

PAPER NAME

**ANALISIS-PAK SYAHRI.pdf**

AUTHOR

**pak syahri al husin**

WORD COUNT

**3973 Words**

CHARACTER COUNT

**25243 Characters**

PAGE COUNT

**12 Pages**

FILE SIZE

**712.0KB**

SUBMISSION DATE

**Jun 9, 2023 10:13 AM GMT+7**

REPORT DATE

**Jun 9, 2023 10:13 AM GMT+7**

### ● 21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 21% Publications database
- Crossref Posted Content database
- Crossref database

### ● Excluded from Similarity Report

- Internet database
- Quoted material
- Small Matches (Less than 10 words)
- Submitted Works database
- Cited material

---

## ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA, UPAH DAN UMUR TERHADAP KINERJA KARYAWAN INDUSTRI KREATIF

Zandra Dwanita Widodo<sup>1</sup>, Sri Wijastuti<sup>2</sup>, Rini Adiyani<sup>3</sup>, Syahri Al Husin<sup>4</sup>,  
Darsono<sup>5</sup>, Abdullah Zailani<sup>6</sup>

Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

[zandra.widodo@lecture.utp.ac.id](mailto:zandra.widodo@lecture.utp.ac.id)<sup>1</sup>, [sri.wijastuti@lecture.utp.ac.id](mailto:sri.wijastuti@lecture.utp.ac.id)<sup>2</sup>,  
[rini.adiyani@lecture.utp.ac.id](mailto:rini.adiyani@lecture.utp.ac.id)<sup>3</sup>, [syahripancoair9000@gmail.com](mailto:syahripancoair9000@gmail.com)<sup>4</sup>,  
[darsono@lecture.utp.ac.id](mailto:darsono@lecture.utp.ac.id)<sup>5</sup>, [zailani.utp@gmail.com](mailto:zailani.utp@gmail.com)<sup>6</sup>

### 22 ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh dari disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur terhadap peningkatan kinerja karyawan industri kreatif di Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia. Dalam mencapai tujuan penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Peningkatan kinerja karyawan dapat optimal dalam efisiensi dan efektifitas proses produksi dari waktu ke waktu. Optimalisasi kinerja karyawan merupakan unsur yang penting dalam perusahaan yang harus diperhatikan. Perusahaan selalu berupaya dalam rangka meningkatkan optimalisasi kinerja karyawan dan mewujudkan visi misi perusahaan. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket yang disebar secara langsung kepada 40 responden yang ada pada Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan upah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan industri kreatif Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah. Sedangkan pada variabel umur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan industri kreatif Ndalem Kaos Production di Sukoharjo.

Kata Kunci: **Disiplin, Pengalaman, Upah, Umur, Produktivitas, Industri Kreatif**

### 9 ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work discipline, work experience, wages and age on improving the performance of creative industry employees at Ndalem Kaos Production Sukoharjo, Central Java, Indonesia. In achieving the objectives of this study, researchers used quantitative research methods. Improved employee performance can be optimized in terms of efficiency and effectiveness of the production process from time to time. Optimizing employee performance is an important element in the company that must be considered. The company always strives to optimize employee performance and realize the company's vision and mission. Data collection in this study used a questionnaire which was distributed directly to 40 respondents at Ndalem Kaos Production in Sukoharjo, Central Java. The results of this study show that the variables of work discipline, work experience and wages have a significant and positive effect on the productivity of creative industry employees, Ndalem Kaos Production in Sukoharjo, Central Java. Meanwhile, the age variable has no significant effect on the productivity of the Ndalem Kaos Production creative industry employees in Sukoharjo.*

**Keywords: Discipline, Experience, Wages, Age, Productivity, Creative Industries**

---

### 21 PENDAHULUAN

Manajemen yang khusus mempelajari peran dan hubungan manusia dalam organisasi yaitu manajemen sumber daya manusia. Di dalamnya mengatur mengenai

tenaga kerja yang ada pada sebuah organisasi untuk mewujudkan efisiensi dan efektifitas kinerja berdasarkan tujuan dan kepuasan kerja karyawan. Sebagai proses dalam usaha agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang efisien serta efektif, berbagai usaha program kinerja karyawan dilakukan guna meningkatkan kualitas organisasi dalam perusahaan, (Wijiastuti et al. 2021)

Dalam dunia kerja, perusahaan pastilah menuntut agar para karyawan agar dapat memiliki kinerja yang maksimal dengan secara produktif menghasilkan produk yang sesuai dengan rencana. Sehingga perusahaan akan mengawasi kedisiplinan para karyawannya dalam hal kehadiran maupun pekerjaannya. Pada perusahaan tertentu dalam mencari kandidat calon karyawannya juga melihat dari segi pengalaman kerjanya hal ini dapat menunjang keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan trampil karena telah memiliki pengalaman dalam bekerja. Perusahaan saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar memiliki kemampuan yang ahli pada bidang pekerjaannya. Maka jika dalam perusahaan masih adanya karyawan yang kurang disiplin serta pengalaman maka bisa memberi permasalahan pada kinerjanya. Sumber daya manusia dalam bidang bisnis menjadi promotor penggerak penting yang bersinergi serta berintegrasi dalam manajemen di suatu perusahaan supaya mewujudkan visi misi perusahaan dengan upaya yang efektif dan efisien, (Widodo et al. 2021).

Dalam pemberian upah juga haruslah sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Upah juga sangatlah penting untuk keberlangsungan hidup karyawan maupun keluarga karyawan. Oleh karena itu perusahaan agar dapat menjaga kualitas SDM dengan menerapkan peraturan serta kebijakan-kebijakan yang adil agar dapat mengembangkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) diartikan sebagai individu yang produktif melalui aktifitas bekerja sebagai motor organisasi, baik di dalam institusi maupun perusahaan yang mempunyai fungsi sebagai aset yang dalam prosesnya membutuhkan pelatihan dan pengembangan menyesuaikan dengan perkembangan jaman. Untuk menentukan baik buruknya suatu pekerjaan harus didasarkan pada SDM yang ada, karena SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan menentukan dalam setiap organisasi, (Adiyani et al. 2022). Menurut Ashary (2020) aset pada perusahaan yang memiliki nilai yang relatif penting terhadap aset yang lainnya yaitu SDM yang merupakan sebagai penggerak utama di dalam sebuah organisasi pada perusahaan. Menurut Lase (2019:20) dalam rangka merespon kemajuan revolusi Industri 4.0, penting untuk meningkatkan kualitas SDM melalui jalur pendidikan mulai dari pendidikan dasar dan menengah hingga pendidikan tinggi merupakan kunci agar dapat mengikuti perkembangan industri.

Sehingga dengan pentingnya SDM pada suatu perusahaan maka harus tetap dipertahankan secara maksimal serta tetap diberi perhatian yang lenih agar dapat mengembangkan diri secara optimal sehingga mencapai tujuan perusahaan. SDM juga memiliki peranan penting pada industri kreatif. Dengan memanfaatkan teknologi saat ini SDM dapat meningkatkan kemampuannya agar dapat mencapai target-target yang ditentukan oleh perusahaan dan mengembangkan menjadi yang lebih kreatif. Kecanggihan teknologi dalam dunia bisnis harus didekati dengan hati-hati dan terarah. Oleh karena itu, penting untuk mempersiapkan keterampilan SDM agar berkompeten, kreatif dan inovatif, (Widiastuti et al. 2019). Adanya *soft skill* dan *hard skill* guna

mengasah keterampilan SDM agar dapat mempersiapkan diri dalam era globalisasi serta meningkatkan kreativitas SDM dalam kehidupan sehari-hari, (Nugroho et al. 2020). Dalam tahapan terciptanya, industri kreatif memiliki peran dalam transaksi ekonomi, sosial dan juga budaya yang masing-masing memiliki potensi nilai ekonomi yang berbeda, (Abbas 2019).

Inovasi adalah kunci dalam industri kreatif. SDM memegang peranan penting dalam menciptakan inovasi, serta SDM berkontribusi pada tingkat inovasi dan pengembangan produk baru yang lebih tinggi, (Panigrahy and Pradhan 2016). Organisasi yang dapat mengintegrasikan SDM terbaik dapat menumbuhkan perilaku kreatif dan inovatif. Karena integrasi membantu membentuk perspektif yang lebih baik menggunakan sumber daya, keterampilan, dan pengetahuan SDM, (Rohmah et al. 2021). Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul analisis pengaruh disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur terhadap kinerja karyawan industri kreatif di Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah dengan metode kuantitatif.

## METODE PENELITIAN

Teknik pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert 5 (lima) poin. Populasi pada penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan pada industri kreatif Ndalem Kaos Production di Sukoharjo dengan variabel independen disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur. Untuk variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian menggunakan SPSS. Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan penyebaran instrumen kuesioner yang dilakukan selama bulan Agustus 2022.

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan dan kecermatan tes dalam menjalankan fungsi pengukuran. Hasil pengukuran validitas kuesioner variabel penelitian yang terdiri dari Disiplin Kerja sebanyak 10 butir pertanyaan, Pengalaman Kerja 10 butir pertanyaan, Upah 10 butir pertanyaan, Umur 10 butir pertanyaan, dan Produktivitas Karyawan 10 butir pertanyaan.

### Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

6 Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan nilai signifikansi 5%. 3 Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel V. 4.  
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item total Correlation	Status
X1.1	0,320	0,405	Valid
X1.2	0,320	0,345	Valid
X1.3	0,320	0,446	Valid
X1.4	0,320	0,372	Valid
X1.5	0,320	0,332	Valid
X1.6	0,320	0,437	Valid
X1.7	0,320	0,382	Valid
X1.8	0,320	0,558	Valid
X1.9	0,320	0,491	Valid
X1.10	0,320	0,392	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

### Uji Validitas Variabel Pengalaman Kerja

6 Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 5%. 3 Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka 49 pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Item Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item total Correlation	Status
X2.1	0,320	0,437	Valid
X2.2	0,320	0,454	Valid
X2.3	0,320	0,479	Valid
X2.4	0,320	0,394	Valid
X2.5	0,320	0,561	Valid
X2.6	0,320	0,324	Valid
X2.7	0,320	0,625	Valid
X2.8	0,320	0,493	Valid
X2.9	0,320	0,642	Valid
X2.10	0,320	0,400	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS, 2022

### Uji Validitas Variabel Upah

6 Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 5%. 3 Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Upah			
Item	R Tabel	Corrected	Status
Pertanyaan		Item total	
		Correlation	
X3.1	0,320	0,437	Valid
X3.2	0,320	0,538	Valid
X3.3	0,320	0,643	Valid
X3.4	0,320	0,667	Valid
X3.5	0,320	0,413	Valid
X3.6	0,320	0,572	Valid
X3.7	0,320	0,557	Valid
X3.8	0,320	0,668	Valid
X3.9	0,320	0,500	Valid
X3.10	0,320	0,674	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

### Uji Validitas Variabel Umur

6 Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 5%. 3 Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Umur			
Item	R Tabel	Corrected	Status
Pertanyaan		Item total	
		Correlation	
X4.1	0,320	0,371	Valid
X4.2	0,320	0,515	Valid
X4.3	0,320	0,675	Valid
X4.4	0,320	0,604	Valid
X4.5	0,320	0,679	Valid
X4.6	0,320	0,340	Valid
X4.7	0,320	0,643	Valid
X4.8	0,320	0,477	Valid
X4.9	0,320	0,709	Valid
X4.10	0,320	0,539	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

### Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan

6 Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi 5%. 3 Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan valid dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan			
Item	R Tabel	Corrected	Status
Pertanyaan		Item total	
		Correlation	
Y.1	0,320	0,475	Valid
Y.2	0,320	0,663	Valid
Y.3	0,320	0,576	Valid
Y.4	0,320	0,527	Valid
Y.5	0,320	0,536	Valid
Y.6	0,320	0,558	Valid
Y.7	0,320	0,456	Valid
Y.8	0,320	0,424	Valid
Y.9	0,320	0,566	Valid
Y.10	0,320	0,556	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas penelitian ini yaitu koefisien Alpha Cronbach's dengan bantuan program komputer IBM SPSS Statistic 22, yang dikenakan pada item yang valid saja. Koefisien Alpha Cronbach's atau Rrt kurang dari 0,06 menunjukkan tingkat reliabilitas rendah, jika rrt lebih dari 0,06 atau semakin mendekati angka 1,00 berarti reliabilitas tinggi/reliabel.

#### Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

Variabel	Crownbach Alpha	Keterangan
Produktivitas Karyawan	0,716	Reliabel
Disiplin Kerja	0,445	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,638	Reliabel
Upah	0,763	Reliabel
Umur	0,757	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan semua variabel pertanyaan nilai Crownbach Alpha lebih dari 0,6. Dengan demikian dapat dikatan bahwa semua pertanyaan pada variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur dinyatakan reliabel.

### Teknik Analisis Data

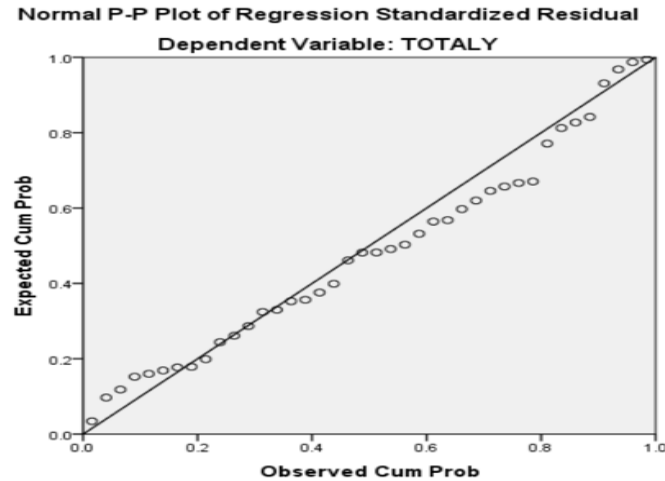
#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilihat pada grafik Histogram dan P-Plot, sebagai berikut:

Gambar grafik P-Plot di bawah menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal mengikuti arah garis histogram. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model

regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil olah data SPSS,2022

### Uji Multikolinieritas

16 Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini yaitu, berdasarkan table dibawah menunjukkan bahwa setiap variabel tidak terjadi Multikolinieritas, dikarenakan nilai Tolerance menunjukkan  $> 0,05$  dan  $VIP < 10,00$ .

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,721	1.388	Tidak ada Multikolinieritas
Pengalaman Kerja	0,489	2.045	Tidak ada Multikolinieritas
Upah	0,372	2.686	Tidak ada Multikolinieritas
Umur	0,410	2.441	Tidak ada Multikolinieritas

Sumber : Hasil olah data SPSS,2022

### Uji Heteroskedastisitas

14 Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

19 Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas (independen) yang dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), Upah (X3) dan Umur (X4)



terhadap variabel terikat (dependen) yaitu produktivitas Karyawan (Y).

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	-8.326
	Disiplin Kerja (X1)	0,325
	Pengalaman Kerja (X2)	0,534
	Upah (X3)	0,224
	Umur (X4)	0,109

Sumber : Hasil olah data SPSS,2022

Perhitungan regresi menggunakan SPSS pada table dibawah dengan hasil analisis linier berganda yaitu Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -8.326 artinya apabila disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur sama dengan (0) maka produktivitas karyawan mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 0,325 artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi pengalaman kerja (X2) yaitu sebesar 0,534 artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi variabel upah (X3) yaitu sebesar 0,224 artinya upah berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien regresi variabel umur (X4) yaitu sebesar 0,109 artinya umur berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi disiplin kerja (0,325), pengalaman kerja (0,534), upah (0,224), dan umur (0,109). Karena  $0,534 > 0,325$ ,  $0,224$  dan  $0,109$  maka pengalaman kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Uji Parsial Uji t

Model		t	Sig
1	(Constant)	-1.580	0,123
	Disiplin Kerja (X1)	2.278	0,029
	Pengalaman Kerja (X2)	4.573	0,000
	Upah (X3)	2.370	0,023
	Umur (X4)	1.188	0,234

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui perbandingan t-tabel dengan t-hitung dan nilai signifikansi yaitu: (a) Pada variabel disiplin kerja t hitung yaitu 2.278 dan nilai signifikansi sebesar 0,029. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu  $2.278 > 2,030$  dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu  $0,029 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah; (b) Pada variabel pengalaman kerja t hitung yaitu 4.573 dan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Karena  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $4.573 > 2,030$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah; (c) Pada variabel upah  $t$  hitung yaitu  $2.370$  dan nilai signifikan sebesar  $0,023$ . Karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu  $2.370 < 2,030$  dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  yaitu  $0,023 > 0,05$ . Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara upah terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah; (d) Pada variabel umur  $t$  hitung yaitu  $1.188$  dan nilai signifikan sebesar  $0,243$ . Karena  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu  $1.188 < 2,030$  dan nilai signifikan lebih besar dari  $0,05$  yaitu  $0,243 > 0,05$ . Sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara umur terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah.

### Uji F

#### Hasil Uji F

Model	F	Signifikansi
Regression	39.617	0.000 <sup>b</sup>

Sumber : Hasil olah data SPSS,2022

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh hasil bahwa  $F$  hitung =  $39.617$  sedangkan  $f$  tabel ( $F = k; n - k = 4; 40 - 4 = 4; 36$ ) =  $2.63$  yang berarti bahwa  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $39.617 > 2.63$ ) dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0.5$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji F tersebut diartikan bahwa variabel idenpenden yaitu disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan.

### Uji Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 <sup>a</sup>	.819	.798	2.07372

Sumber: Hasil olah data SPSS,2022

Berdasarkan hasil uji koefisien determinan pada tabel, diketahui dari Adjusted R Square sebesar  $0.798$  hal ini dapat diartikan bahwa variabel produktivitas karyawan dipengaruhi variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur sebesar  $79,8\%$ . Sedangkan sisanya  $20,2\%$  produktivitas karyawan disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia.

Pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Ndalem Kaos Production secara parsial dapat dilihat melalui uji koefisien regresi secara parsial (Uji t), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu Produktivitas Karyawan (Y). Berdasarkan data yang diolah dengan software SPSS dapat diketahui hasil analisis tersebut berpengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia. Hal ini ditunjukkan bahwa t hitung sebesar 2.278 dan diperoleh t tabel sebesar 2.030. Selanjutnya membandingkan t hitung dengan t tabel. Dari hasil perhitungan didapatkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu tabel  $2.278 > 2.030$ . Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.029 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia.

Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia secara parsial dapat dilihat dengan melakukan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu Produktivitas Karyawan (Y). berdasarkan data yang diolah dengan software SPSS dapat diketahui hasil analisis tersebut berpengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia. Hal ini ditunjukkan bahwa t hitung sebesar 4.573 dan diperoleh t tabel sebesar 2.030. Selanjutnya membandingkan t hitung dengan t tabel. Dari hasil perhitungan didapatkan t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu tabel  $4.573 > 2.030$ . Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia.

Pengaruh Upah (X3) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah Indonesia.

Pengaruh upah (X3) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Ndalem Kaos Production secara parsial dapat dilihat dengan melakukan uji koefisien regresi secara parsial (Uji t), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu

Produktivitas Karyawan (Y). berdasarkan data yang diolah dengan software SPSS dapat diketahui hasil analisis tersebut berpengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production. Hal ini ditunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 2.370 dan diperoleh  $t$  tabel sebesar 2.030. Selanjutnya membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Dari hasil perhitungan didapatkan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu tabel 2.370 > 2.030. Untuk nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha$  yaitu  $0.023 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara upah terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production

Pengaruh Umur (X4) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) di Ndalem Kaos Production Sukoharjo Jawa Tengah. Pengaruh upah (X4) terhadap produktivitas kerja (Y) pada Ndalem Kaos Production secara parsial dapat dilihat dengan melakukan uji koefisien regresi secara parsial (Uji  $t$ ), uji tersebut digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel bebas (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait yaitu Produktivitas Karyawan (Y). berdasarkan data yang diolah dengan software SPSS dapat diketahui hasil analisis tersebut berpengaruh secara signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi, ditemukan bahwa variabel umur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di Ndalem Kaos Production. Hal ini ditunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar 1.188 dan diperoleh  $t$  tabel sebesar 2.030. Selanjutnya membandingkan  $t$  hitung dengan  $t$  tabel. Dari hasil perhitungan didapatkan  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel yaitu tabel 1.188 > 0,05 yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara umur terhadap produktivitas karyawan Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah.

Dari hasil Uji Koefisien Determinan  $R^2$  pada tabel, diketahui dari Adjusted R Square sebesar 0.798 hal ini dapat diartikan bahwa variabel produktivitas karyawan dipengaruhi variabel disiplin kerja, pengalaman kerja, upah dan umur sebesar 79,8%. Sedangkan sisanya 20,2% produktivitas karyawan disebabkan oleh variabel – variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil variabel disiplin kerja, pengalaman kerja dan upah berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan industri kreatif Ndalem Kaos Production di Sukoharjo Jawa Tengah. Sedangkan pada variabel umur tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan industri kreatif Ndalem Kaos Production di Sukoharjo. Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada pelaku usaha industri kreatif Ndalem Kaos Production di Sukoharjo untuk selalu berinteraksi secara manajemen dengan para karyawan untuk memberikan motivasi secara konsisten, kemudian menggali informasi mengenai kebutuhan karyawan secara profesional untuk menunjang segala kegiatan agar supaya terintegrasi dengan visi misi perusahaan secara efektif dan efisien.

---

## DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Wafa Abdullah Faqih. 2019. "Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital." *Adliya* Vol. 13(No. 1):115–26.
- Adiyani, R., Z. D. Widodo, and R. M. Widodo. 2022. "Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri Di Era New Normal." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6:1425–31.
- Ashary, L. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner Di Kabupaten Jember. *Pertumbuhan* , 17 (2), 32-51.
- 11 Lase, D. (2019). Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Sundermann: Jurnal Ilmiah Teologi, Pendidikan, Sains, Humaniora Dan Kebudayaan*, 1(1), 28-43.
- Nugroho, Suwaryo, M. Ali Pahmi, and Awang Surya. 2020. "P ISSN 2745 5866 | e ISSN Xxxx Xxxx Lokakarya Penguatan Kualitas Sumber Daya Manusia Generasi Muda Dalam Menghadapi Era Industri ." 1(September):39–50.
- Panigrahy, Nrusingh Prasad, and Rabindra Kumar Pradhan. 2016. "Creativity and Innovation : Exploring the Role of HR Practices At Workplace Creativity and Innovation : Exploring the Role of HR Practices At Workplace."
- Rohmah, Siti, Nurdiana Tri Mulatsih, and Risma Wira Bharata. 2021. "Kontribusi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Sektor Industri Kreatif Untuk Keberlanjutan Pariwisata Di Kabupaten Gunungkidul." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 07(01):75–88. doi: 10.34203/jimfe.v7i1.3303.
- Widiastuti, C. Tri, Rahmatya Widyaswati, and Rita Meiriyanti. 2019. "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif Dan Inovatif Pada Ukm Batik Semarang (Studi Di Kampung Batik Semarang)." *Jurnal Riptek* 13(2):124–30.
- Widodo, Zandra Dwanita, Rini Adiyani & Andi Yusuf Katili. 2021. "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Sablon Dalam Peningkatan Produktifitas Karyawan Di Zee.Screenprinting." *Prosiding Seminar Nasional Dies Natalis 41 Utp Surakarta* 1(01):1–5. doi: 10.36728/semnasutp.v1i01.1.
- Wijastuti, Sri, Zandra Dwanita Widodo, and Kurniawati Darmaningrum. 2021. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kreatif Sablon ( Zee Screenprinting) Karanganyar Di Masa Pandemi Covid-19." *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik* 8(1):58–66. doi: 10.37606/publik.v8i1.171.

● **21% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 21% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Zainul Abidin, La Didi, Yuharsi. "Implementasi Kebijakan E-Procureme...	3%
	Crossref	
2	Lana Pratiwi Rukmana Sutoyo, Wiwin Hendriani. "Peran Dukungan Kelu...	2%
	Crossref	
3	Juanda Situmorang, Yuli Rama Dewi, Monarisa Ritiani Br Ginting, Rafid...	2%
	Crossref	
4	Ronny Hardiansyah Wicaksana, Marjam Desma Rahadhini, Alwi Suddin...	2%
	Crossref	
5	Selfira Rizqi Nursyahputri, H Romat Saragih. "PENGARUH PELATIHAN ...	1%
	Crossref	
6	Suprantiningrum Suprantiningrum, Aurora Diskayani Lukas. "Sistem Inf...	1%
	Crossref	
7	Nyoman Paramananda. "Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja...	1%
	Crossref	
8	Prih Hartono. "MODEL PERSEPSI KUALITAS PELAYANAN TERHADAP ...	1%
	Crossref	
9	Moch Rozaq Herfieqo, Bowo Santoso. "Pengaruh Produktivitas Kerja, P...	<1%
	Crossref	

- 10

**Welis Raldianingrat, Fitria Fitria. "PENGARUH MARKETING MIX DAN PE...**

Crossref

<1%
- 11

**Rizki Amalia Putri, Warih Hadayaningrum. "THE DEVELOPMENT APPLI...**

Crossref

<1%
- 12

**Muh. Fahrurrozi, Hary Murcahyanto, Mohzana Mohzana. "Produktivitas...**

Crossref

<1%
- 13

**Dinaria Br Sembiring. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhada...**

Crossref

<1%
- 14

**Januardin Manullang, Nanda Pratiwi, Refiensa Yohana Sihombing, Rifk...**

Crossref

<1%
- 15

**Delipiter Lase. "Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0", SUNDERMANN...**

Crossref

<1%
- 16

**Muhammad Syafaat, Aditya Putra. "PENGARUH KINERJA PERUSAHAA...**

Crossref

<1%
- 17

**Ahmad Roziq, Ika Ratna Qorikaten Rohmah. "VARIABEL PENENTU DAN...**

Crossref

<1%
- 18

**Elsya Ramadhani, Purwaka Hari Prihanto, Hardiani Hardiani. "Analisis p...**

Crossref

<1%
- 19

**Lisna Devi, Sri Mulyati, Indah Umiyati. "PENGARUH PENGETAHUAN KE...**

Crossref

<1%
- 20

**Ninta Katharina, Graccella Graccella, Andy Putra, Vinny Vica Yoanna. "...**

Crossref

<1%
- 21

**Nini Salnia, Rizal Ekonomi, Muh Ilham. "Analisis Pemberian Insentif Da...**

Crossref

<1%

- 
- 22 **Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP. "Penga...** <1%  
Crossref
- 
- 23 **Wasti Reviandadani. "PENGARUH PENGGUNAAN MEDIA SOSIAL TERH...** <1%  
Crossref
- 
- 24 **Abdullah Umar, Yuliati Yuliati, Susanti Wahyuningsih. "Analisis Pengaru...** <1%  
Crossref
- 
- 25 **MOELJADI MOELJADI. "Financial Ratio Return On Equity Dengan Net P...** <1%  
Crossref