

**PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PADE HOTEL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1)

Oleh

PUTRI REFA AULIA

1902120184



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRI REFA AULIA
NPM : 1902120184

Dengan judul:

**PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PADE HOTEL**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Farmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

PUTRI REFA AULIA
NPM : 1902120184

Dengan judul:

**PENGARUH INSENTIF,TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PADE HOTEL**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 18 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Hj. Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Putri Refa Aulia

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Putri Refa Aulia
NPM : 1902120184
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH INSENTIF,TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PADE HOTEL

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Putri Refa Aulia

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa Syiar Islam di atas muka bumi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si.MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
2. Ibu Nadiya, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Rusnaldi, SE selaku Wakil Dekan II, Ibu Syamsidar, SE., M.Si. Ak.CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Ibu Hj. Nadiya,SE, M.Si Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya membantu penulis

menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si. Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak meluangkan waktunya serta memberikan pengarahan dan membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Rekan-rekan, teman dan sahabat-sahabat, serta teman-teman angkatan 2019 saya yang telah banyak memberikan dorongan, semangat dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 19 Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN.....	9
2.1 Produktivitas Kerja Karyawan.....	9
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan.....	9
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	11
2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	12
2.2 Insentif.....	13
2.2.1 Pengertian Insentif	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif.....	14
2.2.3 Indikator Insentif	15
2.3 Tingkat Pendidikan.....	16
2.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan.....	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Tingkat Pendidikan.....	17
2.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan.....	17
2.4 Masa Kerja.....	18
2.4.1 Pengertian Masa Kerja.....	18
2.4.2 faktor-faktor yang Mempengaruhi Masa Kerja.....	19
2.4.3 Indikator Masa Kerja.....	19
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	20
2.6 Kerangka Pemikiran.....	23
2.7 Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Desain penelitian.....	26
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	26
3.1.2 Jenis Penelitian	26
3.1.3 Horizon Waktu Penelitian.....	27
3.1.4 Unit Analisis.....	27
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel Penelitian.....	28
3.3 Sumber Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.3.1 Sumber Data.....	28
3.3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4 Definisi dan Operasional Variabel.....	30
3.5 Teknik Analisis Data.....	31
3.6 Pengujian Data.....	31
3.6.1 Uji Validitas	31
3.6.2 Uji Keandalan	33
3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	34
3.7 Pengujian Hipotesis.....	35
3.7.1 Uji T (Parsial).....	36
3.7.2 Uji F (Simultan).....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	38
4.1 Gambaran Umum The Pade Hotel.....	38
4.2 Karakteristik Responden.....	39
4.3 Pengujian Data.....	41
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	41
4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen.....	42
4.3.3 Pengujian Asumsi Klasik.....	44
4.4 Analisis Deskriptif.....	47
4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan.....	47
4.4.2 Variabel Insentif.....	49
4.4.3 Variabel Tingkat Pendidikan.....	50
4.4.4 Variabel Masa Kerja.....	51
4.5 Pembahasan.....	53
4.5.1 Pengujian Hipotesis.....	53
4.5.2 Uji Parsial (uji t).....	55
4.5.3 Uji Simultan (uji F).....	57
4.6 Implikasi Penelitian.....	58

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian sebelumnya	22
3.1 Proses Kegiatan Penelitian	27
3.2 Skala Likert.....	30
3.3 Definisi Operasional Variabel	30
4.1 Karakteristik Responden.....	39
4.2 Hasil Uji Validitas	42
4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	43
4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	45
4.5 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan.....	47
4.6 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Insentif	49
4.7 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkata Pendidikan	50
4.8 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Masa Kerja	51
4.9 Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel.....	53
4.10 Model Summary	55
4.11 Annova.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran.	24
4.1 Hasil Uji Normalitas.....	44
4.2 Hasi Uji Heteroskedastisitas.....	46

PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PADE HOTEL

PUTRI REFA AULIA

1902120184

Pembimbing I : Hj. Nadiya,SE, M.Si

Pembimbing II : Sulfitra,S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel. Ukuran sampel penelitian ini sebanyak 50 Karyawan. Data penelitian dikumpulkan melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F (serempak) dan uji t (parsial) dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel. Kemudian secara parsial yaitu Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel. Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan The Pade Hotel dan Masa kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel.

Kata kunci: *Insentif, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya berbagai macam jenis usaha yang semakin kompetitif belakangan ini, membuat para pebisnis menghadapi sebuah persaingan yang cukup ketat, hal ini disebabkan banyaknya pebisnis untuk menciptakan usaha semakin bertambah. Oleh karena itu, para pebisnis diuntut agar memiliki sikap dan keahlian yang kompeten agar mampu bersaing dengan sehat. Memiliki keahlian dan sikap yang cakap dibutuhkan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang kompeten, dikarenakan hal itu akan membawa pengaruh kemajuan dari suatu bisnis usaha. Tenaga kerja merupakan penggerak roda bisnis perusahaan, sebab tanpa adanya campur tangan dari tenaga kerja operasional bisnis tidak dapat berjalan begitu saja, sebab penentu atau ujung tombak bisnis adalah tenaga kerja. Tenaga kerja berfungsi sebagai penentu keberhasilan yang nantinya akan membawa kemajuan suatu bisnis.

Salah satu jenis usaha bisnis yang bergerak dibidang layanan jasa yang kian marak saat ini adalah bisnis perhotelan, dimana para pebisnis saling berlomba-lomba mendirikan hotel berbintang guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Hotel itu sendiri merupakan jasa penginapan berbayar yang bersifat sementara dan terdapatnya berbagai fasilitas untuk menunjang kenyamanan bagi pelanggan. Oleh karena itu, dalam memenuhi kenyamanan pelanggan, karyawan dituntut agar mampu bersikap secara profesional dalam memberikan jasa pelayanan sehingga pelanggan mendapatkan kepuasan tersendiri. Bisnis yang bergerak dibidang jasa seperti perhotelan, karyawan harus memiliki sikap profesionalisme dalam bekerja,

tidak sembarang orang yang dapat bekerja di bidang jasa sebab sikap dan penampilan dalam melayani pelanggan merupakan nilai harga jual yang tinggi.

Dalam dunia bisnis usaha khususnya bergerak dibidang pelayanan jasa, peran sumber daya manusia atau tenaga kerja sangat penting dimana tenaga kerja dituntut dan berhadapan secara langsung dengan pelanggan. Tenaga kerja juga dituntut agar mampu memberikan kemampuan terbaiknya dalam bekerja, seperti promosi produk-produk baru, membuat produk, merencanakan dan membuat strategi pasar jenis dan lain sebagainya, kegiatan semacam ini untuk bisnis dibidang produksi atau barang, tidak jauh beda dengan bisnis yang bergerak dibidang pelayanan jasa, dimana tenaga kerja dituntut untuk bersikap yang baik dan sopan serta mengarahkan pelanggan apabila butuh bantuan, memasarkan bisnisnya agar mampu dikenal oleh masyarakat luas, mengambil keputusan yang tepat dalam mengambil peluang dan kesempatan yang ada, dan sebagainya. Oleh karena itu, kualitas merupakan aspek terpenting dalam menjalankan suatu bisnis usaha.

The Pade Hotel merupakan sebuah hotel yang berada di kabupaten Aceh Besar Provinsi Aceh yang terletak dekat ibu kota Aceh, kota Banda Aceh. Kabupaten Aceh Besar sendiri merupakan destinasi wisata unggulan di Aceh menjadi lokasi yang strategis untuk bisnis jasa penginapan. Besarnya minat wisatawan berkunjung ke Aceh Besar memicu meningkatkan peluang dalam jenis berbisnis baik objek wisatanya itu sendiri maupun usaha-usaha lain yang berhubungan dengan aktivitas wisata seperti akomodasi hotel, transportasi, kuliner dan lain sebagainya. Hal ini merupakan suatu daya tarik para wisatawan domestik dan mancanegara untuk melakukan kunjungan ke Kabupaten Aceh Besar.

Produktivitas kerja pada The Pade Hotel adalah sikap mental maupun upaya tertentu yang mereka dilakukan untuk meningkatkan hasil kerjanya dalam kegiatan pelayanan pada pelanggan, dan penyelenggaraan tugas-tugas hotel dalam bidang kepuasan konsumen sesuai dengan program kerja yang telah di rencanakan. Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel tidak hanya berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih cepat dan dalam kuantitas yang lebih banyak dari standar yang telah ditentukan, namun juga berkaitan dengan semangat kerja karyawan dalam bekerja serta kemampuan karyawan bekerja secara berkualitas sehingga dapat memuaskan semua pihak.

Survei awal yang penulis lakukan pada tanggal 20 Mei 2023 dengan cara mewawancarai manajemen The Pade Hotel di peroleh bahwa produktivitas kerja karyawan masih relatif rendah, Rendahnya produktivitas kerja karyawan terutama disebabkan oleh rendahnya kemampuan karyawan dalam meningkatkan hasil kerja, kurangnya keinginan karyawan untuk meningkatkan pengembangan diri dan mutu kerja. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih menjadi masalah yang perlu di tingkatkan pada The Pade Hotel. Produktivitas tersebut menjadi masalah yang tidak dapat di pertahankan secara permanen setiap waktu karena The Pade Hotel membutuhkan para karyawan yang penuh produktivitas tinggi untuk melayani para konsumen

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah insentif. Setiap karyawan pada umumnya akan merasa senang apabila setiap hasil pekerjaannya mendapat suatu imbalan atas hasil yang telah di capai suatu organisasi. Oleh karena itu perlu adanya suatu imbalan yang diberikan oleh setiap karyawan

yang telah mencapai target kinerjanya, imbalan yang dimaksud bisa berupa insentif dari organisasi tersebut. Menurut Kadarisman dalam Irna Anggraini (2019) bahwa insentif merupakan suatu bentuk pembayaran langsung kepada karyawan yang didasarkan pada kinerja atau gain sharing. Insentif merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan terhadap suatu organisasi.

Hasil survey awal terhadap 10 karyawan Pada Perusahaan The Pade Hotel ini dalam kenyataannya masih kurang memperhatikan permasalahan pemberian insentif, sehingga dalam menjalankan pekerjaan, karyawan sering tidak melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebagai akibatnya target pekerjaan serta produktivitas kerja menurun dan tujuan perusahaan yang ditetapkan tidak tercapai. Untuk itu maka produktivitas karyawan masih perlu ditingkatkan lagi dengan pemberian insentif yang lebih baik. Sehingga menunjang tercapainya produktivitas perusahaan ini.

Selain Insentif dan tingkat pendidikan juga sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Tingkat Pendidikan adalah hal yang sangat penting dalam keperluan penempatan kerja, sebab tanpa adanya persediaan pendidikan orang tidak mudah mempelajari sesuatu yang bersifat baru. Tingkat pendidikan juga sangat berdampak dalam hal penempatan kerja, karena masing-masing karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan mempunyai keterampilan intelektual yang baik dan lebih mudah memahami ketika diperhadapkan dengan hal-hal yang baru di bandingkan dengan karyawan yang hanya memiliki tingkat

pendidikan rendah. Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan maka kreativitas kerja karyawan juga semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, karyawan pada The Pade Hotel mendapatkan delegasi tugas dan penempatan sesuai dengan pendidikan formal yang ditempuhnya. Karyawan yang memiliki pengetahuan dan paham mengenai tugas yang dikerjakannya akan menghasilkan produktivitas tinggi. Namun demikian pada The Pade Hotel masih banyak karyawan yang tingkat pendidikannya masih rendah yakni yang berijazah SMA dan beberapa karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sehingga belum efektifnya karyawan dalam melayani tamu. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan maka menunjukkan semakin rendahnya produktivitas karyawan. Produktivitas dijadikan sebagai salah satu dasar untuk mencapai tujuan perusahaan karena produktivitas disini tentu akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang dihasilkan serta pada gilirannya akan berdampak pada keuntungan yang akan didapat perusahaan.

Masa kerja karyawan juga penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan atau jabatan karena sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan sejenis. Masa kerja adalah Menunjukkan berapa lama seorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan, sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seorang dengan rekan kerja yang lain.

Sejak berdirinya The Pade Hotel meletakkan dasar bagi karyawan masa kerja yang telah lama bekerja, mereka mempunyai suatu visi bagaimana seharusnya karyawan dalam melakukan tugasnya, kemudian diimplementasi oleh anggota

organisasi menjadi perilaku organisasi. Dengan bertumbuhnya organisasi sebagai hasil intruksi organisasi dengan lingkungannya, namun pada kenyataan yang penulis peroleh tidak semua karyawan dengan masa kerja yang sudah lama bisa melaksanakan pekerjaan dengan produktivitas kerja tinggi, hal ini disebabkan beberapa karyawan dengan masa kerja yang lama sudah merasa seperti senior sehingga beberapa pekerjaan tidak dilaksanakan dengan baik

The Pade Hotel juga mengharapkan tercapainya produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal. Namun terlihat nyata bahwa setiap orang memiliki produktivitas kerja yang berbeda-beda, yang selanjutnya akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas total.

Berdasarkan uraian yang diungkapkan sebelumnya dan permasalahan yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul ***“Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel”***.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat di identifikasikan masalah penelitian adalah,

1. Seberapa besar pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel?
2. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel?

3. Seberapa besar pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel?
4. Seberapa besar pengaruh insentif, tingkat pendidikan, masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel.
2. untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah

1. Manfaat teoritis
 - a. Dapat digunakan sebagai referensi Skripsi di bidang manajemen Sumber daya manusia serta menambah koleksi karya ilmiah bagi perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk lembaga atau organisasi/perusahaan lainya untuk menjadi lebih baik
 - c. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan bagi peneliti dan untuk keperluan penelitian di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan swasta khususnya perusahaan jasa yang bergerak di bidang perhotelan dalam mengambil keputusan tentang Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa kerja khususnya dalam hal Produktivitas kerja karyawan di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel.

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Produktivitas Kerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas karyawan mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan karyawan untuk menghasilkan jasa yang berguna untuk negara dan masyarakat. Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan jumlah dan mutu pekerjaan dari hari ke hari. Sedangkan dari aspek sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa produktivitas kerja adalah pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur system lainnya.

Hasibuan (2018: 154) menyatakan, produktivitas adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan semaksimal mungkin.” Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efesiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

Bairizki (2020:60) menyatakan, “produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantitatif dengan membagi keluaran dengan masukan”. Anoraga (2018:50) menyatakan, “produktivitas kerja adalah suatu tingkah laku

manusia dan individu sebagai fungsi dari kepribadian dan lingkungan. Produktivitas merupakan upaya untuk menghasilkan lebih banyak dengan kualitas yang lebih baik dengan usaha Bersama”

Sutrisno (2020:105) menyatakan, “produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Purnami dan I Wayan (2019) mengatakan bahwa produktivitas adalah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan berdasarkan deskripsi pekerjaan. Menurut Nainggolan et al., (2021:62) menjelaskan produktivitas dari dua dimensi yaitu: Produktivitas memiliki dua dimensi, dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu, dan yang kedua yaitu efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan itu dilaksanakan.

Mahanggoro (2018:116) menyatakan, “produktivitas adalah suatu hasil konkrit yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok selama satuan waktu tertentu selama proses kerja”. Leo juga dikutip dalam Mahanggoro (2018:116) menyatakan, “produktivitas kerja dari dua aspek. Aspek teknis produktivitas kerja mengacu pada derajat keefektifan dan efisiensi dalam penggunaan berbagai sumber daya, kemudian dari aspek perilaku produktivitas merupakan sikap mental yang senantiasa berusaha untuk terus berkembang”.

Hasibuan (2018:16), menyatakan produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu (1) efektivitas yang mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu . (2) efesiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Dengan demikian produktivitas kerja pada ruang lingkup kegiatan produksi barang jasa dapat diartikan sebagai sikap mental tenaga kerja untuk melakukan yang terbaik dari waktu sebelumnya. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi menunjang efisiensi dan efektivitas karena konsep produktivitas berkaitan dengan penggunaan sumber daya yang sedikit dengan hasil yang lebih besar. Dengan adanya produktivitas kerja tenaga kerja yang meningkat maka tujuan perusahaan dan tenaga kerja juga meningkat.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri maupun faktor lain seperti tingkat pendidikan keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi menurut Ravianto, 1991 dalam Sutrisno (2020:111).

Sutrisno (2020:111) menyatakan, ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja tenaga kerja, yaitu:

1. Pelatihan Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan

pelatihan berarti karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi organisasi, sebab keadaan fisik dan mental karyawan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan produktivitas kerja karyawan.
3. Hubungan antara atasan dan bawahan Hubungan atasan dan bawahan akan memengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap bawahan, sejauh mana bawahan diikutsertakan dalam penentuan tujuan. Sikap yang saling jalin-menjalin telah mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, jika karyawan diperlakukan secara baik, maka karyawan tersebut akan berpartisipasi dengan baik pula dalam proses produksi, sehingga akan berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja.

2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator. Sutrisno (2020:111) menyatakan, produktivitas memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut;

1. Kemampuan
Memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari-hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Selalu mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menurijukkan kualitas kerja seorang karyawan. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan basil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Burhauddin Yusuf, 2015: 253). Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)

Menurut Andrew (dalam Sirait, Justine T, 2006:200) insentif ialah sesuatu yang mendorong atau mempunyai kecenderungan untuk merangsang suatu kegiatan, insentif adalah motif-motif dan imbalan- imbalan yang dibentuk untuk memperbaiki produksi. Insentif merupakan factor pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat. Kompensasi dan insentif mempunyai hubungan yang sangat erat, dimana insentif merupakan komponen dari kompensasi dan keduanya sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Sifat dasar sistem pengupahan

insentif dalam suatu perusahaan dituangkan secara jelas dan sederhana berdasarkan ketentuan standar kerja.

Beberapa sifat dasar dalam sistem pengupahan insentif menurut Martoyo dalam Diviani (2015), adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran agar diupayakan cukup sederhana, sehingga mudah dimengerti dan dihitung oleh karyawan yang bersangkutan sendiri.
2. Upah insentif yang diterima benar-benar dapat menaikkan motivasi kerja meningkat.
3. Pelaksanaan pengupahan insentif hendaknya cukup cepat, sehingga karyawan yang berprestasi lebih tersebut cukup cepat pula merasakan nikmatnya orang berprestasi lebih.
4. Penentuan standar kerja ataupun standar produksi hendaknya secermat mungkin, dalam arti: tidak terlalu tinggi, sehingga tidak terjangkau oleh umum karyawan, atau tidak terlalu rendah, sehingga tidak terlalu mudah dicapai karyawan.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerjaan atau karyawan untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pendapat di atas maka jelaslah bahwa pemberian insentif harus dilaksanakan secara jelas dan sederhana untuk mempermudah perhitungan setiap karyawannya, agar dapat menambah peningkatan kinerja bagi setiap karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Insentif

Faktor-faktor yang harus diperhitungkan dalam sistem pemberian insentif yaitu dengan menetapkan tingkat insentif, agar dirasakan sebagai faktor yang meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut akan menentukan juga tingkat insentif yang kompetitif. Menurut Siagian Sondang P. (2014:265) faktor-faktor yang mempengaruhi sistem pemberian insentif, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat upah dan gaji yang berlaku
Dari berbagai survey, sistem pemberian upah termasuk insentif yang diterapkan oleh berbagai organisasi dalam suatu wilayah tertentu, diketahui

adalah tingkat upah dan gaji yang pada umumnya berlaku. Akan tetapi hal ini tidak bisa diterapkan begitu saja oleh organisasi tertentu, hal ini dikaitkan dengan faktor yang harus di pertimbangkan diantaranya ialah langka tidaknya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dan sangat dibutuhkan oleh organisasi yang bersangkutan.

2. Tuntutan serikat kerja
Serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan. Tingkat upah dan gaji termasuk insentif yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku. Tuntutan serikat pekerja ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan para anggotanya, atau karena situasi yang memungkinkan perubahan dalam struktur upah dan gaji
3. Produktifitas
Agar mampu mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, suatu organisasi memerlukan tenaga kerja yang produktif. Hal ini menggambarkan bahwa kaitan yang sangat erat antara tingkat upah ataupun pemberian insentif dengan tingkat produktivitas kerja.
4. Kebijakan organisasi mengenai upah dan gaji
Kebijakan suatu Organisasi mengenai upah dan gaji karyawan tercermin dari jumlah pendapatan yang mereka peroleh. Bukan hanya gaji pokok yang mereka peroleh, akan tetapi dari kebijakan tersebut mencakup bonus, dan insentif. Bahkan kebijakan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen.
5. Peraturan Perundang-undangan.
Pemerintah berkepentingan dalam bidang Ketenagakerjaan, seperti tingkat upah minimum, upah lembur, jumlah jam kerja dan lain sebagainya di atur dalam perundang-undangan.

2.2.3 Indikator Insentif

Pemberian insentif dimaksudkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan diberikan dalam bentuk uang serta fasilitas lainnya untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawannya. Dengan demikian insentif merupakan bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang. Menurut Sirait Justine (2006:202) dalam ilham (2015) indikator insentif adalah sebagai berikut:

1. *Financial Incentive*
Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja atas prestasinya dalam organisasi atau perusahaan dalam bentuk bonus, komisi (yang dihitung berdasarkan penjualan yang melebihi standar), pembayaran yang ditangguhkan (dana pensiun).
2. *Non Financial Incentive*

Insentif yang diberikan kepada tenaga kerja bukan dalam bentuk uang atau barang tetapi dalam bentuk hiburan, pendidikan, dan latihan, penghargaan berupa pujian, tempat kerja yang terjamin sehingga diharapkan dapat memotivasi pekerja agar semakin giat dalam bekerja.

3. *Social Incentive*

Keadaan dan sikap rekan kerja merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

2.3 Tingkat Pendidikan

2.3.1 Pengertian Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah dalam bahasa romawi terdapat istilah educate yang artinya membawa keluar (sesuatu yang ada di dalam). Dalam bahasa Jerman ada istilah ziehen yang artinya menarik (lawan dari mendorong). Dalam bahasa jerman, pendidikan juga disalin dengan istilah erziehung, yang juga berarti menarik keluar atau mengeluarkan (Effendi Mukhlison, 2008: 01)

Tingkatan Pendidikan menurut Lestari (2016:3) adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”.

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi diri nya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Republik Indonesia. 2003. UndangUndang No 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan. No 1.)

Feni dalam Kosilah & Septian (2020,1139) “Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada

perkembangan anak untuk mencapai kedewasaan nya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidup nya sendiri tidak dengan bantuan orang lain”

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Pendidikan (Suhardjo, 2017)

antara lain:

1. Ideologi Semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial Ekonomi Semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial Budaya Masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya.
4. Perkembangan IPTEK Perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah negara maju.
5. Psikologi Konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.3.3 Indikator Tingkat Pendidikan

Menurut Tirtahardja (2015:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari:

1. Jenjang Pendidikan
Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.
2. Kesesuaian Jurusan
Kesesuaian jurusan adalah sebelum karyawan direkrut terlebih dahulu perusahaan menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan karyawan tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.
3. Kompetensi
Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.4 Masa kerja

2.4.1 Pengertian Masa kerja

Masa kerja merupakan kondisi personal seorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Masa kerja karyawan dapat terlihat dari seberapa lama karyawan bekerja pada posisi jabatan tertentu. Perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki kesempatan untuk bekerja dalam membuktikan apakah karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Nitisemito (2016:45) Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan.

Menurut A. Nur Ainal Karima et al Dalam Siagian (2018) Masa kerja merupakan salah satu indikator tentang kecenderungan para pekerja dalam melakukan aktivitas kerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukkan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain.

Untuk pengalaman kerja yang luas, dibutuhkan masa kerja yang lebih lama, Pengertian masa kerja secara umum adalah tingkat pengalaman kerja seseorang yang dihitung dari lama ia bekerja pada suatu bidang tertentu. Pelaksanaan tugas yang diberikan dari perusahaan, hal yang paling menentukan adalah seberapa lama karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal inilah yang

disebut dengan masa kerja, Semakin lama masa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang ia dapatkan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Masa kerja

Menurut Septian Dalam Wibowo (2015) yang hasil penelitiannya menemukan bahwa faktor masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

Dalam Produktivitas kerja karyawan terdapat beberapa faktor yang berpengaruh, Adapun Menurut Arbie abrazi dalam Ahmadi (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja adalah:

1. Waktu
Semakin lama seseorang melaksanakan tugas akan memperoleh pengalaman bekerja yang lebih banyak.
2. Frekuensi
Semakin banyak melaksanakan tugas sejenis umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih baik.
3. Jenis tugas
Semakin banyak jenis tugas yang dilaksanakan oleh seseorang maka umumnya orang tersebut akan memperoleh pengalaman kerja yang lebih banyak.
4. Penerapan
Semakin banyak penerapan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melaksanakan tugasnya tentunya akan dapat meningkatkan pengalaman kerja orang tersebut.
5. Hasil
Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak akan dapat memperoleh hasil pelaksanaan tugas yang lebih baik.

2.4.3 Indikator Masa kerja

Indikator Masa kerja adalah tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan. Menurut Heri Candra dalam Foster (2018), ada beberapa hal juga untuk menentukan masa kerja tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator masa kerja yaitu:

1. Lamanya waktu masa bekerja
Ukuran lamanya waktu bekerja yang telah di tempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah di laksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki
Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan, atau informasi lain yang di butuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang di butuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

2.5 Penelitian Sebelumnya

Febri Rudiansyah (2016) meneliti tentang “Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang)”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 40 responden. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu variabel insentif (X1), tingkat pendidikan (X2), dan masa kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), selain itu variabel independen yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel masa kerja (X3).

Endang Sukarjati (2016) Pengaruh Insentif, Masa kerja Dan Tingkat pendidikan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh insentif, masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja di Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang baik

secara parsial maupun simultan. Secara parsial Variabel Insentif (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Adella Putri Karima (2016) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang”. Hasil dari penelitian ini adalah tingkat pendidikan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang.

Kartika Amalia (2017) meneliti tentang “Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya tingkat pendidikan maka produktivitas kerja karyawan pada agen PT. Jasaraharja Putera juga tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Wa Ode Zus nita Muizu (2019), dengan judul “Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara”. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan insentif berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

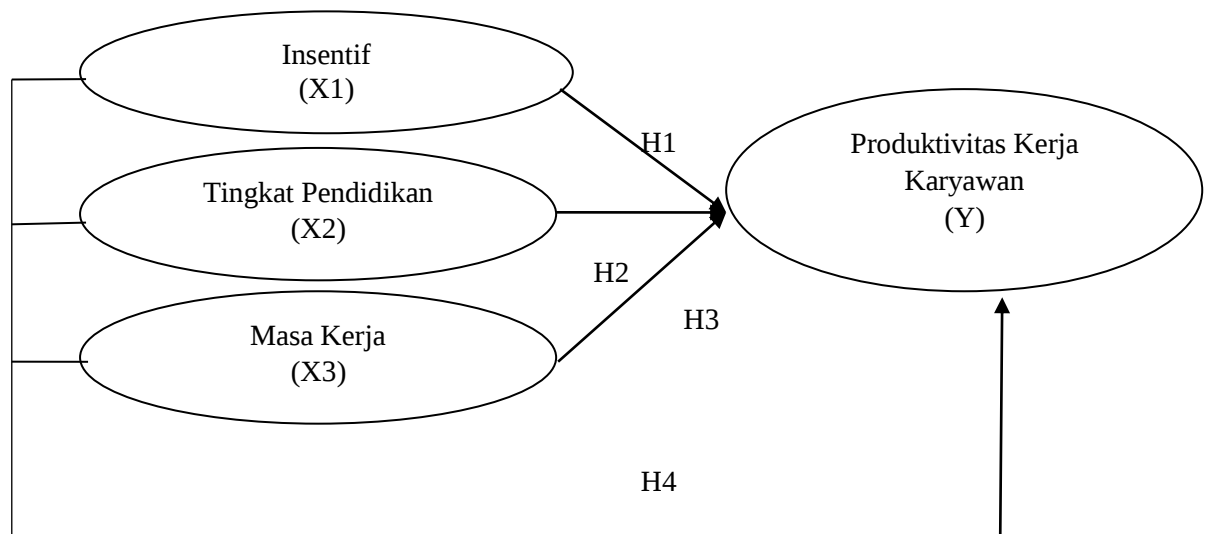
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	“Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang)”. Febri Rudiansyah (2016)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, yaitu variabel insentif (X1), tingkat pendidikan (X2), dan masakerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), selain itu variabel independen yang memberikan pengaruh dominan terhadap variabel dependen adalah variabel asa kerja (X3).	• Insentif, • Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja • Produktivitas kerja karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Objek Penelitian • Lokasi Penelitian
2	Pengaruh Insentif, Masa kerja Dan tingkat pendidikan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang. Endang Sukarjati (2016)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah Variabel Insentif Masa kerja Dan Tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial Terhadap Produktivitas kerja karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang	• Insentif • Masa kerja • Tingkat pendidikan • Produktivitas kerja karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian
3	“Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Adella Putri Karima (2016)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah tingkat pendidikan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang. Selain itu motivasi kerja dan tingkat pendidikan	• Tingkat pendidikan • Produktivitas kerja karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian • Motivasi Kerja

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan		
4	“Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta . Kartika Amalia (2017)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta. Hubungan positif yang terbentuk adalah dengan tingginya tingkat pendidikan maka produktivitas kerja karyawan	• Tingkat pendidikan • Produktivitas kerja karyawan	• Tempat Penelitian • Waktu Penelitian • Jumlah sampel • Objek Penelitian
5	Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara (Muizu, 2019)	Metode penelitian Analisis deskriptif, (kuantitatif)	Hasil penelitian dari Pengujian dan hipotesis menunjukan insentif berpengaruh secara signifikan, baik parsial maupun simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, semakin baik penerapan insentif,	• Insentif • Produktivitas kerja karyawan	• Objek Penelitian • Waktu penelitian • Lokasi Penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan bebas (Independen) dengan variabel terikat (Dependen). Berikut diagram kerangka pemikiran.

Kerangka Pemikiran
Gambar 2.1



*Sumber : Landasan teoritis dikembangkan peneliti berdasarkan penelitian
sebelumnya Febri Rudiansyah (2016)*

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:64) Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan penelitian yang akan peneliti lakukan, maka peneliti merumuskan beberapa hipotesis sebagai berikut :

Maka dari uraian masalah yang ada, dapat dirumuskan suatu hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁ : Insentif berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel

H₂ : Tingkat pendidikan berpengaruh Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel

H₃ : Masa Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel

H₄ : Insentif, Tingkat pendidikan dan masa kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan pada The Pade Hotel.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rencana dan struktur penelitian yang dibuat sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian. Rencana penelitian merupakan program menyeluruh dari penelitian ini dimulai dari membuat hipotesis dan implikasinya secara operasional sampai kepada analisis data, sedangkan struktur penelitian adalah rencana kerja yang akan dilakukan dalam suatu penelitian. Penelitian ini mengacu pada rancangan penelitian yang dikemukakan oleh Sekaran (2013:152) tersebut dengan berpedoman pada aspek yang harus terpenuhi, untuk masing-masing aspek dijelaskan sebagai berikut:

3.1.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan bagaimana pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh variabel independen meliputi insentif, tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap variabel dependen produktivitas kerja karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar.

3.1.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian untuk menganalisis data-data secara kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan kemudian mengintreprestasikan hasil analisis tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap, mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak April 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 3.1
Proses Kegiatan Penelitian

No	NamaKegiatan	Bulan			
		April	Mei	Juni	Juli
1	Pengamatan dan Observasi				
2	Tahap Penyusunan Proposal dan Survei awal				
3	Tahap Perijinan				
4	Tahap Pengumpulan Data				
5	Tahap Analisis Data				
6	Seminar Proposal				
7	Revisi hasil seminar				
8	Tahap Olah Data				
9	Analisa Data				
10	Ujian Komprehensif				

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar, Penetapan unit analisis ini didasarkan pada kriteria sampel pada Karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar, Penelitian ini melakukan pengujian terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar dengan menggunakan metode regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat (Y) berdasarkan variabel bebas (X) lebih dari satu.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar sebanyak 50 orang

3.2.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiono (2016:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, yaitu sebanyak 100% atau keseluruhan dari total populasi Karyawan yang bekerja berjumlah 50 orang untuk menjadi responden penelitian.

3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Sumarsono (2015:69), data primer merupakan sumber data yang diperoleh oleh pengumpulan data dari objek riset. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner secara langsung kepada para Karyawan Hotel The Pade Aceh Besar. Sumber data yang diperoleh

berupa pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian berupa Insentif, Tingkat pendidikan Dan Masa kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Hotel The Pade Aceh Besar

b. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2015:69), definisi data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian diperoleh dari membaca dan mempelajari melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, Website serta profil Hotel The Pade Aceh Besar.

3.3.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan dua cara untuk mengumpulkan data yaitu:

a. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan metode ini adalah memberikan pernyataan-pernyataan tertulis yang berhubungan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

b. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan metode ini dilakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden tentang pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan untuk memastikan bahwa jawaban yang diberikan responden adalah benar dan tidak dibuat-buat.

c. Skala Pengukuran

Dalam pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pernyataan dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2016:58). Tingkatan skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Likert

Kriteri	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

(Sumber : Sugiono, 2015)

3.4 Definisi dan Operasional Variabel

Definisi Operasional variabel diperlukan untuk menjelaskan pengertian masing masing variabel yang akan diteliti besarnya indikator pengukur yang akan diperlukan. Variabel-variabel tersebut adalah:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
Variabel Dependen					
1	Produktivitas kerja karyawan (Y)	Produktivitas kerja adalah: “Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dalam menghasilkan keluaran (output) yang optimal dan semaksimal mungkin.” Perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Hasibuan (2018: 154)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Sutrisno (2020:111)	Likert	A1-A6

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala	Item pertanyaan
Variabel Independen					
2	Insentif (X1)	Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan gainsharing, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya (Burhauddin Yusuf, 2015: 253).	1. Financial Incentive 2. <i>NonFinancial Incentive</i> 3. Social Incentive Sirait Justine (2006:202) dalam ilham (2015)	Likert	B1-B3
3	Tingkat pendidikan (X2)	Tingkatan Pendidikan adalah “merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk kehidupan masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu ataupun tidak terorganisasi”. menurut Lestari (2016:3)	1. Jenjang Pendidikan 2. Kesesuaian Jurusan 3. Kompetensi Tirtahardja (2015:53),	Likert	C1-C3
4	Masa kerja (X3)	Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan keterampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan hasil penyerapan Nitisemito (2016:45)	1. Waktu 2. Frekuensi 3. Jenis tugas 4. Penerapan 5. Hasil Menurut Heri Candra dalam Foster (2018),	Likert	D1-D5

3.5 Teknik Analisa Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Regresi linear berganda yaitu suatu metode statistik umum

yang digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel *dependen* dengan beberapa variabel independen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah menggunakan nilai-nilai variabel yang diketahui, untuk meramalkan nilai variabel dependen Sugiyono (2014:69). Untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*).

Model regresi :

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

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2, b_3 : Koefisien regresi

X_1 : Insentif

X_2 : Tingkat Pendidikan

X_3 : Masa kerja

e : Error term

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis correlation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) diantara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang

disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai r (table product moment).

Menurut Sugiyono (2017:267) adalah: “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian”. Untuk perhitungan validitas instrument ini menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solution). Langkah-langkah dalam mengukur Konsep Validity, yaitu:

1. Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji person product *moment coefficient of correlation*.
2. Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi r product moment pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat di kuesioner adalah signifikan atau valid.

3.6.2 Uji Keandalan

Reliability instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung Cronbach Alpha masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Uji ini dimaksudkan untuk mewujudkan banyaknya variansi atau perbedaan yang diharapkan pada seperangkat pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang terhadap suatu objek. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan

Cronbach Alpha adalah sebesar 0,60 (Malhotra,2014). Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pada Penelitian ini, peneliti menggunakan uji asumsi klasik dengan beberapa uji yang terdiri dari; uji normalitas, multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas..

1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan terikat adalah normal. Suatu data memiliki variabel berdekatan yang dapat dilihat pada tampilan visual normal probability plot. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas adalah (Santoso, 2002:214) :

- a. Jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2014:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas,

maka harus menghilangkan variabel independen yang mempunyai korelasi tinggi. Ghazali (2014:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel independent tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan mengamati grafik scatter plot pada output SPSS, dimana menurut Priyatno (2009:48) ketentuannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titiknya membentuk pola tertentu yang teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titiknya menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara serentak dengan menggunakan uji F secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (confident interval) 95% dengan uji t dan uji F.

3.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (korelasi) dengan menggunakan uji t. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing – masing variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen digunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut

Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} > 0,05$, maka H_0 tidak diterima . Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel *dependen*

Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $P \text{ Value (nilai signifikan)} < 0,05$, maka H_a diterima. Artinya bahwa, variabel *independen* secara individu (parsial) berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

H_{a1} : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Hotel The Pade Aceh Besar

H_{o1} : Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Hotel The Pade Aceh Besar

H_{a2} : Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Hotel The Pade Aceh Besar

H_{o2} : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Hotel The Pade Aceh Besar

H_{a3} : Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Hotel The Pade Aceh Besar

Ho3 : Masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Hotel The Pade Aceh Besar.

3.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X1, X2 dan X3) terhadap variabel terikat (Y). Penggunaan pada tingkat signifikansi 95% adalah:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o .

Mengikuti kriteria diatas, maka hipotesis ke-empat pada penelitian ini dapat diuraikan menjadi:

Ho4 = Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel The Pade Aceh Besar.

Ha4 : Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Hotel The Pade Aceh Besar.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum The Pade Hotel

The Pade Hotel adalah hotel bintang 3 beralamat Jalan Soekarno Hatta No.1 Desa Daroy Kameu, Kecamatan Kameu, Aceh Besar Provinsi Aceh, dengan dekorasi hotel yang mengambil inspirasi dari arsitektur modern Timur Tengah dengan pohon-pohon palemnya membuat The Pade Hotel sangat indah terlihat. The Pade Hotel merupakan sebuah hotel yang berada di Kabupaten Aceh Besar yang terletak dekat ibu Kota Aceh, yaitu Kota Banda Aceh hanya berkisar 15 menit dari pusat Kota Banda Aceh.

Kabupaten Aceh Besar sendiri merupakan destinasi wisata unggulan di Aceh yang menjadi lokasi yang strategis untuk bisnis jasa penginapan. Besarnya minat wisatawan berkunjung ke Aceh Besar memicu meningkatkan peluang dalam jenis berbisnis baik objek wisatanya itu sendiri maupun usaha-usaha lain yang berhubungan dengan aktivitas wisata seperti akomodasi hotel, transportasi, kuliner dan lain sebagainya. Hal ini merupakan suatu daya tarik para wisatawan domestik dan mancanegara untuk melakukan kunjungan ke Kabupaten Aceh Besar khususnya dan Aceh secara luasnya.

The Pade Hotel memiliki jumlah kamar hunian sebanyak 65 unit, dengan pembagian 4 tipe macam kamar, yaitu Jenis Kamar, *Deluxe Room*, *Grand Deluxe*, *Suite Garden View* dan *Suite Mountain View*. dengan tenaga kerja sebanyak 50 orang meliputi direktur, komisaris, manajemen hotel, *resepsionis*, *room boy*, *engineering*,

security, laundry, karyawan *cafeteria*, tukang kebun dan lain- lain. The Pade Hotel termasuk hotel termewah dengan fasilitas terlengkap di daerah Aceh Besar, hotel yang mempunyai kolam renang dan *fitness center*, Dalam melaksanakan layanan akomodasi, saat ini The Pade hotel melibatkan karyawan sebanyak 70 orang yang terdiri dari 60 karyawan kontrak dan 10 karyawan dw atau karyawan yang masih training (sebelum masa Covid19). Karyawan The Pade Hotel Aceh Besar terklasifikasi dalam berabagi bentuk aktivitas pekerjaan mulai dari *front office, f&b product, f&b service, house keeping, securuty, accounting*, dan teknisi.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan Usia, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan dan Penghasilan rata-rata perbulan yang terlihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
1.	Usia		
	a. 20-29 Tahun	20	40,0
	b. 30-39 Tahun	15	30,0
	c. 40-49 Tahun	10	20,0
	d. 50-59 Tahun	5	10,0
	Jumlah	50	100,0
2.	Jenis Kelamin		
	▪ Laki-Laki	28	56,0
	▪ Perempuan	22	44,0
	Jumlah	50	100,0

No	Uraian	Frekuensi	Persentase(%)
3.	Pendidikan ▪ SLTA/Sederajat ▪ Diploma ▪ Sarjana ▪ Pasca sarjana	10 12 25 3	20,0 24,0 50,0 6,0
	Jumlah	50	100,0
4.	Status perkawainan ▪ Belum menikah ▪ Menikah ▪ Pernah menikah	14 35 1	28,0 70,0 2,0
	Jumlah	50	100,0
5.	Pendapatan ▪ Rp 1.100.000-Rp. 2.500.000 ▪ Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000 ▪ Rp 4.100.000-Rp. 6.000.000	2 28 20	4,0 56,0 40,0
		50	100,0

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia antara 20 sampai 29 tahun sebanyak 20 responden atau 40% , yang berusia antara 30 sampai dengan 39 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 30%, yang berusia antara 40 sampai dengan 49 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 20%, yang berusia antara 50 sampai dengan 59 tahun sebanyak 5 responden atau 10%.

Dari Tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berjenis kelamin Laki-laki adalah 28 responden atau 56%, dan berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 22 responden atau 44 %. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 10 (20%) berpendidikan

terakhir SMA, sebanyak 12 (24%) responden berpendidikan terakhir Diploma, sebanyak 25 (50%) responden berpendidikan terakhir sarjana dan sebanyak 3 (6%) responden berpendidikan terakhir pasca sarjana.

Karakteristik berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 responden atau 28% belum menikah, 35 responden atau 70% sudah menikah dan sebanyak 1 responden atau 2% sudah pernah menikah. Berdasarkan karakteristik responden dengan pendapatan rata-rata perbulan dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 responden atau 4% dengan penghasilan antara Rp 1.100.000-Rp. 2.500.000, sebanyak 28 responden atau 56% dengan penghasilan antara Rp 2.600.000-Rp. 4.000.000 dan yang berpenghasilan rata-rata di atas Rp. 4.100.000 sebanyak 20 responden atau 40%

4.3. Pengujian Data

4.3.1. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,279, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No	pertanyaan	Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=50)	Ket
1	A1	Y	0,461	0,279	Valid
2	A2		0,525	0,279	Valid
3	A3		0,679	0,279	Valid
4	A4		0,584	0,279	Valid
5	A5		0,498	0,279	Valid
6	B1	X1	0,550	0,279	Valid
7	B2		0,704	0,279	Valid
8	B3		0,504	0,279	Valid
9	C1	X2	0,501	0,279	Valid
10	C2		0,610	0,279	Valid
11	C3		0,630	0,279	Valid
12	D1	X3	0,507	0,279	Valid
13	D2		0,702	0,279	Valid
14	D3		0,500	0,279	Valid
15	D4		0,617	0,279	Valid
16	D5		0,507	0,279	Valid

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien kerelasi diatas dari nilai kritis kerelasi *produck moment* yaitu sebesar 0,279 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal *consistency* atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social*

Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)

No	Variabel	Item Variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	5	0,773	Handal
2.	Insentif (X ₁)	3	0,755	Handal
3.	Tingkat pendidikan (X ₂)	3	0,762	Handal
4.	Masa Kerja (X ₃)	5	0,776	Handal

Sumber : Data Diolah 2023

Hasil uji Reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai *cronbach alpa reliabilitas* yang baik adalah yang makin mendekati 1, Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *cronbach alpa* 0,80 atau diatasnya adalah baik. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel keputusan pembelian berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Produktivitas Kerja Karyawan, Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

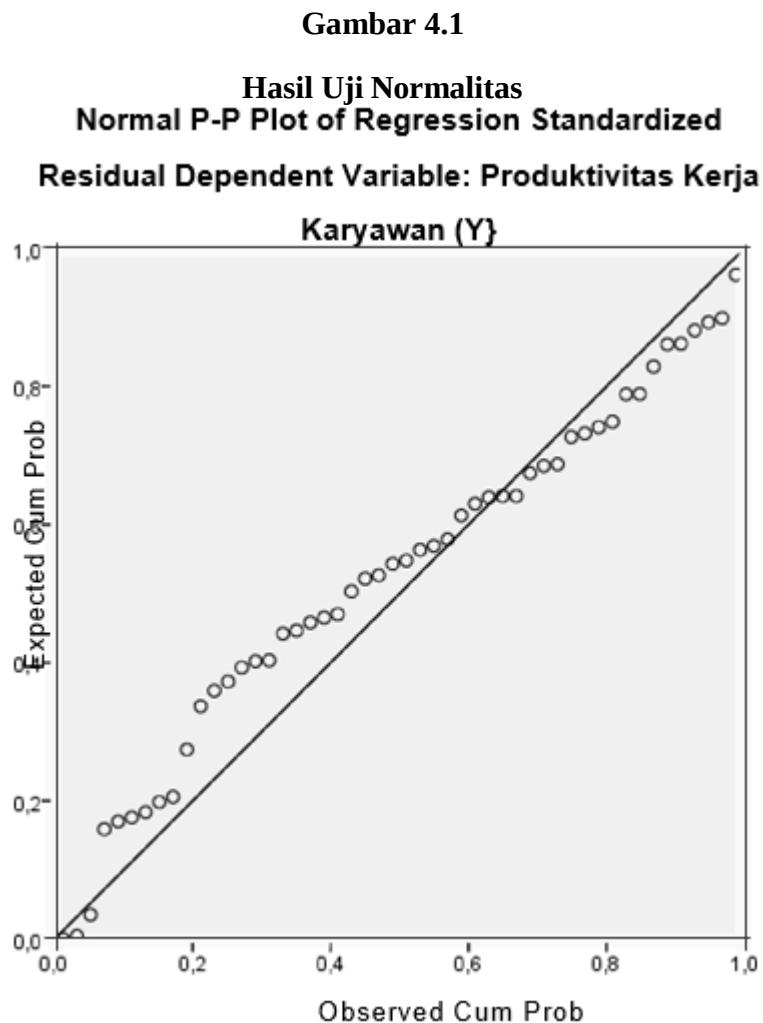
4.3.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal.

Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 4.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila

data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan pembelian berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

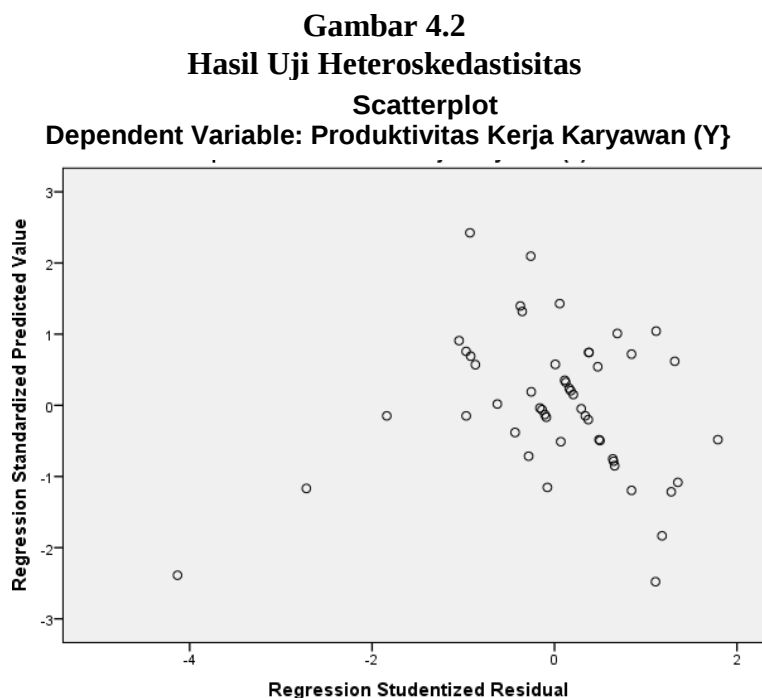
Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Insentif (X_1)	0,989	1,011	Non Multikolinieritas
Tingkat pendidikan (X_2)	0,935	1,070	Non Multikolinieritas
Masa Kerja (X_3)	0,939	1,065	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.4 diatas dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 sebagai berikut:



Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas

maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4. Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel Insentif (X_1), variabel Tingkat pendidikan (X_2) dan variabel Masa Kerja (X_3) dan juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, Produktivitas Kerja Karyawan.

4.4.1 Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel Produktivitas Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan	0	0,0	2	4,0	4	8,0	25	50	19	38,0	4,22
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap tahun	0	0,0	2	4,0	1	2,0	38	76	9	18,0	4,08
3	Saya dapat bekerja dengan cara yang lebih baik	0	0,0	2	4,0	2	4,0	21	42,0	25	50,0	4,38
4	Saya terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan	0	0,0	1	2,0	2	4,0	30	60,0	17	34,0	4,26

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
	kursus yang bermanfaat untuk keahlian.											
5	Saya mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan	0	0,0	1	2,0	2	4,0	21	42,0	26	52,0	4,44
Rerata												4,28

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan indikator diatas dapat disimpulkan responden mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,22. Responden dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap tahun dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Responden dapat bekerja dengan cara yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,38. Responden terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian. dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 dan responden mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan dengan nilai rata-rata 4,44. Nilai rerata pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 4,28 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Produktivitas Kerja Karyawan.

4.4.2 Variabel Insentif

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai Insentif dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Insentif

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mendapatkan insentif <i>financial</i> (tunjangan lainnya yang baik dari The Pade Hotel	0	0,0	1	2,0	6	12,0	31	62,0	12	24,0	4,08
2	Saya mendapatkan insentif <i>non finansial</i> (pendidikan dan Latihan /penghargaan /tempat kerja yang terjamin) yang baik dari The Pade Hotel	0	0,0	0	0,0	5	10,0	35	70,0	10	20,0	4,10
3	Saya merasa mendapatkan rekan kerja dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan	0	0,0	1	2,0	2	4,0	34	68,0	13	26,0	4,18
Rerata												4,12

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dijelaskan bahwa responden mendapatkan insentif *financial* (tunjangan lainnya yang baik dari The Pade Hotel dengan nilai rata-rata sebesar 4,08. Responden mendapatkan insentif *non finansial* (pendidikan dan Latihan /penghargaan /tempat kerja yang terjamin) yang baik dari The Pade Hotel

dengan nilai rata-rata sebesar 4,10 dan responden merasa mendapatkan rekan kerja dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,18. Nilai rerata pada variabel Insentif Kerja sebesar 4,12 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Insentif.

4.4.3 Variabel Tingkat pendidikan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Tingkat Pendidikan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Tingkat pendidikan yang telah saya capai sangat berpengaruh terhadap kinerja saya	0	0	0	0		12,0	29	58,0	15	30,0	4,18
2	Saya merasa bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh	0	0	1	2,0	2	4,0	31	62,0	16	32,0	4,24
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja pada Teh Pade Hotel	0	0	0	0	6	12,0	22	44,0	22	44,0	4,32
Rerata												4,25

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa Tingkat pendidikan yang telah responden capai sangat berpengaruh terhadap kinerja responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 dan responden merasa bidang pekerjaan yang responden jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah responden tempuh dengan nilai rata-rata sebesar 4,24. Dan semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja pada Teh Pade Hotel dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Nilai rerata pada variabel Tingkat pendidikan sebesar 4,25 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Tingkat pendidikan.

4.4.4 Variabel Masa Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Masa Kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Masa Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi produktivitas karyawan	0	0	0	0	6	12,0	31	62,0	13	26,0	4,14
2	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan	0	0	1	2,0	2	4,0	33	66,0	14	28,0	4,20

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Saya menguasai tingkat dalam pelaksanaan jenis-jenis tugas yang diberikan Pimpinan	0	0	0	0	4	8,0	26	52,0	20	40,0	4,32
4	Saya mengetahui dan memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pada pekerjaan saya	0	0	0	0	6	12,0	32	44,0	12	24,0	4,12
	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang ditargetkan	0	0	0	0	6	12,0	31	62,0	13	26,0	4,14
Rerata												4,18

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa Semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi produktivitas karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Responden menguasai tingkat dalam pelaksanaan jenis-jenis tugas yang diberikan Pimpinan dengan nilai rata-rata sebesar 4,32. Responden mengetahui dan memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pada pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,12. Dan responden dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang ditargetkan dengan nilai rata-rata sebesar 4,14. Nilai rerata pada variabel Masa Kerja sebesar 4,18 artinya responden menyatakan setuju pada pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Masa Kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa faktor-faktor Insentif (X_1), Tingkat pendidikan (X_2) dan Masa Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.9
Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel.

Nama variabel	B	Std Error	thitung	ttabel	Sig.
Konstanta	4,041	1,126	3,587	2,013	0,001
Insentif (X_1)	0,307	0,148	2,072	2,013	0,044
Tingkat pendidikan (X_2)	0,035	0,143	0,245	2,013	0,808
Masa Kerja (X_3)	0,323	0,147	2,203	2,013	0,033

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut,

$$Y = 4,041 + 0,307X_1 + 0,035X_2 + 0,323X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut

1) Koefisien Regresi (β)

- Dalam penelitian nilai konstanta adalah 4,041 artinya bila mana Insentif (X_1), Tingkat pendidikan (X_2) dan Masa Kerja (X_3), dianggap konstan, maka Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel, adalah sebesar 4,041 pada satuan skala likert
- Koefisien regresi Insentif (X_1) sebesar 0,307. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Insentif akan meningkatkan Produktivitas Kerja

Karyawan The Pade Hotel sebesar 30,7% dengan asumsi variabel Tingkat pendidikan (X_2) dan Masa Kerja (X_3) dianggap konstan..

- Koefisien regresi Tingkat pendidikan (X_2) sebesar 0,035. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Tingkat pendidikan secara relatif akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel sebesar 3,5% dengan asumsi variabel Insentif (X_1), dan Masa Kerja (X_3) dianggap konstan
- Koefisien regresi Masa Kerja (X_3) sebesar 0,323. Artinya setiap 100 % perubahan dalam variabel Masa Kerja secara relatif akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel. sebesar 32,3% dengan asumsi variabel Insentif (X_1) dan Tingkat pendidikan (X_2), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke tiga variabel yang diteliti ternyata variabel Masa Kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel, karena diperoleh koefisien regresi sebesar 32,3%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini.

Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.10
Model Summary

Model	R	R Square		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,420 ^a	0,176		0,123	0,46645

Berdasarkan dari output komputer diatas maka diperoleh nilai koefisien korelasi dalam penelitian ini sebesar 0,420 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 42%. Artinya faktor Insentif (X_1), Tingkat pendidikan (X_2), dan Masa Kerja (X_3) mempunyai hubungan yang sedang terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel.

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,123 artinya bahwa sebesar 12,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan Insentif (X_1), Tingkat pendidikan (X_2) dan Masa Kerja (X_3). Sedangkan selebihnya sebesar 87,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar tiga variabel seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi

4.5.2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji pengaruh Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya

apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9. Dapat diketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap

variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Insentif (X_1)

Pengaruh Insentif (X_1) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (2,072) lebih besar dari t_{tabel} (2,013), maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa terdapat pengaruh dan signifikan antara Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel, artinya Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel.

2. Tingkat pendidikan (X_2)

Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} (0,245) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2,013) nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_a dan menerima H_0 . Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel. Hal ini karena tingkat pendidikan tidak begitu diutamakan oleh perusahaan, karyawan hanya perlu mempersiapkan keahlian dibidang pekerjaan.

3. Masa Kerja (X_3)

Pengaruh Masa Kerja terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) secara

parsial dapat dilihat pada Tabel 4.9 nilai t_{hitung} sebesar 2,203 sedangkan nilai t_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,013. oleh karena t_{hitung} (2,203) lebih besar dari t_{tabel} (2,013) maka menolak H_0 dan merima H_a . Artinya faktor Masa Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel.

4.5.3. Uji Simultan (uji F)

Untuk menguji pengaruh Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel. digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Fhitung	Ftabel	Sig.
1	Regression	2,143	3	0,714	3,283	2,807	0,000 ^b
	Residual	10,008	46	0,218			
	Total	12,151	49				

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan(Y)

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X3), Tingkat pendidikan (X2), Insentif (X1)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 3,283 dengan signifikasi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 2,807. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (3,283) lebih besar dari F_{table} (2,807). Keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan variabel Insentif (X_1), Tingkat pendidikan

(X₂) dan Masa Kerja (X₃) berpengaruh sangat nyata (*high significant*) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel.

4.6 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Insentif, Tingkat pendidikan dan Masa Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Rudiansyah (2016), Endang Sukarjati (2016) dan Wa Ode Zus nita Muizu (2019), karena variabel sama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Implikasi penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan saat ini sudah baik dengan adanya integritas kerja yang baik, kompetensi yang tinggi serta adanya profesionalisme karyawan. Hal ini disebabkan karyawan melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan, kemudian dapat bekerja dengan cara yang lebih baik dan karyawan terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian.

Selain itu, dampak dari pemberian insentif, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena karyawan merasa sanggup menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan dan pendidikan karyawan sesuai dengan jabatan kerja sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan tidak menjadi suatu masalah bagi karyawan dan masa kerja akan mempengaruhi profesionalisme secara positif. Artinya semakin tinggi pemberian insentif, tingkat pendidikan karyawan, dan masa kerja karyawan maka semakin baik produktivitas kerjanya dalam menyelesaikan tugas.

Lampiran 2 Tabulasi Data

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN					Produktivitas Kerja Karyawan					Y	Insentif			X1	Tingkat Pendidikan			X2	Masa Kerja					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3		D1	D2	D3	D4	D5	
1	1	2	3	2	3	4	4	5	4	5	4,40	2	3	2	2,75	4	4	4	3,80	5	4	5	4	5	4,50
2	1	1	2	2	3	4	4	4	5	5	4,40	3	3	3	3,00	4	5	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
3	2	2	3	2	3	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5,00	5	5	5	4,20	5	5	5	5	5	5,00
4	2	2	4	2	3	4	4	5	5	5	4,60	4	3	3	3,50	4	4	4	3,80	5	5	5	5	5	5,00
5	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4,00	5	5	4	4,20	5	5	5	5	5	5,00
6	1	1	2	1	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	3,75	4	4	3	3,60	4	4	4	4	4	4,00
7	1	2	1	1	3	5	4	5	4	4	4,40	3	4	4	3,75	4	4	4	3,80	4	4	3	4	4	3,75
8	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,25	5	5	5	4,80	4	4	4	4	4	4,00
9	1	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,25	4	5	5	4,80	4	4	3	3	4	3,50
10	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4,40	4	4	4	4,00	4	4	3	4,00	4	4	5	4	4	4,25
11	2	1	1	2	4	3	4	5	5	5	4,40	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	3	4	4	4	3	3,75
12	1	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4,00	3	5	5	4,50	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
13	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
14	2	2	3	2	3	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4,00	5	4	5	4,60	4	4	4	4	4	4,00
15	2	2	3	2	3	5	4	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4	5	4,75
16	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	4,80	5	4	5	4	5	4,50
17	2	2	1	2	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	3	3	5	3	3	3,50
18	2	1	2	2	3	5	4	3	5	5	4,40	4	4	4	4,00	5	5	5	4,80	4	3	4	3	4	3,50
19	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	4,20	4	4	4	3,75	4	4	4	4,00	3	4	4	4	3	3,75
20	4	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4,00	3	4	4	3,75	4	4	3	3,80	5	4	5	3	5	4,25
21	1	1	4	1	3	3	5	4	4	3	3,80	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
22	3	2	3	1	3	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	3	3,40	4	5	5	5	4	4,75
23	4	1	2	2	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	5	4,20	4	5	5	5	4	4,75
24	2	2	3	2	3	4	3	4	5	5	4,20	4	4	4	4,25	3	4	4	3,80	3	2	3	3	3	2,75
25	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2,00	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00	4	4	3	3	4	3,50
26	1	2	2	1	3	2	4	3	4	4	3,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
27	4	2	4	2	2	5	4	4	4	4	4,20	4	4	5	4,25	4	4	4	4,00	4	4	5	4	4	4,25
28	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	2,80	5	4	5	4,50	5	5	5	4,60	3	4	4	4	3	3,75
29	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	4	5	4,40	4	5	5	4	4	4,50
30	1	1	2	1	3	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4,75	3	3	5	3,80	3	5	5	5	3	4,50
31	1	2	1	1	1	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	4,25	4	3	4	3,60	5	4	4	5	5	4,50
32	1	1	3	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4,00	3	4	4	3,80	4	4	5	4	4	4,25
33	1	2	2	1	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4,25	5	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00
34	1	1	3	1	2	5	5	5	3	4	4,40	4	4	5	4,50	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4,25
35	1	2	2	1	3	4	5	5	5	5	4,80	3	3	4	3,50	4	5	5	4,80	4	4	4	4	4	4,00
36	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4,25	4	5	5	4,60	5	4	5	5	5	4,75
37	1	2	1	1	2	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	4,50	3	2	3	2,80	4	4	4	4	4	4,00
38	1	2	2	2	3	5	4	5	4	5	4,60	5	4	4	4,25	4	4	3	3,40	5	5	4	5	5	4,75
38	1	2	2	2	3	5	4	5	4	5	4,60	5	4	4	4,25	4	4	3	3,40	5	5	5	5		4,75
39	2	1	4	4	1	4	5	4	4	5	4,40	5	5	5	5,00	4	4	4	4,20	4	5	4	4		4,25

NO	KARAKTERISTI K RESPONDEN					Produktivitas Kerja Karyawan					Y	Insentif			X1	Tingkat Pendidikan			X2	Masa Kerja					X3
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3		D1	D2	D3	D4	D5	
40	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5,00	4	4	5	4,25	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00
41	4	2	2	2	3	4	4	5	4	5	4,40	4	4	5	4,25	3	4	4	3,60	5	5	4	5	5	4,75
42	1	2	3	2	3	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4,25	4	5	5	4,40	4	5	4	4	4	4,50
43	2	1	2	2	3	4	4	4	4	5	4,20	5	4	4	4,25	3	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4,25
44	1	2	3	2	2	4	4	5	5	5	4,60	4	5	4	4,25	5	4	4	4,60	5	5	5	5	5	4,75
45	1	1	3	2	3	4	4	5	5	5	4,60	5	5	4	4,75	4	4	5	4,20	4	4	4	4	4	4,00
46	2	2	1	1	2	5	4	5	4	4	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
47	3	2	3	1	3	5	4	5	4	4	4,40	4	5	4	4,50	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
48	3	1	3	1	2	5	5	5	5	5	5,00	3	3	5	3,50	4	4	4	4,20	4	4	4	4	4	4,00
49	3	2	1	1	3	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	3,75	5	4	5	4,80	4	4	4	4	4	4,00
50	2	2	1	1	2	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5,00

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Insentif berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada The Pade Hotel, artinya Insentif sudah sesuai dengan harapan karyawan sehingga berdampak baik pada Produktivitas Kerja Karyawan. Jika karyawan menerima Insentif yang baik maka bisa bersemangat dalam bekerja.
2. Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada The Pade Hotel. Hal ini karena tingkat pendidikan tidak begitu diutamakan oleh perusahaan, karyawan hanya perlu mempersiapkan keahlian dibidang pekerjaan.
3. Masa Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan lamanya masa kerja yang telah ditempuh oleh seorang karyawan maka secara tidak langsung karyawan tersebut telah memiliki keahlian khusus dibidangnya sehingga produktivitas kerja karyawan yang dicapai dapat meningkat dan secara otomatis hasil atau output yang telah dikerjakan atau diperoleh secara maksimal.
4. Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan The Pade Hotel, artinya ketiga variabel independent tersebut sangat signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis ingin menyampaikan beberapa saran kepada The Pade Hotel sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Pimpinan The Pade Hotel agar prosedur pemberian insentif juga sebaiknya dikaji ulang, terutama insentif dalam bentuk non-finansial seperti pendidikan dan pelatihan, penghargaan, atau tempat kerja yang terjamin, dapat diberikan dengan persyaratan tertentu agar menjadi suatu motivasi bagi karyawan dalam meningkatkan produktivitas.
2. Diharapkan pada The Pade Hotel agar dapat meningkatkan kualitas karyawan dengan cara memberikan suatu pelatihan bagi karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga karyawan dapat menyesuaikan dan menguasai bidang yang ditekuni atau sebagai motif untuk berjaga-jaga apabila terdapat rotasi pekerjaan.
3. Perusahaan sebaiknya membuat program masa kerja bagi karyawan untuk meningkatkan jenjang karirnya, sehingga dengan adanya program masa kerja tersebut karyawan dapat berlomba-lomba meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang diperoleh nantinya yang berdasarkan pada masa kerja karyawan.
4. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel Insentif, Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja tapi juga meneliti variabel lainnya seperti loyalitas karyawan, prestasi kerja karyawan, pengalaman kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Nazili.(1982).Pendidikan dan Masyarakat.Yogyakarta : CV. Bina Usaha
- Adella Putri Karima (2016) “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Malang*”
- Aditya. Notoatmodjo, Soekidjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
- Anton wibowo.(2001).”Hubungan Antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PD.Taru Martani Yogyakarta”.Skripsi.Yogyakarta : FIS UNY
- Apriliyati, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. Oasis Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 68-72.
- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Baiti, K. N. et al. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. 69-87
- Endang Sukarjati (2016) *Pengaruh Insentif, Masa kerja Dan Tingkat pendidikan Terhadap Produktivitas kerja karyawan Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Semarang*
- Febri Rudiansyah (2016) “*Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Roduktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang*”.
- Gunawan, Ary H.(1995).Kebijakan-kebijakan Pendidikan. Jakarta : Rineka Cipta
- Haedar, Saharuddin, & Herlangga. (2015). Pengaruh Lingkungan kerja dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan karyawan Pada PT.Hadji Kalla Palopo. *Jurnal Manajemen*, 10-22.
- Hamdani (2014). *Kepemimpinan dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harlie, M. (2017). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Surya Satria Timur Corporation Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1-12.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Kartika Amalia (2017) meneliti tentang “Pengaruh Tingkat pendidikan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada Agen PT. Jasaraharja Putra Cabang Jakarta”.
- Khaerul (2010). *Prilaku Organisasi*. CV. Pustakan Setia,
- Mangkunegara A. A. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika Penerbit Rineka Cipta.
- Mulyadi (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 4. Yogyakarta: BPFE Marsono,
- Nono (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (PPs UMY). ISBN:
- Nur Ainal Karima, A., Umar, F., & Sulselbar, B. (n.d.). *Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar*
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Manda Maju
- Sekaran (2016). *Metode Riset*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Uman,
- Siagian. Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta Siagian,
- Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subakti (2017) *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor*.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

- Syah, Muhibbin (2015). *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*, Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Tanuwibowo dan Setiawan (2015) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lestari Purnama Perkasa yang bergerak dalam bidang industri manufaktur*
- Tucunan, dkk (2014) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Pandawa)*
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Veithzal Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari. Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wa Ode Zus nita Muizu (2019), *Pengaruh Insentif Terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada Perbankan Sulawesi Tenggara*
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belaja

Kuesioner Penelitian

PENGARUH INSENTIF, TINGKAT PENDIDIKAN, DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN THE PADE HOTEL

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Usia ☐ 20-29 Tahun
☐ 30-39 Tahun
☐ 40-49 Tahun
☐ 50-59 Tahun
2. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
3. Pendidikan : ☐ SLTA/Sederajat ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
4. Status Perkawinan: ☐ Menikah ☐ Belum Menikah ☐ Pernah Menikah
5. Pendapatan : ☐ Rp. 1.100.000-Rp. 2.500.000
☐ Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000
☐ Rp. 4.100.000-Rp. 6.000.000

Mohon Bapak/Ibu memberikan tsaya *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat saya dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Produktivitas Kerja Karyawan

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap tahun					
3	Saya dapat bekerja dengan cara yang lebih baik					
4	Saya terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian.					
5	Saya mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan					

B. Insentif (X₁)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mendapatkan insentif <i>financial</i> (tunjangan lainnya yang baik dari The Pade Hotel					
2	Saya mendapatkan insentif <i>non finansial</i> (pendidikan dan Latihan /penghargaan /tempat kerja yang terjamin) yang baik dari The Pade Hotel					
3	Saya merasa mendapatkan rekan kerja dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan					

C. Tingkat Pendidikan (X₂)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tingkat pendidikan yang telah saya capai sangat berpengaruh terhadap kinerja saya					
2	Saya merasa bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh					
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja pada Teh Pade Hotel					

D. Masa Kerja (X₃)

NO	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi produktivitas karyawan					
2	Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan					
3	Saya menguasai tingkat dalam pelaksanaan jenis-jenis tugas yang diberikan Pimpinan					
4	Saya mengetahui dan memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pada pekerjaan saya					
5	Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang ditargetkan					

Lampiran 3 Frequency Karakteristik Responden

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	20	40,0	40,0	40,0
	30-39 Tahun	15	30,0	30,0	30,0
	40-49 Tahun	10	20,0	20,0	20,0
	50-59 Tahun	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	28	56,0	56,0	56,0
	Perempuan	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	20,0	20,0	20,0
	Diploma	12	24,0	24,0	44,0
	Sarjana S-1	25	50,0	50,0	94,0
	Pasca Sarjana	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Kawin	14	28,0	28,0	28,0
	Menikah	35	70,0	70,0	98,0
	Pernah menikah	1	2,0	2,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendapatan rata-rata perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.100.000 – Rp. 2.500.000	2	4,0	4,0	4,0
	Rp. 2.600.000 – Rp. 4.000.000	28	56,0	56,0	56,0
	Rp. 4.100.000 – Rp. 6.000.000	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequency Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Saya mampu melaksanakan tugas tepat waktu sesuai yang di harapkan pimpinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	4	8,0	8,0	12,0
	S	25	50,0	50,0	62,0
	SS	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan tugas yang terus bertambah setiap tahun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	1	2,0	2,0	6,0
	S	38	76,0	76,0	82,0
	SS	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya dapat bekerja dengan cara yang lebih baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	4,0	4,0	4,0
	KS	2	4,0	4,0	8,0
	S	21	42,0	42,0	50,0
	SS	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya terus meningkatkan kemampuan diri dengan berbagai pelatihan dan kursus yang bermanfaat untuk keahlian.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	30	60,0	60,0	66,0
	SS	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya mampu mengurangi jumlah pekerjaan yang harus di revisi karena kesalahan-kesalahan dalam perhitungan dan penulisan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	21	42,0	42,0	48,0
	SS	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequency Insentif (X1)

Saya mendapatkan insentif financial (tunjangan lainnya yang baik dari The Pade Hotel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	6	12,0	12,0	14,0
	S	31	62,0	62,0	76,0
	SS	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya mendapatkan insentif non finansial (pendidikan dan Latihan /penghargaan /tempat kerja yang terjamin) yang baik dari The Pade Hotel

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	5	10,0	10,0	10,0
	S	35	70,0	70,0	80,0
	SS	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Saya merasa mendapatkan rekan kerja dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,0	2,0	2,0
	KS	2	4,0	4,0	6,0
	S	34	68,0	68,0	74,0
	SS	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequency Tingkat Pendidikan (X2)

Tingkat pendidikan yang telah saya capai sangat berpengaruh terhadap kinerja saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	29	58,0	58,0	70,0
SS	15	30,0	30,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya merasa bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	31	62,0	62,0	68,0
SS	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Semakin tinggi tingkat pendidikan yang di capai, semakin banyak ilmu yang dapat diterapkan dalam saya bekerja pada Teh Pade Hotel

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	22	44,0	44,0	56,0
SS	22	44,0	44,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frequency Masa Kerja (X3)

Semakin lama karyawan bekerja, semakin tinggi produktivitas karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	31	62,0	62,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Tingkat usia sangat berpengaruh terhadap memahami tugas-tugas dalam suatu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2,0	2,0	2,0
KS	2	4,0	4,0	6,0
S	33	66,0	66,0	72,0
SS	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya menguasai tingkat dalam pelaksanaan jenis-jenis tugas yang diberikan Pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	4	8,0	8,0	8,0
S	26	52,0	52,0	60,0
SS	20	40,0	40,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya mengetahui dan memiliki kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi dan tanggung jawab pada pekerjaan saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	32	64,0	64,0	76,0
SS	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Saya dapat mengerjakan tugas sesuai dengan hasil yang ditargetkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KS	6	12,0	12,0	12,0
S	31	62,0	62,0	74,0
SS	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Lampiran 8 Reliability dan Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,773	,775	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,22	,764	50
A2	4,08	,601	50
A3	4,38	,753	50
A4	4,26	,633	50
A5	4,44	,675	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17,16	4,178	,461	,267	,764
A2	17,30	4,500	,525	,367	,739
A3	17,00	3,673	,679	,483	,680
A4	17,12	4,271	,584	,475	,719
A5	16,94	4,343	,498	,436	,747

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,38	6,200	2,490	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		60,756	49	1,240	3,528	,008
Within People	Between Items	3,976	4	,994		
	Residual	55,224	196	,282		
	Total	59,200	200	,296		
Total		119,956	249	,482		

Grand Mean = 4,28

Lampiran 9 Reliability dan Validitas Insentif (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,755	,760	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,08	,665	50
B2	4,10	,544	50
B3	4,18	,596	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	12,42	1,840	,550	,327	,703
B2	12,40	1,918	,704	,501	,621
B3	12,32	2,059	,504	,292	,724

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,50	3,276	1,810	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		40,125	49	,819	,491	,689
Within People	Between Items	,295	3	,098		
	Residual	29,455	147	,200		
	Total	29,750	150	,198		
Total		69,875	199	,351		

Grand Mean = 4,12

Lampiran 10 Reliability dan Validitas Tingkat Pendidikan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,762	,767	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,18	,629	50
C2	4,24	,625	50
C3	4,32	,683	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	16,74	4,115	,501	,330	,729
C2	16,68	3,896	,610	,430	,693
C3	16,60	3,673	,630	,404	,682

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,92	5,789	2,406	5

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		56,736	49	1,158	2,518	,043
Within People	Between Items	2,776	4	,694		
	Residual	54,024	196	,276		
	Total	56,800	200	,284		
Total		113,536	249	,456		

Grand Mean = 4,25

Lampiran 11 Reliability dan Validitas Masa Kerja (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,776	,776	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
D1	4,14	,606	50
D2	4,20	,606	50
D3	4,32	,621	50
D4	4,12	,594	50
D5	4,14	,606	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	12,64	2,235	,507	,263	,758
D2	12,58	1,963	,702	,532	,655
D3	12,46	2,213	,500	,259	,763
D4	12,66	2,107	,617	,462	,702
D5	12,64	2,235	,507	,263	,758

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16,78	3,522	1,877	4

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People		43,145	49	,881	2,050	,109
Within People	Between Items	1,215	3	,405		
	Residual	29,035	147	,198		
	Total	30,250	150	,202		
Total		73,395	199	,369		

Grand Mean = 4,18

Lampiran 12 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Masa Kerja (X3), Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 ^a	,176	,123	,46645

a. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X3), Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,143	3	,714	3,283	,029 ^b
	Residual	10,008	46	,218		
	Total	12,151	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Masa Kerja (X3), Insentif (X1), Tingkat Pendidikan (X2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,041	1,126		3,587	,001
	Insentif (X1)	,307	,148	,279	2,072	,044
	Tingkat Pendidikan (X2)	,035	,143	,034	,245	,808
	Masa Kerja (X3)	,323	,147	,304	2,203	,033

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

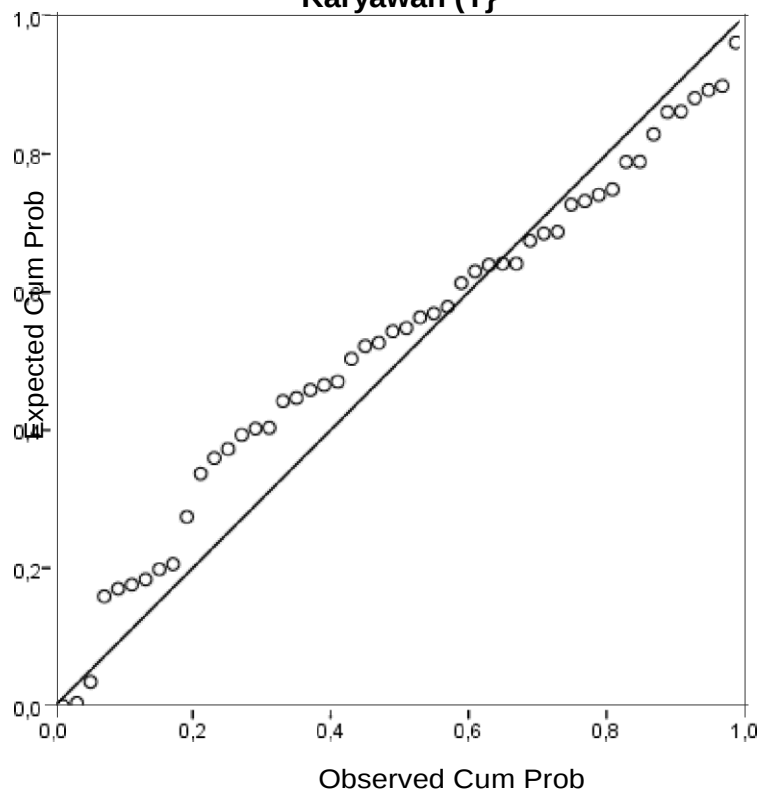
	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	4,2760	,49798	50
Insentif (X1)	4,1250	,45246	50
Tingkat Pendidikan (X2)	4,1840	,48122	50
Masa Kerja (X3)	4,1950	,46918	50

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Insentif (X1)	,989	1,011
	Tingkat Pendidikan (X2)	,935	1,070
	Masa Kerja (X3)	,939	1,065

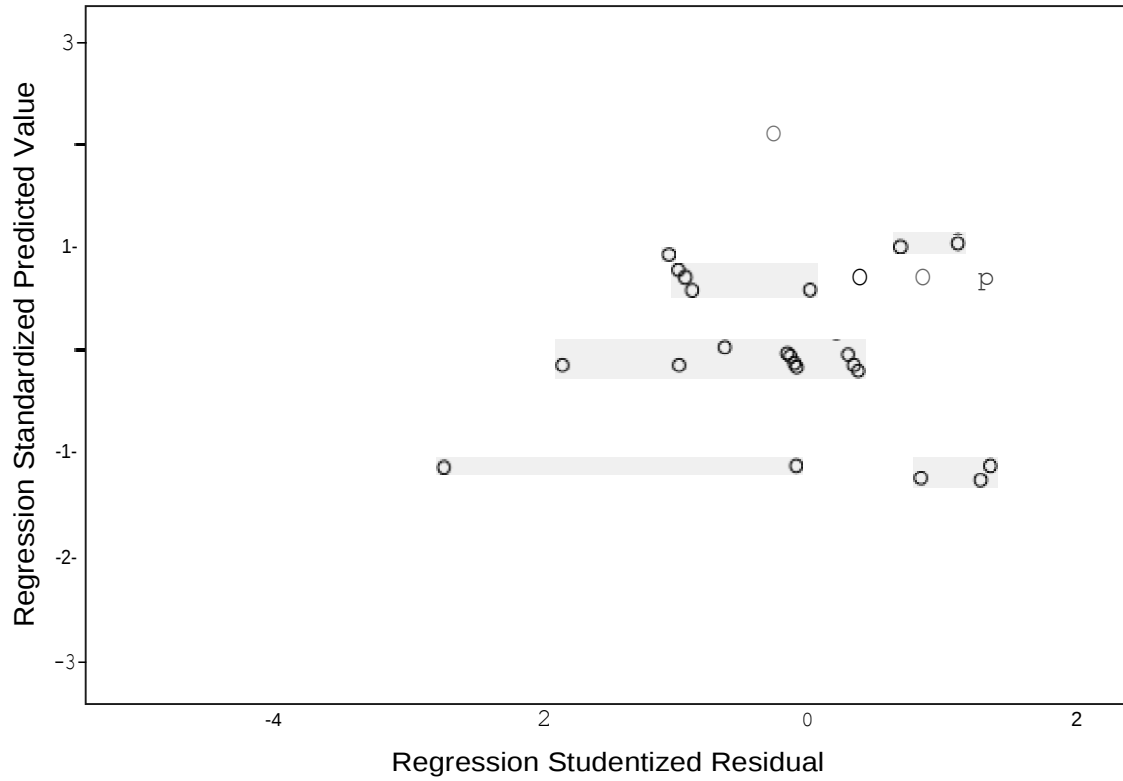
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

**Normal P-P Plot of Regression Standardized
Residual Dependent Variable: Produktivitas Kerja
Karyawan (Y)**



Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	95	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel