Department of Digital Business
Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS
Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 25148-25159
P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Upah dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD Dupa Julungwangi

I Kadek Wahyu Adi Pangestu, Rahutama Atidira
Program Studi Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
wahyu.adi@student.undiksha.ac.id, rahutama.atidira@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai: (1) pengaruh upah terhadap produktivitas kerja, (2) pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja, (3) pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan UD Dupa Julungwangi, sedangkan objek penelitian ini meliputi upah, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja. populasi penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 35 orang karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner untuk memperoleh data mengenai upah, pelatihan kerja, dan produktivitas kerja. Data penelitian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi, (2) pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi, (3) upah dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi.

Kata kunci: Upah, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja

1. Latar Belakang

Bali dikenal sebagai salah satu daerah di indonesia yang memiliki budaya dan tradisi keagamaan yang sangat kuat, khususnya bagi umat Hindu yang merupakan mayoritas penduduk di Bali. Aktivitas persembahyangan telah menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari masyarakat Hindu di Bali yang dilakukan secara rutin di rumah, pura, tempat usaha, maupun di berbagai ruang publik lainnya. Salah satu sarana utama yang digunakan dalam persembahyangan adalah dupa. Karena digunakan setiap hari dalam berbagai kegiatan keagamaan, kebutuhan masyarakat bali terhadap dupa tergolong tinggi dan berlangsung secara berkelanjutan.

Tingginya kebutuhan masyarakat terhadap dupa telah mendorong berkembangnya berbagai usaha produksi dupa lokal. Dalam kondisi tersebut, produktivitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan agar mampu memenuhi permintaan pasar secara konsisten dan tepat waktu. Produktivitas kerja berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output secara optimal sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Salah satu usaha produksi dupa di Bali yaitu UD Dupa Julungwangi yang berlokasi di Desa Sangsit, Kecamatan Sawan, Kabupaten Buleleng, Bali. Usaha ini bergerak pada bidang produksi dupa yang proses produksinya masih dilakukan secara manual dengan melibatkan tenaga kerja yang cukup banyak. Dalam proses produksinya, karyawan dituntut memiliki, keterampilan, dan kemampuan kerja yang baik agar hasil produksinya sesuai dengan standar perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan proses produksi sangat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan.

Namun berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti, produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan perusahaan pada beberapa periode produksi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih

terdapat permasalahan produktivitas kerja karyawan sehingga hasil produksi belum mampu memenuhi target perusaahn secara maksimal. Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dicapai dengan penggunaan tenaga kerja dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, produktivitas kerja karyawan diduga dipengaruhi oleh dua faktor yaitu upah dan pelatihan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah upah. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman dengan perjanjian yang telah disepakati. Pemberian upah yang sesuai dapat mendorong semangat dan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sistem upah yang diterapkan di UD Dupa Julungwangi menggunakan sistem upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan dan dibayarkan di setiap bulannya. Sistem upah tersebut pada dasarnya mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan hasil produksi, karena semakin banyak produk yang dihasilkan maka semakin besar pula upah yang diterima. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lapangan, secara nominal upah yang diterima karyawan masih tergolong relatif rendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa faktor upah masih perlu diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja secara optimal.

Selain upah, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah pelatihan kerja. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis dan terorganisir dimana karyawan mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam konteks UD Dupa Julungwangi, pelatihan kerja diberikan kepada karyawan agar mampu memahami proses produksi, memahami tipe-tipe dupa, mengikuti alur kerja dengan baik, serta mengurangi kesalahan dalam proses produksi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pelatihan kerja yang diberikan selama dua minggu. Dengan adanya pelatihan, karyawan mampu mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa upah dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyati et al. (2022) menemukan hasil bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maghfiroh & Widiyanto (2020) menemukan hasil bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kumbadewi et al. (2021) juga menemukan hasil bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Andreas et al. (2020) juga mendapatkan hasil penelitian yang serupa. Namun, Obeth & Ramadiana (2021) menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disisi lain, hasil penelitian yang dilakukan oleh Damastara dan Sitohang (2020) menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Wibisono et al. (2021) juga menemukan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Iswati et al. (2024) juga menemukan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Puspitaningrum & Sudarsi (2024) juga menemukan hasil yang serupa. Namun, penelitian yang di lakukan oleh Lestari (2019) menemukan hasil bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya pada sektor industri produksi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel melalui pengolahan data dalam bentuk angka dan analisis statistic. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini adalah upah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat (dependen) adalah produktivitas kerja (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Dupa Julungwangi yang berjumlah 35 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh atau sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini digunakan agar hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh sesuai keadaan yang sebenarnya.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2015), kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala likert lima tingkat.

Instrumen penelitian dalam penelitian ini terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian secara tepat. Selanjutnya uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach Alpha untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015)

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).* Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahu pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat dengan asumsi antar variabel bersifat linier. Adapun variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah upah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) sebagai variabel independent, serta produktivitas kerja (Y) sebagai variabel dependen.

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikoliniearitas, dan uji heteroskedastisitas agar model dari regresi memenuhi persyaratan statistik. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal, uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independent, sedangkan uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan dalam model regresi (Ghozali, 2021).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel upah dan pelatihan kerja dalam menjelaskan produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Suatu penelitian dapat dikatakan valid apabila hasil penelitian terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015). Sehingga validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur. uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor dengan total skor indikator variabel, kemudian hasil korelasinya dibandingkan dengan nilai kritis pada signifikansi 0.05. kriteria yang digunakan untuk menyatakan valid atau tidak, yaitu dengan $r\text{-}_{hitung}$. Apabila $r\text{-}_{hitung} < r\text{-}_{tabel}$ menunjukan bahwa item persyaratan tersebut tidak valid, dan sedangkan jika $r\text{-}_{hitung} > r\text{-}_{tabel}$, menunjukan item persyaratan tersbut valid.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	*Perason's Correlation*	r_{tabel} N=30	*Alpha (α)*	Keterangan
Upah (X_1)	1	0,931	0,361	0,05	Valid
	2	0,720	0,361	0,05	Valid
	3	0,797	0,361	0,05	Valid
	4	0,703	0,361	0,05	Valid
	5	0,818	0,361	0,05	Valid
	6	0,744	0,361	0,05	Valid

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pelatihan Kerja (X_2)	1	0,874	0,361	0,05	Valid
	2	0,698	0,361	0,05	Valid
	3	0,768	0,361	0,05	Valid
	4	0,859	0,361	0,05	Valid
	5	0,660	0,361	0,05	Valid
	6	0,847	0,361	0,05	Valid
Produktivitas kerja (Y)	1	0,905	0,361	0,05	Valid
	2	0,883	0,361	0,05	Valid
	3	0,743	0,361	0,05	Valid
	4	0,865	0,361	0,05	Valid
	5	0,621	0,361	0,05	Valid

(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. 2026)*

Berdasarkan hasil pengolahan 30 data responden melalui uji validitas menggunakan program *SPSS*, diperoleh hasil bahwa nilai r $_{hitung}$ pada setiap item pernyataan lebih besar daripada nilai r $_{tabel}$. Hal tersebut menunjukan bahwa seluruh item pernyataan yang berkaitan dengan variabel bebas, yaitu upah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015). Dengan demikian, reliabilitas mencerminkan tingkat keandalan suatu instrumen dalam mengukur variabel yang hendak diteliti. Dalam menguji tingkat reliabilitas, peneliti umumnya menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* melalui aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas cronbach alpha > 0,70.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
Upah (X_1)	0,880	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0,880	Reliabel
Produktivitas kerja (Y)	0,875	Reliabel

(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. 2026)*)

Berdasarkan hasil pengolahan 30 data responden diluar sampel dalam uji reliabilitas menggunakan program *SPSS*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel upah (X_1) sebesar 0,880 dan pada variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,880. Hal ini menunjukan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 sehingga semua item pernyataan pada variabel bebas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel dalam suatu model regresi memiliki distribusi data yang bersifat normal atau setidaknya mendekati distribusi normal. Model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas apabila titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti pola grafik histogramnya (Janie, 2012). Selain itu, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

	Shapiro-Wilk		
RES	Statistic	df	Sig
	.984	35	.878

(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. 2026)*)

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukan bahwa hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk,* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,878. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2021). Suatu model regresi dikatakan mengalami multikolinearitas jika ada fungsi linear yang sempurna pada beberapa atau semua independen variabel dalam fungsi linear. Gejala adanya Multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 yang berarti terdapat multikolonieritas variabel bebas dalam model regresi

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model	*Collinearity Statistic*		Keterangan
	Tolerance	*VIF*	
Upah (X_1)	0.885	1.131	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan kerja (X_2)	0.885	1.131	Tidak terjadi multikolinearitas

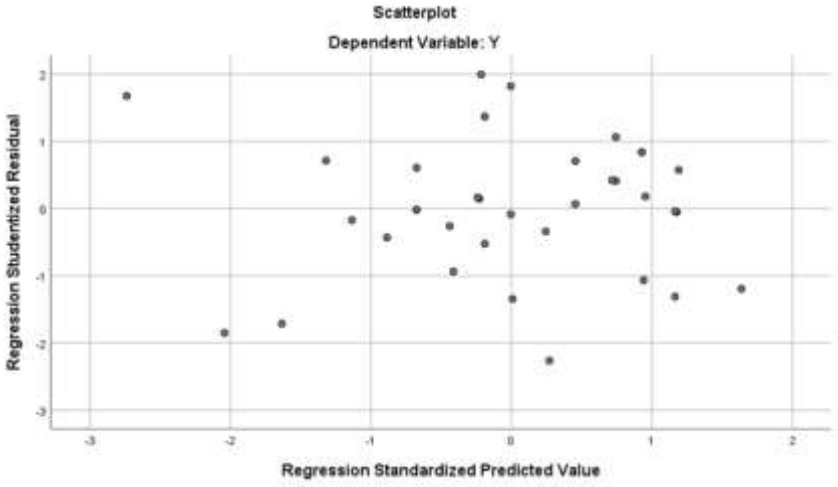
(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. 2026*)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4 tersebut, bahwa nilai VIF untuk variabel upah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) masih lebih kecil dari batas 10, yaitu 1.131 < 10. Selain itu, nilai tolerance untuk kedua variabel bebas tersebut adalah 0.885 > 0,1. Maka, dari hasil uji multikolinearitas tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan *variance* residual antar pengamatan dalam model regresi. Pengujiannya dapat dilakukan melalui grafik *scatterplot* dengan melihat pola sebaran titik antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID).

Gambar 1 Grafik Scatterplot



Berdasarkan Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik pada grafik menyebar secara acak serta berada di atas dan di bawah sumbu Y. Kondisi ini menunjukan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, yang berarti tidak terjadi kesamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Uji Analisis Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk melihat pengaruh di antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud dupa julungwangi.

Tabel 5 Hasil Output SPSS Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.081	3.452		.603	.551
	Upah (X_1)	.390	.109	.467	3.581	.001
	Pelatihan kerja (X_2)	.369	.117	.412	3.163	.003

(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. 2026)*)

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada Tabel 5 diperoleh nilai konstanta sebesar 2.081. Nilai koefisien regresi variabel upah sebesar 0.390 dan nilai koefisien variabel pelatihan kerja sebesar 0.369. Persamaan regresi dari nilai-nilai tersebut dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 2.081 + 0.390\ X_1 + 0.369\ X_2 + \varepsilon$$

Nilai konstanta (α) sebesar 2.081 menyatakan bahwa apabila variabel upah (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) bernilai nol atau dianggap konstan, maka produktivitas kerja (Y) memiliki nilai sebesar 2.081. Nilai koefisien regresi variabel upah (β_1) sebesar 0.390 menunjukan bahwa variabel upah (X_1) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada variabel upah akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.390, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja (β_2) sebesar 0.369 menunjukan bahwa variabel pelatihan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Setiap peningkatan satu satuan pada variabel pelatihan kerja akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0.369, dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier beganda denga jumlah responden 35 orang, derajat kebebasan dihitung dengan rumus $df = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32$. Pada taraf signifikansi 0,05 (dua arah) diperoleh nilai t tabel sebesar 2,037, Adapun hasil uji t untuk masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis Pertama
   Hasil uji hipotesis pertama yang telah dilakukan menunjukan bahwa variabel upah (X_1) memiliki tingkat signifikansi p-value sebesar 0,001 < 0,05 (α). Maka keputusannya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara upah terhadap produktivitas kerja.

b. Uji Hipotesis Kedua
   Hasil uji hipotesis kedua yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X_2) memiliki tingkat signifikansi p-value sebesar 0,003 < 0,05 (α). Maka kesimpulan yang dapat di ambil yaitu H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya di dalam suatu penelitian digunakan untuk mengukur sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (bebas) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (terikat). Adapun hasil uji simultan dapat dilihat pada Tabel 6

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 6 Hasil Uji F (simultan)

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	f	Sig.
1	*Regression*	92.518	2	46.259	17.259	.000[b]
	Residual	85.768	32	2.680		
	Total	178.286	34			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Upah, Pelatihan Kerja						

(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. 2026*)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah upah dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Berdasarkan hasil uji f (simultan) yang ditunjukkan pada Tabel 6 diperoleh tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 (α). Hal ini berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima, yaitu upah dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi.

Koefesien Determinasi (R^2)

Nilai R^2 digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi upah dan pelatihan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi disajikan pada Tabel 7

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720[a]	.519	.489	1.637
a. Predictors: (Constant), Upah, Pelatihan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

(*Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 26.0. 2026*)

Berdasarkan Tabel 7 diketahui bahwa nilai R Square (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,519 atau 51,9%. Hal ini menunjukan bahwa variabel upah dan pelatihan kerja secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 51,9%, sedangkan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang di teliti dalam penelitian ini. Nilai R^2 sebesar 0,519 mengindikasikan bahwa kontribusi variabel upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja berada pada kategori moderat. Hal ini sejalan dengan pendapat Chin (1998) yang menyatakan bahwa nilai R^2 pada rentang 0,33 hingga 0,67 termasuk dalam kategori moderat. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukan bahwa upah dan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi, sehingga hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Maka, dapat dipahami bahwa semakin baik upah yang diterima oleh karyawan maka produktivitas kerja juga akan meningkat. Dilihat dari sistem pengupahan yang diterapkan di UD Dupa Julungwangi menunjukan adanya mekanisme pengupahan yang jelas dan terstruktur dengan menggunakan *piece rate system* sebagai dasar dalam sistem pengupahannya. Sistem upah karyawan tersebut dibayarkan setiap satu bulan sekali, dimana hasil kerja yang diperoleh setiap harinya akan dicatat dan diakumulasikan selama satu periode kerja, kemudian dibayarkan pada akhir bulan. Seluruh karyawan juga telah mengetahui dan memahami sistem upah tersebut, sehingga tidak terdapat kebingungan mengenai kapan dibayarkan dan mekanismen perhitungan upah tersebut. Kejelasan sistem pengupahan ini memberikan kepastian bagi karyawan terhadap hak yang akan mereka peroleh dari hasil pekerjaan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

yang dilakukan. Selain itu, pembayaran upah yang dilakukan secara rutin dan terjadwal dapat menciptakan rasa aman serta mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara konsisten dan menjalankan proses produksi.

Sistem upah menurut produksi juga menunjukkan peranan yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Dalam sistem ini setiap produk dupa yang berhasil di selesaikan oleh karyawan dihitung secara akumulatif dan menjadi dasar perhitungan upah yang diterima. Dengan demikian, semakin banyak produk yang dihasilkan, semakin besar pula upah yang diterima. Kondisi ini mendorong karyawan untuk secara aktif mengoptimalkan kemampuan dan waktu kerja yang tersedia agar target produksi individu dapat terpenuhi. Bagi karyawan upah berdasarkan satuan produk yang dihasilkan merupahan motivasi finansial, karena setiap usaha tambahan yang mereka curahkan akan dapat meningkatkan penghasilan mereka, sehingga secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas kerja. Besar dan bentuk upah turut memberikan kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan. Besaran upah yang diterima oleh karyawan UD Dupa Julungwangi di sesuaikan dengan jumlah produk yang berhasil diselesaikan, jadi besar upah yang diperoleh masing-masing karyawan berbeda. Bentuk upah yang diterima yaitu berupa uang tunai yang dibayarkan secara langsung kepada karyawan, sehingga karyawan dapat secara langsung menerima hasil dari pekerjaan mereka. Kondisi tersebut dapat dapat menimbulkan rasa puas dan semangat kerja pada karyawan, sehingga mereka terdorong untuk tetap bekerja secara konsisten dan meningkatkan hasil produksi.

Pengupahan sesuai dengan waktu yang ditetapkan juga menjadi faktor pendukung yang tidak kalah penting. Berdasarkan jawaban dari responden, sebagian besar karyawan menilai bahwa mekanisme pembayaran upah di UD Dupa Julungwangi telah berjalan cukup konsisten sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Tidak terdapat keterlambatan maupun perubahan sepihak terkait waktu pembayaran upah selama berlangsungnya hubungan kerja. kondisi ini membangun rasa aman dan kepercayaan di antara karyawan, karena mereka dapat memprediksi kapan penghasilan akan diterima dan merencanakan pemenuhan kebutuhan hidup secara lebih teratur. Kepercayaan ini dalam jangka panjang berkontribusi pada stabilitas semangat kerja dan konsistensi produktivitas yang di hasilkan oleh karyawan UD Dupa Julungwangi. Manfaat upah juga turut menunjukkan pengaruh yang cukup penting terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan sebagian besar jawaban responden, manfaat upah yang dirasakan karyawan mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sehingga dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat dalam mempertahankan semangat kerja. Dalam konteks tersebut, upah tidak hanya dipandang sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai faktor yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja secara konsisten, serta menjaga kualitas kerja agar tetap optimal. Kondisi ini pada akhirnya memberikan dampat positif terhadap produktivitas kerja karena semakin produktif maka semakin banyak kebutuhan yang dapat dipenuhi.

Upah sesuai dengan kesepakatan bersama merupakan aspek yang turut memperkuat pengaruh positif upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan jawaban responden, pengupahan yang berlaku di UD Dupa Julungwangi telah di sepakati bersama antara pemilik usaha dan karyawan sejak awal hubungan kerja dimulai. Tidak terdapat perubahan sepihak terkait kesepakatan yang sudah di buat selama berlangsungnya hubungan kerja. Kondisi ini menciptakan transparansi dan keadilan yang dirasakan oleh seluruh karyawan. Karyawan yang merasa diperlakukan secara adil dan sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat cenderung menunjukan komitmen kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas kerja. Apabila dikaitkan dengan karakteristik responden dalam penelitian ini, yaitu pengaruh upah terhadap produktivitas kerja. Mayoritas karyawan UD Dupa Julungwangi adalah perempuan dengan lama waktu bekerja antara enam hingga sepuluh tahun. Karyawan dengan masa kerja yang cukup pangjang tersebut telah memiliki pengalaman yang mendalam mengenai dinamika pengupahan yang berlaku. Mereka telah belajar dari pengalaman bertahun-tahun bahwa semakin disiplin dan produktif mereka bekerja, semakin besar penghasilan atau upah yang mereka dapatkan. Internalisasi hubungan antara kerja keras dan imbalan finansial inilah yang pada akhirnya membentuk kebiasaan kerja produktif yang stabil dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, pengaruh positif upah terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi dapat dipahami melalui dua jalur utama. Pertama, secara langsung melalui mekanisme *piece rate system* yang menghubungkan output kerja dengan penghasilan yang diterima, sehingga menciptakan insentif finansial yang nyata bagi karyawan untuk meningkatkan volume produksinya. Kedua, secara tidak langsung melalui pembentukan kepercayaan dan rasa aman yang dihasilkan oleh sistem pengupahan yang konsisten, adil, dan sesuai kesepakatan, yang pada gilirannya mendorong karyawan untuk mempertahankan komitmen dan semangat kerja mereka dalam jangka panjang sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Andreas *et al*. (2020) serta Rauuf *et al*. (2022) yang sama-sama menyimpulkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada sektor industri produksi.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Temuan dalam penelitian ini memberikan konfirmasi empiris bahwa pelatihan kerja bukan sekedar formalitas administratif dalam manajemen sumber daya manusia, melainkan merupakan investasi nyata yang memberikan dampak terukur terhadap kapasitas produktif karyawan di tempat mereka bekerja. Pelatihan kerja yang dilaksanakan di UD Dupa Julungwangi berlangsung selama dua minggu dan berfokus pada pembekalan karyawan baru dengan seluruh pemahaman teknis yang dibutuhkan dalam proses produksi dupa. Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2013), pelatihan kerja merupakan proses pendidikan jangka pendek yang terorganisir secara sistematis, dimana karyawan diarahkan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dilihat dari kondisi yang terjadi, sebelum dan sesudah pelatihan memberikan gambaran mengenai kontribusi pelatihan terhadap produktivitas kerja. pada saat sebelum menyelesaikan pelatihan, karyawan baru masih menghadapi berbagai kendala teknis, kesulitan dalam mengikuti alur produksi secara benar, memerlukan waktu yang lebih lama dalam menyelesaikan pekerjaan, dan belum mampu membedakan tipe-tipe dupa yang memiliki spesifikasi produksi yang berbeda.

Kesalahan dalam proses pencelupan atau pewangian, misalnya, dapat menghasilkan produk yang tidak memenuhi standar kualitas ataupun harus diulang, sehingga waktu produksi terbuang secara tidak efisien. Setelah melakukan pelatihan selama dua minggu, kondisi tersebut berubah menjadi lebih baik. Karyawan tersebut menjadi lebih terampil, lebih cepat, dan mampu menyelesaikan setiap tahap produksi dupa dengan baik, yang secara langsung berdampak pada peningkatan volume produk yang dihasilkan. Dilihat dari pengetahuan karyawan UD Dupa Julungwangi setelah pelatihan kerja menunjukkan kontribusi yang paling menonjol dalam membentuk produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Karyawan yang memiliki pengetahuan teknis yang baik mengenai proses produksi dupa, mulai dari tahap pemilahan dupa, pencelupan, hingga tahap akhir produksi, cenderung mampu bekerja lebih sedikit hambatan. Hal ini disebabkan karena mereka paham apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk melakukan setiap tahapan produksi dupa. Pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan kerja memungkinkan karyawan untuk meminimalkan kesalahan dalam proses kerja, sehingga waktu produksi tidak terbuang sia-sia, dan volume produksi dapat meningkat.

Dilihat dari kemampuan karyawan juga menunjukkan peranan yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Kemampuan dalam penelitian ini berkaitan dengan kapasitas karyawan dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama pelatihan ke dalam pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kemampuan yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan produksi dupa secara lebih efektif serta beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai kondisi kerja. Dengan demikian, kemampuan yang meningkat setelah mengikuti pelatihan kerja membuat karyawan lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga hasil kerja yang dicapai menjadi lebih optimal dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Kecakapan karyawan setelah pelatihan juga dapat menunjukkan keterkaitan yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja karyawan UD Dupa julungwangi. Kecakapan yang terbentuk melalui pengulangan praktis selama pelatihan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan gerakan yang lebih efisien, dan terkoordinasi dalam setiap tahapan produksi dupa. Seiring berjalannya waktu dan semakin banyak pengulangan yang dilakukan di masa pelatihan, waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan setiap satuan produk semakin berkurang, sehingga volume produksi dapat meningkat. Berdasarkan jawaban responden, sebagian besar karyawan setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih cakap atau terampil dalam menyelesaikan pekerjaan produksi dupa.

Materi pelatihan juga memberikan kontribusi yang penting dalam produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Berdasarkan jawaban responden, materi pelatihan yang diterima telah sesuai dengan rutinitas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Materi pelatihan yang diterapkan bersifat praktis dan langsung relevan dengan rutinitas kerja sehari-hari, yang mencangkup seluruh tahapan produksi dupa. Dengan materi pelatihan yang sedemikian relevan, karyawan tidak perlu menempuh proses adaptasi yang terlalu panjang antara apa yang dipelajari saat pelatihan dengan apa yang harus dikerjakan. Kesesuaian materi pelatihan dengan rutinitas pekerjaan tersebut membuat karyawan lebih cepat memahami dan melaksanakan pekerjaannya secara efektif, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Metode pelatihan yang digunakan di UD Dupa Julungwangi juga memiliki peran yang signifikan dalam mendukung produktivitas kerja. Proses pelatihan dilakukan langsung di tempat kerja menggunakan pendekatan praktis selama dua minggu untuk mempelajari dan mempraktikkan setiap tahap kerja dalam kondisi produksi yang sesungguhnya. Pendekatan ini dikenal dengan istilah *on-the-job training*, yang dipandang efektif karena memungkinkan transfer pengetahuan dan keterampilan terjadi secara langsung. Metode ini mampu mempercepat proses adaptasi karyawan baru terhadap lingkungan dan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

standar kerja yang berlaku, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

Kualifikasi pelatih juga memiliki peran yang signifikan dalam mendukung produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Berdasarkan jawaban responden, kualifikasi pelatih dinilai baik dalam menyampaikan materi pelatihan sehingga membantu karyawan dalam memahami pekerjaan dengan lebih efektif. Pelatihan karyawan baru dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha yang memahami seluruh alur, standar teknis, dan standar kualitas produksi dupa. Sebagai pemilik sekaligus pelatih, beliau memiliki kualifikasi yang memadai dalam penguasaan teknis produksi dan menetapkan standar kerja. kualifikasi pelatih yang baik ini dapat mendukung tersampaikannya materi pelatihan secara efektif, sehingga karyawan mampu bekerja secara produktif dalam waktu yang singkat. Karakteristik responden dalam penelitian ini juga mempertegas relevansi pelatihan kerja sebagai variabel yang signifikan. Mayoritas karyawan UD Dupa Julungwangi memiliki latar belakang pendidikan formal di tingkat SMP, yang berarti bahwa pengetahuan dan keterampilan teknis yang mereka miliki dalam menjalankan proses produksi hampir seluruhnya diperoleh melalui jalur pelatihan kerja, bukan dari bangku pendidikan formal. Kondisi ini menempatkan pelatihan kerja sebagai satu-satunya sumber kompetensi teknis yang terstruktur. Tanpa pelatihan yang terancang dengan baik, karyawan akan menghadapi kurva belajar yang lebih panjang dan lebih banyak melakukan *trial and error* dalam proses produksi, yang pada akhirnya akan menghambat pencapaian target produksi.

Pengaruh Upah dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Selain pengaruh masing-masing variabel secara parsial, penelitian ini juga membuktikan bahwa upah dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Temuan ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh hanya satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari interaksi dan kombinasi berbagai faktor yang bekerja secara bersama. Dalam konteks penelitian ini, upah dan pelatihan kerja terbukti menjadi dua variabel yang saling melengkapi dan secara bersama-sama memiliki kekuatan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Pelatihan kerja berperan sebagai fondasi kemampuan teknis karyawan. Melalui pelatihan, karyawan memperoleh pengetahuan mengenai seluruh alur atau tahapan produksi, kecakapan dalam menjalankan setiap tahap secara tepat, serta kemampuan untuk mengenali dan memperbaiki kesalahan yang terjadi selama proses produksi. Dengan fondasi tersebut, karyawan memiliki modal dasar untuk dapat bekerja secara produktif. Namun kemampuan teknis saja tidak cukup untuk mendorong karyawan agar secara konsisten dan aktif memanfaatkan kemampuan tersebut dalam setiap sesi kerja. Di sinilah upah berperan, sistem upah berdasarkan hasil produksi yang berlaku di UD Dupa Julungwangi memberikan insentif finansial yang langsung dan nyata bagi karyawan untuk secara aktif meningkatkan kemampuan teknis yang telah mereka miliki dari hasil pelatihan kerja yang dilakukan.

Hubungan yang saling melengkapi ini dapat dijelaskan dengan melihat implikasi dari ketidakhadiran salah satu variabel. Apabila karyawan memiliki kemampuan teknis yang baik dari pelatihan kerja tetapi tidak ada insentif finansial yang memadai melalui sistem upah, maka semangat kerja mereka dapat menurun seiring berjalannya waktu karena tidak ada penghargaan yang sepadan dengan upaya yang dicurahkan. Sebaliknya apabila sistem upah berbasis produksi dan upah yang jelas serta adil diterapkan tanpa adanya pelatihan kerja yang memadai, karyawan mungkin memiliki motivasi untuk bekerja keras, tetapi tidak memiliki kompetensi teknis yang cukup untuk benar-benar meningkatkan output secara konsisten. Dengan demikian, hanya ketika kedua variabel ini hadir secara bersama-sama dan dalam kondisi yang seimbang, maka karyawan akan mampu menghasilkan produk dengan jumlah yang lebih banyak, kualitas tetap terjaga, serta waktu penyelesaian yang lebih efektif dan potensi produktivitas kerja karyawan dapat berkembang secara optimal.

Berdasarkan kondisi nyata di lapangan, sebagian besar karyawan UD Dupa Julungwangi memiliki masa kerja antara enam hingga sepuluh tahun. Pengalaman kerja yang panjang ini tidak terbentuk begitu saja, melainkan dimulai dari pelatihan kerja yang di terima di awal masa kerja, kemudian terus berkembang melalui pengulangan dan pembelajaran praktis di lapangan. Sementara itu, penerapan sistem upah yang adil, transparan, dan konsisten selama bertahun-tahun telah menciptakan pola kerja yang disiplin dan teratur, karena karyawan menyadari bahwa konsistensi dan kedisipilinan dalam bekerja berbanding lurus dengan besarnya penghasilan yang diterima. Sinergi antara keterampilan kerja yang dibentuk melalui pelatihan kerja dengan sistem pengupahan yang adil dan berbasis penghargaan atas hasil kerja telah membentuk kebiasaan kerja yang konsisten, terarah, dan produktif, sehingga karyawan mampu mempertahankan performa kerja yang produktif secara berkelanjutan di UD Dupa Julungwangi. Dari sudut pandang karakteristik responden, deskripsi mengenai distribusi usia dan tingkat pendidikan karyawan

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

juga memberikan konteks yang penting. Karyawan yang lebih muda umumnya berada pada kelompok usia dua puluh hingga tiga puluh tahun dan cenderung memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi, yakni lulusan SMA, sehingga mereka relatif lebih mudah menyerap materi pelatihan yang diberikan.

Di sisi lain, karyawan yang lebih tua, terutama pada kelompok usia empat puluh hingga lima puluh tahun yang mendominasi komposisi responden, memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang dan telah menginternalisasi hasil pelatihan yang pernah diterima ke dalam kebiasaan kerja sehari-hari yang efisien dan terstandarisasi. Kedua kelompok ini, meskipun berada pada fase pembelajaran yang berbeda, sama-sama menunjukkan produktivitas kerja yang positif karena mendapatkan dukungan dari sistem upah yang transparan dan konsisten. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan konfirmasi bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia yang mengintegrasikan program pelatihan kerja yang baik dengan sistem pengupahan yang adil dan transparan merupakan kombinasi yang efektif dalam mendorong produktivitas kerja karyawan pada level operasional. Bagi UD Dupa Julungwangi sebagai usaha produksi yang masih mengandalkan tenaga kerja manual, kedua aspek ini bukan sekadar komponen administratif, melainkan merupakan pilar strategis yang menentukan keberhasilan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan UD Dupa Julungwangi. Sistem pengupahan yang diterapkan berdasarkan hasil produksi, didukung dengan mekanisme pembayaran yang jelas, konsisten, dan sesuai dengan kesepakatan, mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, pelatihan kerja juga berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kecakapan karyawan dalam menjalankan setiap tahapan proses produksi secara lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang dilaksanakan secara langsung di tempat kerja membantu karyawan beradaptasi dengan pekerjaan, meminimalkan kesalahan, serta meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Secara simultan, upah dan pelatihan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penerapan sistem pengupahan yang adil dan pelaksanaan pelatihan kerja yang terstruktur memberikan dorongan bagi karyawan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki secara optimal dalam mencapai target produksi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas sistem pengupahan serta penyelenggaraan pelatihan kerja sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendukung keberlangsungan operasional perusahaan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggali faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, pengalaman kerja, beban kerja, maupun kepemimpinan dapat dipertimbangkan dalam penelitian berikutnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variasi metode penelitian agar dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait fenomena penelitian

Referensi

1. Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Disiplin Kerja.* Jakarta: Kencana.
2. Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
3. Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
4. Mulyati, S., & Handaru, A. W. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, *3*(1), 284-296.
5. Maghfiroh, M., & Widiyanto, W. (2020). Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Industri Shutllecock. *Economic Education Analysis Journal*, *9*(1), 332-347.
6. Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, *9*(1), 1-9.
7. Andreas, J., Goh, T. S., & Margery, E. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Darmasindo Intikaret Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*
8. Obeth, E., & Ramadiana, E. F. (2021). Pengaruh Upah dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Di Perkebunan Kelapa Sawit. *Buletin Poltanesa*, *22*(1), 7-10.
9. Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal ilmu dan riset manajemen (JIRM)*, *9*(11).
10. Wibisono, G., Sujadi, D., & Fitriani, N. K. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Hotel the Oberoi Beach Resort Bali. *Journal Research of management*, *2*(2), 178-188.
11. Iswati, I., Fitriyasari, A., & Pranata, E. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shenglu Zanmei International. *Manajemen Kreatif Jurnal*, *2*(3), 142-153.
12. Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: studi kasus pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, *5*(2), 3221-3230.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

13. Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial Dan Sains*, *8*(1), 47-56.
14. Sugiyono. (2015). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke-11). Alfabeta.
15. Ghozali, Imam. (2021*). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (10th ed.)*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
16. Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press.
17. Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. Modern Methods for Business Research*.
18. Rauuf, M. A., Adiyani, R., & Widodo, Z. D. (2022). Pengaruh upah dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(4), 639–654.

DOI: https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.13254
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)