengalaman kerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, sehingga mempengaruhi pertumbuhan usaha.

Upah merupakan faktor penting bagi karyawan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pekerjaannya dan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Upah adalah kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan karyawan dan berdasarkan periodenya upah dibedakan menjadi harian, mingguan, dua mingguan atau sebaliknya (Wibowo, 2017: 298). Menurut Zainullah dkk. (2012) indikator dari upah adalah:

- 1) Upah yang diterima tepat waktu
- 2) Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja
- 3) Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

Pada masa panen motivasi kerja karyawan pada UD Cahaya Anisa menurun dan kembali tinggi setelah masa panen berakhir. Motivasi kerja merupakan proses pendorong orang untuk berperilaku agar memenuhi kebutuhan individu akan rasa aman, prestasi, kelangsungan hidup, harga diri atau kehormatan dan kekuasaan yang telah ditargetkan (Bittel dan Newstrom dalam Gifari dkk., 2018). Permasalahan motivasi kerja juga dibahas dalam penelitian dari Saleh dan Utomo (2018) mendapatkan hasil bahwa produktivitas kerja karyawan mengalami goncangan naik turun sehingga tidak mendapatkan target yang sudah menjadi taraf pencapaian perusahaan.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Sastrohadiwiryo dalam Saleh dan Utomo (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja (Achievement)
- 2) Penghargaan (Recognition)
- 3) Tantangan (Challenge)
- 4) Tanggung jawab (Responsibility)
- 5) Pengembangan (Development)
- 6) Keterlibatan (Involvement)
- 7) Kesempatan (Opportunities)

Terlihat adanya perbedaan produktivitas kerja karyawan yang sangat signifikan dari tertinggi dengan terendah dalam satu minggunya. Adanya selisih lama masa kerja yang dimiliki karyawan dan tidak adanya target dari pemilik usaha juga mengakibatkan perbedaan sangat jauh pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Masa kerja merupakan faktor penting mengenai kecenderungan seorang karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, semakin lama masa kerja semakin baik produktivitas kerjanya. Menurut Ramadhani dkk. (2020) masa kerja adalah pengalaman seseorang yang menetapkan perkembangan pekerjaan dan kedudukan serta dapat diartikan sebagai kesetiaan kepada perusahaan oleh karyawannya. Semakin lama masa kerja maka beranjak baik pengalaman yang dipunyai karyawan dibandingkan dengan karyawan lainnya.

Permasalahan masa kerja juga dibahas dalam penelitian dari Nugraha dan Fitanto (2019) mendapatkan hasil masa kerja bermakna positif juga signifikan terhadap produktivitas kerja pekerja wanita di bagian melinting rokok PT. HM Sampoerna Tbk Malang. Hal ini dikarenakan tenaga kerja lebih banyak memiliki pengalaman terkait pekerjaannya dan juga akan berdampak pada peningkatan keterampilan kerja mereka. Adapun indikator masa kerja menurut Siagian dalam Ramadhani dkk. (2020) yaitu:

- 1) Lama masa kerja
- 2) Pengalaman kerja
- 3) Pengetahuan
- 4) Keterampilan kerja

Berlandaskan penjabaran diatas, untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati”.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini memakai metode kuantitatif dan termasuk jenis penelitian asosiatif. Populasi yang digunakan ialah karyawan UD Cahaya Anisa berjumlah 127 dengan sampelnya sebanyak 97 responden. Teknik pengambilan sampel memakai purposive sampling dengan ketentuan, karyawan yang tetap bekerja seperti biasanya pada musim panen jagung setidaknya selama 2 minggu. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, angket atau kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,931	4,044		2,456	,016
	Upah	,369	,167	,162	2,208	,030
	Motivasi Kerja	,471	,071	,564	6,583	,000
	Masa Kerja	,269	,102	,203	2,631	,010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan  
Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada tabel 4.11 diperoleh konstanta (a) sebesar 9,931, koefisien regresi untuk variabel upah (b<sub>1</sub>) sebesar 0,369, variabel motivasi kerja (b<sub>2</sub>) sebesar 0,471 dan variabel masa kerja (b<sub>3</sub>) sebesar 0,269. Sehingga diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 9,931 + 0,369X_1 + 0,471X_2 + 0,269X_3 + e$$

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Statistik t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,931	4,044		2,456	,016
	Upah	,369	,167	,162	2,208	,030
	Motivasi Kerja	,471	,071	,564	6,583	,000
	Masa Kerja	,269	,102	,203	2,631	,010

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

1. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati

Berdasarkan hasil penelitian di atas, memperlihatkan nilai koefisien regresi variabel upah ( $b_1$ ) adalah 0,369. Koefisien regresi bernilai positif bermakna terjadi hubungan yang positif variabel upah ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  variabel upah yaitu 2,208 dengan nilai signifikansinya 0,030. Nilai  $t$  positif memperlihatkan bahwa variabel upah ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga bisa dijabarkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,208 > t_{tabel} 1,986$  dan nilai signifikansi  $0,030 < 0,05$  maka bisa dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Oleh karena itu, dapat diasumsikan ada pengaruh positif dan signifikan upah terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa UD Cahaya Anisa selalu membayarkan upah karyawan tepat waktu yaitu pada hari sabtu setiap minggunya. Upah diberikan sesuai dengan lamanya waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana setiap karyawan memiliki waktu penyelesaian dan jumlah pengambilan mete yang berbeda-beda yaitu untuk sekali pengambilan mete ada yang dapat selesai satu hari, dua hari, atau bahkan lebih. Sehingga hasil yang dicapai antar karyawan juga bereda. Namun upah yang ditetapkan tetap masih rendah dan upah yang didapatkan belum dapat memenuhi seluruh kebutuhan sehari-hari karyawan. Solusi yang dapat dilakukan adalah menaikkan upah kegiatan *ceklok* dan *ngopen*



agar karyawan antusias untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dan tidak memikirkan untuk melakukan pekerjaan lain. Alangkah baiknya apabila pembayaran tidak hanya untuk mete bagus saja melainkan untuk mete yang pecahan juga seperti pada usaha-usaha mete lainnya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati

Berdasarkan hasil penelitian di atas, memperlihatkan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $b_2$ ) adalah 0,471. Koefisien regresi bernilai positif bermakna terjadi hubungan yang positif variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi kerja yaitu 6,583 dengan nilai signifikansinya 0,000. Nilai  $t$  positif memperlihatkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga bisa dijabarkan bahwa nilai  $t_{hitung} 6,583 > t_{tabel} 1,986$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka bisa dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Oleh karena itu, dapat diasumsikan ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa UD Cahaya Anisa memberikan kebebasan sepenuhnya kepada karyawan untuk bekerja, mengambil mete dan memperoleh hasil kerja secara maksimal. Karyawan bisa tidak bekerja atau tidak mengambil mete kapan saja yang diinginkan. Dengan keadaan tersebut, apabila motivasi kerja karyawan rendah maka produktivitasnya juga pasti rendah dan berdampak tidak baik bagi perusahaan. Seperti pada musim panen jagung terjadi penurunan motivasi kerja karyawan yang terlihat dari berkurangnya jumlah karyawan bekerja sampai dengan 50% dari saat tidak sedang panen jagung. Solusi yang bisa diupayakan yaitu dengan mempersiapkan hadiah atau bonus menarik kepada karyawan dengan produktivitas tinggi sehingga karyawan yang lain akan termotivasi dan ikut menambah produktivitas kerjanya.

3. Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan, diperoleh nilai koefisien regresi variabel masa kerja ( $b_3$ ) adalah 0,269. Koefisien regresi bernilai positif bermakna terjadi hubungan yang positif variabel masa kerja ( $X_3$ ) terhadap produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Nilai  $t_{hitung}$  variabel masa kerja yaitu 2,631 dengan nilai signifikansinya 0,010. Nilai  $t$  positif memperlihatkan bahwa variabel masa kerja ( $X_3$ ) memiliki hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan ( $Y$ ). Sehingga bisa dijabarkan bahwa nilai  $t_{hitung} 2,631 > t_{tabel} 1,986$  dan nilai signifikansi  $0,010 < 0,05$  maka bisa dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Oleh karena itu, bisa diasumsikan ada pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa lama masa kerja karyawan UD Cahaya Anisa rata-rata  $> 10$  tahun dan 5-10 tahun. Hal ini berarti bahwa semakin lama masa kerja, pengalaman kerja, pengetahuan, dan keterampilan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik. Walaupun demikian, masih cukup banyak karyawan yang memiliki produktivitas kerja sedikit terutama karyawan yang masa kerjanya  $< 5$  tahun. Sehingga terdapat perbedaan produktivitas kerja karyawan yang sangat signifikan dari tertinggi dengan terendah dalam setiap minggunya.

Solusi yang bisa diupayakan ialah dengan memberikan kesempatan pada karyawan untuk bekerja lebih lama. UD Cahaya Anisa perlu mengadakan pelatihan kepada karyawan baru dan karyawan yang memiliki produktivitas sedikit atau yang berkualitas kurang bagus, serta perlu menetapkan target yang harus dicapai oleh karyawan per minggunya agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat dan perbedaan signifikan berkurang.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1153,734	3	384,578	58,155	,000 <sup>b</sup>
	Residual	615,008	93	6,613		
	Total	1768,742	96			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Upah, Motivasi Kerja						

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,808 <sup>a</sup>	,652	,641	2,572
a. Predictors: (Constant), Masa Kerja, Upah, Motivasi Kerja				

Sumber: Data Primer yang diolah (2021)

4. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati

Berdasarkan hasil uji F di atas, diperoleh nilai  $F_{hitung} 58,155 > F_{tabel} 2,71$  dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Dengan demikian, bisa dikatakan ada pengaruh positif dan signifikan upah, motivasi kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Cahaya Anisa Desa Kuwawur Kabupaten Pati. Pada koefisien determinasi nilai *Adjusted R square* sebesar 0,641. Sehingga bisa disimpulkan upah, motivasi kerja, dan masa kerja berpengaruh sebesar 64,1% terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara itu sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

## SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan yang didapatkan adalah variabel produktivitas kerja karyawan dipengaruhi variabel

upah, motivasi kerja, dan masa kerja positif juga signifikan baik parsial ataupun bersama-sama. Saran ditekankan pada peningkatan produktivitas kerja karyawan yang harus dilakukan oleh UD Cahaya Anisa dengan penambahan upah, pemberian hadiah menarik, memberikan kesempatan untuk bekerja lebih lama dan pelatihan bagi karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gifari, M. L. H., Zamhari, & Astuti, N. (2018). "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Asia Surya Perkasa Pangkalpinang". *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis*. 25(2), 35-44.
- Nugraha, A. R., & Fitanto, B. (2019). "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Buruh Wanita Bagian Linting Rokok di PT. HM Sampoerna Tbk. Malang)". *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*. 8(1).
- Ramadhani, I., Prasilowati, S. L., & Suyanto, S. (2020). "Pengaruh Pelatihan, Upah dan Masa Kerja terhadap Produktivitas di PT Super Steel Karawang". *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*. 17(1), 13-24.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang". *Among Makarti*. 11(1).
- Sulaeman, A. (2014). "Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang". *Triekonomika*. 13(1), 91-100.
- Susan, E. (2019). "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 9(2), 952-962.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Zainullah, A., Suharyanto, A., & Budio, S. P. (2012). "Pengaruh upah, kemampuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pekerja pelaksanaan bekisting pada pekerjaan beton". *Rekayasa Sipil*. 6(2), 125-133..