

Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Pada Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi**Masula Maheni¹, Suci Etri Jayanti^{1*}, Siti Umami Arfah Nasution²**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya¹, Universitas Al Washliyah²Email : sucietrijayanti@gmail.com***ABSTRACT**

This study aims to determine the Analysis of Factors Affecting Labor Wages for Jordan Bakery Tebing Tinggi Employees. The results of data processing use the SPSS 25 For Windows program, meaning that wages are influenced by work systems, work experience and work productivity. The results of the hypothesis test state that: Hypothesis 1 is rejected, meaning that the work system has a negative effect on work wages. Hypothesis 2 is accepted, meaning that the work experience variable has no effect on the wage variable. Hypothesis 3 is accepted, meaning that the labor productivity variable influences the work wage variable. Hypothesis 4 is rejected, from the results of multiple linear regression analysis the most dominant factor is work experience.

Keywords: Work System, Work Experience, Work Productivity, Work Wages

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Upah Tenaga Kerja Pada Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi. Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 25 For Windows, artinya upah kerja dipengaruhi oleh sistem kerja, pengalaman kerja dan produktifitas kerja. Hasil dari uji hipotesis menyatakan bahwa: Hipotesis 1 ditolak, artinya sistem kerja berpengaruh negatif terhadap upah kerja. Hipotesis 2 diterima, artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap variabel upah kerja. Hipotesis 3 diterima, artinya variabel produktifitas kerja berpengaruh terhadap variabel upah kerja. Hipotesis 4 ditolak, dari hasil analisis regresi linear berganda faktor paling dominan adalah pengalaman kerja.

Kata Kunci : Sistem Kerja, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja, Upah Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja, upah kerja yang diterima seorang karyawan dapat menentukan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Penetapan upah pada berbagai industri di Indonesia

menunjukkan pola yang berbeda-beda. Upah pekerja pada industri padat karya sering kali lebih rendah dari pada upah minimum provinsi (UMP). Hal ini memicu protes serta unjuk rasa oleh para pekerja industri padat karya kepada manajemen perusahaan untuk dapat menaikkan upah mereka.

Jordan Bakery merupakan salah satu perusahaan roti terbesar yang ada di kota Tebing Tinggi yang telah memiliki pabrik sebagai wadah produksi. Dalam hasil survei yang dilakukan oleh peneliti secara langsung pada para karyawan mengenai faktor penetapan upah tenaga kerja yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja. Dalam penetapan upah yang diberikan kepada karyawannya Jordan Bakery telah mengikuti aturan pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2016 Tentang Pengupahan setiap tahunnya, dimana setiap tahunnya mengalami peningkatan berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan.

Namun dari sisi perusahaan upah adalah biaya, yang selanjutnya akan dibebankan kepada konsumen melalui harga. UMP biasanya digunakan sebagai acuan untuk menetapkan upah pekerja di sektor formal, oleh karena itu kenaikan UMP yang lebih tinggi daripada produktivitas pekerja akan merugikan perusahaan karena dapat menaikkan biaya produksi. Biaya produksi yang tinggi berarti harga output menjadi tidak bersaing, dan pada gilirannya perusahaan akan mengurangi outputnya. Penurunan output selanjutnya akan menurunkan penggunaan faktor produksi tenaga kerja, dasar penentuan dari pengurangan dalam perusahaan diantaranya adalah pengalaman kerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pekerja.

Selain pengurangan tenaga kerja, perusahaan sering melakukan perubahan sistem kerja untuk mengantisipasi tingginya upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah. Sistem pekerjaan merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktivitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan.

Bagian produksi merupakan bagian yang paling banyak karyawan dipekerjakan. Untuk mengantisipasi tingginya biaya produksi dengan UMP yang tinggi maka Jordan Bakery melakukan sistem kerja borongan dalam pengerjaannya, sehingga biaya produksi dapat ditekan. Dari hasil survei yang dilakukan peneliti sistem kerja yang diberlakukan oleh Jordan Bakery terdapat banyak keluhan pada bagian produksi tersebut dimana gaji yang diterima tidak tetap.

Pengalaman kerja yang dimiliki sangat menentukan dalam penetapan upah yang diterima. Pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan nilai lebih pada karyawan tersebut karena sudah terbiasa memecahkan masalah yang dihadapi dalam bekerja. Dari survei yang dilakukan dilapangan berikut data pengalaman kerja pegawai bagian produksi:

Tabel. 1 Tabel Pengalaman Kerja Karyawan Jordan Bakery Bagian Produksi

Pengalama Kerja	Karyawan	Persentase
< 2 tahun	83 orang	27 %
2 – 4 tahun	128 orang	42 %
4 – 6 tahun	41 orang	14 %
> 6 tahun	51 orang	17 %

Sumber : Data Diolah, 2023

Pengalaman dapat menunjukan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Pada tabel diatas, menunjukkan bahwa bagian produksi memiliki karyawan

yang memiliki pengalaman lebih dari 2 tahun mencapai 73%. Hal ini dapat menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan Jordan bakery termasuk dalam karyawan yang berpengalaman. Namun pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak sepenuhnya menentukan upah kerja yang akan diterima, sebab sistem kerja pada Jordan Bakery yang menggunakan sistem kerja borongan dimana dalam pengerjaannya semua karyawan memiliki gaji yang berbeda setiap bulannya tidak tergantung dengan pengalaman kerja yang dimiliki dikarenakan gaji yang diterima berdasarkan produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja cenderung memiliki beban kerja yang berbeda dengan tanggung jawab yang berbeda sehingga gaji diterima berbeda.

Produktivitas kerja diukur dari persentase atas capaian kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Begitu juga halnya dengan para karyawan Jordan Bakery yang berada pada bagian produksi, dimana semakin tingginya hasil produksi maka tingkat upah yang diterima akan tinggi dan begitu sebaliknya. Untuk menjaga produktivitasnya Jordan Bakery melakukan evaluasi setiap bulannya, berikut hasil penilaian evaluasi yang dilakukan dalam 4 bulan terakhir:

Tabel. 2 Hasil Evaluasi Penilaian Kerja Berdasarkan Capaian dan Sistem Kerja

Bulan	Capaian dan Sistem Kerja	
	Borongan	Harian/Bulanan
Maret	97%	94 %
April	98%	91 %
Mei	95%	93 %
Juni	97%	92%

Sumber : Data Diolah, 2023

Pada tabel diatas, menunjukan bahwa hasil sistem kerja borongan dengan harian atau bulanan memiliki perbedaan antara 2% hingga 7% setiap bulannya. Dari data tersebut memperlihatkan bahwa sistem kerja borongan dari tingkat produktivitas kerjanya lebih baik dibandingkan dengan dengan sistem harian atau bulanan. Dengan hasil tersebut maka Jordan bakery mempertahankan menggunakan sistem kerja borongan pada bagian produksi. Namun dalam segi pengalaman kerja pada sistem kerja borongan tidak menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan upah kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum berpengalaman, karena dalam sistem kerja borongan seluruh karyawan memiliki upah kerja yang sama meskipun produktifitasnya mengalami naik turun. Selama pekerjaan dalam sistem kerja borongan dapat diselesaikan dengan baik maka hal tersebut tidak menjadi masalah bagi perusahaan Jordan Bakery.

Hasil survei yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan, dimana Beberapa karyawan menyampaikan rasa cemburu kepada beberapa sesama karyawan yang bekerja di Jordan Bakery dikarenakan adanya perbedaan dalam penetapan gaji pokok antar karyawan dengan masa kerjanya masing – masing serta hasil kerjanya. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah : Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Sistem Kerja terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi, Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi, Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Produktivitas Kerja terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi dan Untuk mengetahui faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi.

KAJIAN PUSTAKA**Manajemen Sumber Daya Manusia**

(Kasmir, 2018) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Upah Kerja (Y)

Menurut (Hasibuan, 2017) upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada para pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Adapun indikator dari Upah Kerja menurut Menurut Ivancevich dalam (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017), indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain:

1. Memadai / Memenuhi Syarat (*Addequate*)
Memenuhi ketentuan minimum pemerintah serta kebutuhan serikat pekerja.
2. Keadilan / Kewajaran (*Equitable*)
Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha dan kinerja yang dimilikinya.
3. Seimbang (*Balance pay*)
Semua jenis imbalan harus mencerminkan paket imbalan yang layak secara keseluruhan. Adanya keseimbangan antara harapan dengan kenyataan kompensasi yang diterima karyawan.
4. Biaya Yang Efektif (*Cost effective*)
Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan.
5. Terjamin (*Secure*)
Harus cukup membantu seseorang merasa aman dan membantunya memenuhi kebutuhan pokok.
6. Perangsang Kerja (*Incentive providing*)
Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.
7. Kepantasan/ dapat diterima (*Acceptable*)

Sistem Kerja (X1)

Sistem pekerjaan merupakan faktor penting dalam manajemen terutama manajemen operasi karena selain berhubungan dengan produktifitas juga menyangkut tenaga kerja yang akan melaksanakan kegiatan operasi perusahaan. Menurut Noor dalam (Yoyok Handika, 2020) sistem pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas – tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Menurut (Rivai, 2016) rancangan pekerjaan / sistem kerja adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode-metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas ini, dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam perusahaan.

Menurut Sunarto dalam (Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, 2020) mengemukakan bahwa sistem pekerjaan dapat diukur melalui indikator signifikan tugas, pengembangan kemampuan dan keterampilan dan keberagaman tugas. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Signifikansi Tugas
Signifikansi tugas merupakan karyawan akan bekerja dengan lebih baik apabila mereka meyakini bahwa pekerjaan yang diberikan oleh atasan adalah pekerjaan yang cukup

penting, berikan kepastian bahwa setiap pekerjaan yang mereka kerjakan akan membuat perusahaan semakin kuat.

2. Pengembangan Kemampuan dan Keterampilan

Pengembangan kemampuan merupakan desain pekerjaan yang dibuat harus dapat menggambarkan pengembangan kemampuan dari karyawan tersebut dan bagaimana kemampuan mereka yang telah ada sebelumnya dapat berkembang secara berkala sesuai dengan minat dan bakat karyawan sehingga karyawan tidak cepat bosan dengan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan yang begitu-begitu saja.

3. Keberagaman Tugas

Keberagaman tugas merupakan karyawan yang akan bekerja lebih baik dan bertahan pada pekerjaannya lebih lama apabila mereka diberikan pekerjaan beragam. Walaupun terkadang pekerjaan yang terlalu bermacam-macam akan mengarahkan pada ketidak efisienan dan stress pada karyawan.

Pengalaman Kerja (X2)

Menurut (Hasibuan, 2017) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Foster dalam (Situmeang, 2017) indikator pengalaman kerja antara lain, yaitu:

1. Lama Waktu / Masa Bekerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh pegawai. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.

3. Penguasaan Terhadap Pekerjaan dan Peralatan

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

Produktivitas Kerja (X3)

Menurut (Hasibuan, 2017) mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari “produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. Menurut (Edy Sutrisno, 2017), indikator produktivitas adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai 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 diembatnya 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 kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan Diri

Senantiasa menegembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Penegmbangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

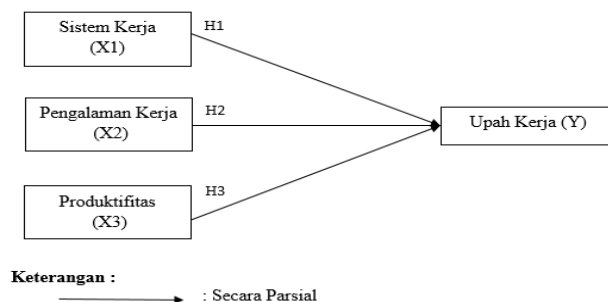
5. Mutu

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

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Untuk melihat hubungan secara teoritis diantara semua variabel penelitian ini, disajikan dalam kerangka konseptual pada gambar dibawah ini :



Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, peneliti menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1. Sistem kerja berpengaruh terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi.
- H2. Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi.
- H3. Produktifitas Kerja berpengaruh terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi.
- H4. Faktor yang paling dominan yang mempengaruhi Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi adalah Sistem Kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis peneliian ini yakni kuantitatif dengan sifat penelitian replikasi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 120 orang dengan teknik sampling Taro Yamane atau Slovin sehingga didapat sampelnya 55 orang, sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data memakai wawancara, kuesioner dan observasi. Metode analisis data memakai uji normalitas data yang terdiri atas ; uji validitas, realibilitas, uji asumsi klasik terdiri atas ; uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, menggunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri atas uji t dan Koefisien Determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel Upah Kerja (Y)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,670	0,361	Valid
2	0,845	0,361	Valid
3	0,781	0,361	Valid
4	0,854	0,361	Valid
Variabel Sistem Kerja (X1)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,872	0,361	Valid
2	0,867	0,361	Valid
3	0,778	0,361	Valid
Variabel Pengalaman Kerja (X2)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,767	0,361	Valid
2	0,655	0,361	Valid
3	0,705	0,361	Valid
Variabel Produktifitas Kerja (X3)			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,597	0,361	Valid
2	0,568	0,361	Valid
3	0,678	0,361	Valid
4	0,683	0,361	Valid
5	0,384	0,361	Valid
6	0,615	0,361	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Terlihat dari tabel diatas, bahwa keseluruhan pernyataan variabel masing – masing dinyatakan valid. Upah Kerja (Y), variabel *Sistem Kerja* (X1), variabel *Pengalaman Kerja* (X2) dan variabel *Produktivitas Kerja* (X3) memiliki nilai r hitungnya yang lebih besar dibandingkan nilai r tabelnya.

Uji Reliabilitas

Tabel. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Upah Kerja (Y)	0,811	0,6	Reliabel
Variabel Sistem Kerja (X1)	0,840	0,6	Reliabel
Variabel Pengalaman Kerja (X2)	0,773	0,6	Reliabel
Variabel Produktifitas Kerja (X3)	0,730	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2023)

Terlihat dari tabel diatas, bahwa keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel. 5 Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients^a				
Unstandardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	56.759	7.052		
Sistem Kerja	-.068	.435	.869	1.150
Pengalaman Kerja	-.908	.493	.787	1.271
Produktifitas Kerja	-.841	.262	.696	1.436

a. Dependent Variable: Upah Kerja

Sumber : Data Diolah (2023)

Hasil yang didapat dari persamaan regresi linier berganda memiliki formulasi : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$, sehingga diperoleh persamaan : $Y = 56,759 - 0,068X_1 - 0,908X_2 - 0,841X_3$.

Deskripsi dari persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 56.759 menunjukkan besarnya variabel Upah Kerja jika variabel Sistem Kerja, Pengalaman Kerja dan Produktifitas Kerja sama dengan nol.
- Nilai koefisien regresi variabel Sistem Kerja (b_1) sebesar -0,068 menunjukkan besarnya peranan variabel Sistem Kerja terhadap variabel Upah Kerja dengan asumsi variabel Pengalaman Kerja dan Produktifitas Kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel sistem kerja menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Upah Kerja menurun sebesar 0,650 satuan nilai dengan asumsi variabel Upah Kerja konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja (b_2) sebesar -0,908 menunjukkan besarnya peranan variabel Pengalaman Kerja terhadap variabel Upah Kerja dengan asumsi variabel Sistem Kerja dan Produktifitas Kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel Pengalaman Kerja menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Upah Kerja menurun sebesar 0,908 satuan nilai dengan asumsi variabel Sistem Kerja dan Produktifitas Kerja konstan.
- Nilai koefisien regresi variabel Produktifitas Kerja (b_3) sebesar -0,841 menunjukkan besarnya peranan variabel Produktifitas Kerja terhadap variabel Upah Kerja dengan asumsi variabel Sistem Kerja dan Pengalaman Kerja konstan. Artinya apabila faktor variabel Pengalaman Kerja menurun 1 satuan nilai, maka diprediksi variabel Upah Kerja menurun sebesar 0,841 satuan nilai dengan asumsi variabel Sistem Kerja dan Pengalaman Kerja konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel. 6 Koefisien Determinasi

Model Summary^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.589 ^a	.346	.308

a. Predictors: (Constant), Produktifitas Kerja, Sistem Kerja, Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Upah Kerja

Sumber : Data Diolah (2023)

Dilihat dari tabel diatas, besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,308 atau 30,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Sistem Kerja* (X1), variabel *Pengalaman Kerja* (X2) dan variabel *Produktivitas Kerja* (X3) dapat menjelaskan Variabel *Upah Kerja* (Y) sebesar 30,8% , sisanya sebesar 69,2% (100% - 30,8%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini seperti: *Tanggung* dan *Masa Kerja*.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas ;

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel. 7 Uji Parsial (t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	56.759	7.052			8.049	.000
<i>Sistem Kerja</i>	-.068	.435	-.019		-.157	.876
<i>Pengalaman Kerja</i>	-.908	.493	-.235		-1.844	.071
<i>Produktifitas Kerja</i>	-.841	.262	-.435		-3.208	.002

a. Dependent Variable: *Upah Kerja*

Sumber : Data Diolah (2023)

- a. Uji Hipotesis Pengaruh *Sistem Kerja* Terhadap *Upah Kerja*
Dari tabel diatas, diperoleh bahwa $t_{hitung} (-0,157) > t_{tabel} (-2,005)$, demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,876 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya sistem kerja tidak berpengaruh terhadap upah kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Miswar, (2018).
- b. Uji Hipotesis Pengaruh *Pengalaman Kerja* Terhadap *Upah Kerja*
Dari tabel diatas, diperoleh bahwa $t_{hitung} (-1,844) > t_{tabel} (-2,005)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,071 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua ditolak, artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap variabel upah kerja. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lamazi, (2018).
- c. Uji Hipotesis Pengaruh *Produktifitas Kerja* Terhadap *Upah Kerja*
Dari tabel diatas, diperoleh bahwa $t_{hitung} (-3,028) < t_{tabel} (-2,005)$, dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya variabel produktifitas kerja berpengaruh terhadap variabel upah kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitrianti, (2018).

KESIMPULAN

1. Hipotesis ditolak, artinya Sistem kerja tidak berpengaruh terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi.
2. Hipotesis kedua ditolak, artinya Pengalaman Kerja tidak berpengaruh terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi.
3. Hipotesis ketiga diterima, artinya Produktifitas Kerja berpengaruh terhadap Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi.
4. Hipotesis empat yang diajukan menyatakan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi Upah Kerja Karyawan Jordan Bakery Tebing Tinggi adalah Sistem Kerja.

REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-9. Jakarta: Kencana.
- Fitrianti, N. (2018) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Dan Upah Tenaga Kerja Usaha Bakso Di Makassar', *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1.
- Handika, Y. (2020) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2', *Penerbit : STIEYKPN, Yogyakarta*.
- Hasibuan, M. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2018) *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lamazi (2018) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Upah Pekerja Wanita Pedesaan Di Sumatera Selatan', *Jurnal Ecoment Global*, 3, pp. 139–166.
- Miswar (2018) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Upah Pekerja Di Aceh', *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik Indonesia*, 5(1), pp. 17–34.
- Muh. Nur, Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, A. R. M. (2020) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra', *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(2), p. 1. doi: 10.37531/sejaman.v3i2.559.
- Rivai, V. el. at (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Situmeang, L. S. (2017) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga Dan Lokasi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Rumah Makan Istina Hotplate Medan.', *Universitas Negeri Sumatera Utara*.