

**PENGARUH UPAH, PENDIDIKAN, DAN
PENGALAMAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Panca Mitra
Multi Perdana)**

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Rahardian Firdauz
115020107111029**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2015**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**PENGARUH UPAH, PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Panca Mitra Multi Perdana)**

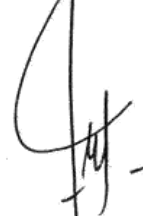
Yang disusun oleh :

Nama : Rahardian Firdauz
NIM : 115020107111029
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : S1 Ilmu Ekonomi

Bahwa artikel Jurnal tersebut dibuat sebagai *persyaratan ujian skripsi* yang dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 25 November 2015.

Malang, 25 November 2015

Dosen Pembimbing,



Eddy Suprpto, SE., ME.

NIP. 19580709 198603 1 002

PENGARUH UPAH, PENDIDIKAN, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Panca Mitra Multi Perdana)

Oleh:

Rahardian Firdauz

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Email: rahardianfirdauz@gmail.com

ABSTRAK

Dalam peningkatan target ekspor udang diperlukan peran perusahaan untuk meningkatkan produksinya, dimana bagian yang memegang peran penting dalam proses produksi adalah bagian produksi. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ekspor udang, PT Panca Mitra Multi Perdana perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawan khususnya karyawan bagian produksi. Dalam hal ini produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh upah, pendidikan, dan pengalaman Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui pengaruh upah (X1), pendidikan (X2), dan pengalaman kerja (X3) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana, (2) Mengetahui faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Sampel yang digunakan sebanyak 90 responden. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Upah (X1), Pendidikan (X1), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Sedangkan secara parsial, variabel pendidikan (X2) tidak memiliki pengaruh yang nyata terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan para karyawan bagian produksi tidak memerlukan pendidikan yang baik. Variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana adalah Upah (X1).

Kata kunci: Upah, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Produktivitas Kerja.

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki wilayah laut lebih luas daripada wilayah daratnya. Wilayah laut dan darat tersebut merupakan potensi dalam pengembangan usaha perikanan. Tidak heran jika Indonesia memiliki produksi perikanan yang melimpah, baik perikanan tangkap maupun perikanan budidaya.

Besarnya jumlah produksi perikanan Indonesia tersebut menjadikan sub sektor perikanan sebagai salah satu sumber devisa negara dengan berbagai komoditas andalan seperti udang, lobster, tuna, cakalang, rumput laut, dan lain-lain.

Tabel 1 menunjukkan bahwa komoditas udang dan lobster merupakan penyumbang terbesar nilai ekspor hasil perikanan periode Januari – September 2014, yaitu sebesar US\$ 1,6 milyar (46,56 persen) dari total ekspor perikanan Indonesia. Nilai tersebut meningkat dari US\$ 1,2 milyar pada tahun 2013. Posisi ke 2 ditempati oleh komoditas tuna dan cakalang yaitu sebesar US\$ 511 juta, selanjutnya yaitu komoditas kepiting sebesar US\$ 313 juta.

Kontribusi komoditas udang dalam pemberian devisa negara memiliki nilai yang tinggi dan selalu memenuhi target. Pada tahun 2014 kemarin, seperti yang tercantum pada laporan Analisis Data Pokok Kelautan dan Perikanan tahun 2014, target ekspor udang adalah senilai US\$ 1,9 milyar yang realisasinya mencapai US\$ 2 milyar. Sedangkan di tahun ini, seperti yang diberitakan oleh citraindonesia.com, Kementerian Kelautan dan Perikanan menargetkan nilai ekspor udang

sebesar US\$ 2,7 milyar, sementara target udang khusus untuk pasar Amerika Serikat meningkat menjadi US\$ 1,7 miliar. Selain itu, KKP juga menargetkan produksi udang pada tahun 2015 sebesar 755 ribu ton (Liputan6.com, 2014).

Tabel 1. Volume dan Nilai Ekspor Hasil Perikanan Tahun 2013-2014

Komoditi	Volume (Ton)		Nilai (US\$ 1000)	
	2013	2014*)	2013	2014*)
Udang dan Lobster	124.287	143.644	1.171.403	1.577.121
Tuna dan Cakalang	156.733	155.130	576.062	510.832
Rumput Laut	132.657	145.420	147.709	201.381
Kepiting	27.646	21.490	282.655	312.855
Mutiara	222	374	17.704	20.311
Cumi-cumi dan Sotong	42.643	39.492	64.235	63.000
Ikan Tilapia	10.408	12.574	56.808	68.405
Ikan Lele dan Patin	9.109	36.192	33.617	40.328
Ikan Sarden	13.016	768	30.012	5.546
Lainnya	389.306	365.480	606.585	587.326
Total	906.028	920.585	2.986.790	3.387.105

Sumber: Kementerian Kelautan dan Perikanan, 2014.

*) Sampai dengan September 2014.

Untuk mewujudkan target tersebut, dalam rangka peningkatan produksi dan devisa negara, maka diperlukan peran dari berbagai pihak baik pemerintah maupun swasta, dalam hal ini perusahaan. Pemerintah berperan sebagai pembuat kebijakan, sedangkan perusahaan sebagai pelaku usaha yang merupakan produsen dan penyuplai udang memiliki peran yang sangat penting, mengingat selama ini sektor tersebut lah yang banyak menjadi tulang punggung produksi udang nasional.

PT Panca Mitra Multi Perdana merupakan salah satu perusahaan pengekspor udang yang terletak di Provinsi Jawa Timur, tepatnya di Kabupaten Situbondo. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang ekspor udang, PT Panca Mitra Multi Perdana tentunya memiliki peran dalam upaya peningkatan target ekspor dan produksi nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Dalam hal ini, peran PT Panca Mitra Multi Perdana adalah dengan peningkatan produksi ekspor udang agar dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam ilmu ekonomi, produksi sendiri didefinisikan sebagai suatu proses yang mengubah input (sumberdaya) menjadi output (barang/jasa). Pada umumnya input terdiri atas tenaga kerja (labour), keterampilan (skills), modal (capital), lahan (land), bahan baku (material), dan lain sebagainya. Sedangkan output terdiri dari barang dan jasa (Moch. Rum Alim, 2011 : 147).

Berdasarkan definisi produksi diatas, tampak jelas bahwa tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam proses produksi. Hal ini dikarenakan tenaga kerja merupakan penggerak dari faktor-faktor produksi lainnya. Meskipun suatu perusahaan memiliki sumber daya yang melimpah baik modal maupun teknologi, akan tetapi bila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan dari suatu perusahaan akan sulit tercapai. Untuk itu diperlukan produktivitas yang tinggi dari karyawan, khususnya pada bidang produksi. Dengan produktivitas yang tinggi dari karyawan bagian produksi diharapkan output yang dihasilkan dapat semakin besar sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Secara umum, produktivitas memiliki pengertian yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input) (Sedarmayanti, 2009 : 57). Sedangkan secara individu, produktivitas merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas manusia merupakan sasaran strategis, dikarenakan produktivitas faktor-faktor lainnya tergantung dari manusia yang memanfaatkannya (Simanjuntak, 1985 : 30).

Dalam upaya peningkatan produktivitas tenaga kerja, perusahaan perlu memperhatikan aspek yang menjadi pendorong produktivitas tenaga kerja. Menurut Simanjuntak (1985 : 30), faktor yang

dapat meningkatkan produktivitas karyawan perusahaan dapat di golongkan menjadi 3 kelompok, yaitu kualitas dan kemampuan fisik karyawan, sarana pendukung, dan supra sarana.

Kualitas dan kemampuan karyawan salah satunya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan latihan. Pendidikan memberikan pengetahuan secara langsung terhadap pekerjaan dan landasan untuk mengembangkan kemampuan dalam memanfaatkan semua sarana yang dapat memperlancar pelaksanaan tugas. Tidak hanya itu, pendidikan juga meningkatkan keterampilan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi produktivitas kerja. Selain pendidikan, latihan di dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang (Simanjuntak, 1985 : 66). Dalam prakteknya, latihan seperti itu dapat diukur dalam pengalaman kerja.

Karyawan akan menjadi lebih terampil bila memiliki pengalaman yang memadai. Dalam hal ini pengalaman kerja karyawan dapat dilihat dari masa kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki pengalaman kerja yang memadai. Dengan begitu menjadikan karyawan lebih terampil dan memiliki pola pikir yang dapat digunakan secara baik dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitasnya akan dapat meningkat.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam peningkatan produktivitas kerja adalah upah. Upah merupakan imbalan atas jasa seseorang terhadap perusahaan yang diberikan dalam bentuk uang. Upah adalah salah satu sarana pendukung yang mendorong tenaga kerja untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Tenaga kerja yang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya tentu dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, yang sesuai dengan instruksi dari perusahaan. Adanya kepastian upah yang diperoleh menimbulkan konsentrasi karyawan dalam bekerja dan dapat memanfaatkan kemampuannya sehingga pada akhirnya meningkatkan produktivitasnya.

Untuk itu, dalam upaya pencapaian target pemerintah melalui Kementerian Kelautan dan Perikanan diperlukan peningkatan produksi dari perusahaan. PT Panca Mitra Multi Perdana sebagai salah satu perusahaan dibidang ekspor udang, memiliki peran dalam pencapaian target tersebut. PT Panca Mitra Multi Perdana perlu meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi. Dalam hal ini, upah, pendidikan, dan pengalaman kerja merupakan faktor yang berperan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas

Menurut Sedarmayanti (2009 : 58) pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Kemudian, faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Simamora dalam Rudiansyah 2014), adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Kualitas kerja merupakan standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan penyelesaian aktivitas yang ditetapkan pada suatu waktu tertentu, dilihat dari segi koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan aktivitas secara tepat waktu hingga menjadi output.

Simanjuntak (1985 : 30) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik karyawan, yang dipengaruhi oleh:
 - a. Tingkat pendidikan;
 - b. Latihan;
 - c. Motivasi Kerja;
 - d. Etos kerja;
 - e. Mental dan kemampuan fisik karyawan.

2. Sarana Pendukung, yaitu:
 - a. Menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri;
 - b. Menyangkut kesejahteraan karyawan yang tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial, serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana. Secara umum, faktor manajemen sangat berperan dalam peningkatan produktivitas karyawan perusahaan, baik secara langsung melalui perbaikan pengorganisasian dan tata kerja yang memperkecil pemborosan dan keborosan penggunaan sumber-sumber, maupun secara tidak langsung melalui fasilitas latihan serta perbaikan penghasilan dan jaminan sosial karyawan.

Upah

Menurut Dewan Penelitian Pengupahan Nasional dalam Rusdiah (2009), upah adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan, Undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja.

Menurut Moekijat dalam Putra De (2013), agar pegawai dan pekerja merasa puas maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip pemberian gaji atau upah seperti berikut:

1. Gaji dan upah yang diberikan harus cukup untuk hidup pegawai dan keluarga. Besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian gaji dan upah harus adil, artinya besar kecilnya gaji dan upah harus sesuai dengan berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.
3. Gaji dan upah harus diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan. Bila tidak, maka dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pegawai, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas pegawai.
4. Besar kecilnya gaji dan upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan, karena yang penting bagi pegawai bukan banyaknya uang yang diterima, tetapi berapa banyak barang atau jasa yang dapat diperoleh dengan gaji atau upah tersebut. Jadi yang terpenting adalah gaji atau upah riil bukan gaji atau upah minimal.
5. Sistem pembayaran gaji dan upah harus mudah dipahami dan dilakukan sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatif singkat.
6. Perbedaan dalam tingkat gaji dan upah harus didasarkan atas evaluasi jabatan yang objektif.
7. Struktur gaji dan upah harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki jika ada perubahan kondisi.

Teori Human Capital

Menurut Simanjuntak (1985 : 58) asumsi dasar teori human capital adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui peningkatan pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti, di satu pihak, meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, tetapi di pihak lain, menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Pendidikan dan latihan dipandang sebagai investasi yang imbalannya dapat diperoleh dalam beberapa tahun kemudian dalam bentuk pertambahan penghasilan.

Pendidikan

Pendidikan pada umumnya berhubungan dengan persiapan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi maupun perusahaan. Dengan pendidikan maka seseorang akan memperoleh ilmu dan keterampilan yang akan digunakan dalam dunia kerja (Notoadmodjo dalam Oktavianto, 2008). Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi di kemudian hari (Sedarmayanti, 2009 : 32). Selain itu dalam penelitian Prajitiasari (2012 : 4) Flippo (1980) menyebutkan "Pendidikan dan latihan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam kuantitas maupun kualitas. Kecakapan yang lebih tinggi dapat meningkatkan hasil dan dapat menghasilkan kualitas yang baik". Dari situ dapat disimpulkan

bahwa dengan pendidikan diharapkan kinerjanya dapat meningkat, yang pada akhirnya juga akan menjamin peningkatan produktivitas.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya (Manulang dalam Sulaeman, 2014). Pengalaman kerja membentuk tenaga kerja yang terampil dan memiliki keahlian. Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2009 : 73) yaitu pegawai akan menjadi lebih terampil bila memiliki kecakapan dan pengalaman yang cukup. Seseorang yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak memiliki pengetahuan yang luas, yang berguna untuk melaksanakan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja.

Pengukuran pengalaman kerja bertujuan untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Asri dalam Putra De (2013) ada beberapa hal yang digunakan untuk mengukur pengalaman kerja seseorang, yaitu:

1. Gerakannya mantap dan lancar, setiap karyawan yang memiliki pengalaman akan melakukan gerakan yang mantap dan lancar dalam bekerja tanpa disertai keraguan.
2. Gerakannya berirama, artinya terbiasa dalam melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja.
4. Dapat menduga timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya. Karyawan yang berpengalaman dapat menghadapi kesalahan dengan baik.
5. Bekerja dengan tenang. Seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang besar sehingga tercipta ketenangan dalam bekerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya (Singarimbun & Effendi dalam Rusdiyah, 2009). Sehingga penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau *testing research*.

Lingkup Penelitian

Penelitian dilakukan di PT Panca Mitra Multi Perdana yang terletak di Jl. Raya Banyuwangi Km 10, Situbondo, Jawa Timur. Penelitian ini berfokus pada karyawan bagian produksi pada PT Panca Mitra Multi Perdana.

Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan menjadi 2, yaitu data primer dan sekunder. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu ataupun perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan peneliti (Umar, 2001 : 99). Data Sekunder diperoleh dari laporan atau catatan arsip yang terdapat di dalam perusahaan yang dapat mendukung data primer. Selain itu data sekunder juga diperoleh peneliti dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh lembaga atau institusi terkait serta dari literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini yaitu:

1. Dokumentasi
Teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari atau menggunakan dokumen yang ada pada perusahaan yang bersangkutan.
2. Wawancara
Pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan lisan terhadap obyek penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka maupun menggunakan telepon (Sugiyono, 2011 : 138). Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi dari para responden.
3. Kuisioner
Kuisioner merupakan metode pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan penelitian kepada para responden. Kuisioner dapat berupa

pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2011 : 142). Dalam penelitian ini kuisioner bertujuan untuk memperoleh data mengenai upah, pendidikan, dan pengalaman kerja responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*Explanatory Research*). Penelitian penjelasan merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya (Singarimbun & Effendi dalam Rusdiyah, 2009). Sehingga penelitian ini juga dinamakan penelitian pengujian hipotesis atau *testing research*.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana, khususnya pada karyawan borongan sejumlah 863 orang. Dengan menggunakan rumus Slovin
$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \quad (2)$$

Dimana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel.

Berdasarkan rumus diatas didapatkan sampel sejumlah 90 responden, dimana teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2011 : 85). Dalam penelitian ini pertimbangan yang digunakan adalah responden merupakan karyawan dengan status karyawan borongan dan responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun di PT Panca Mitra Multi Perdana.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Di dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel bebas (Independent) dan variabel terikat (dependent). Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2011 : 39). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah upah, pendidikan, dan pengalaman kerja. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Dalam penelitian ini variabel terikat yang diteliti adalah variabel produktivitas kerja karyawan (Y) bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana yang pengukurannya menggunakan indikator berikut:

- Efektivitas
- Kualitas
- Efisiensi

2. Variabel bebas (Independent Variabel)

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah:

- a) Upah (X1), yaitu imbalan berupa uang yang diterima para karyawan sebagai bentuk balas jasa terhadap pekerjaan yang telah dan akan dilakukan. Upah yang dimaksudkan dalam penelitian ini merupakan pemberi upah oleh perusahaan terhadap karyawan, yang pengukurannya menggunakan indikator berikut:
 - Kesesuaian upah,
 - Kegunaan upah
- b) Pendidikan (X2), yaitu tingkat pendidikan formal yang telah ditamatkan karyawan. Pendidikan merupakan salah satu usaha konkrit untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berguna dalam melakukan pekerjaan. Pengukuran variabel ini menggunakan indikator berikut:
 - Kesesuaian pendidikan
 - Kegunaan Pendidikan
- c) Pengalaman Kerja (X3), pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi para karyawan karena keterlibatan tersebut dalam pelaksanaan pekerjaannya. Indikator yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah:
 - Kegunaan pengalaman kerja

- Ketanggapan karyawan

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan dalam menganalisis hubungan dari pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \quad (3)$$

Dimana : Y = Produktivitas Kerja

α = Konstanta

β = Koefisien Pengganggu

e = *error* / faktor pengganggu

X_1 = Upah

X_2 = Pendidikan

X_3 = Pengalaman Kerja

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pemeriksaan apakah residual tersebut memiliki distribusi normal atau tidak dilakukan secara pengujian hipotesis statistik dengan Kolmogorov – Smirnov Test.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85631328
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		1.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.213

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,213 yang dapat dilihat pada tabel 4.16 diatas. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai residual memiliki distribusi normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih dari (>) 0,05, yaitu 0,213. Sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiaannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda. Apabila nilai Tolerance < 0,1 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity	
	Tolerance	VIF
1 Upah	.728	1.374
Pendidikan	.621	1.610
Pengalaman	.747	1.338

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Berdasarkan hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas. Hal tersebut dilihat dari nilai Tolerance tiap variabel yang lebih dari ($>$) 0,1.

1. Tolerance untuk variabel Upah adalah 0,728;
2. Tolerance untuk variabel Pendidikan adalah 0,621;
3. Tolerance untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 0,747.

Uji multikolinieritas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai VIF $>$ 10 maka terjadi multikolinieritas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas:

1. VIF untuk variabel Upah adalah 1,374;
2. VIF untuk variabel Pendidikan adalah 1,610;
3. VIF untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 1,338.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas, atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji koefisien Rank Spearman Correlation, yaitu mengkorelasikan antara semua variabel bebas dengan absolute residual. Jika sig yang diperoleh lebih besar dari $\alpha = 0,05$ maka persamaan regresi tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika kurang dari 0,05 maka ada gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

			AbsRes
Spearman's	Upah	Correlation Coefficient	-.087
		Sig. (2-tailed)	.413
		N	90
	Pendidikan	Correlation Coefficient	-.207
		Sig. (2-tailed)	.050
		N	90
	Pengalaman Kerja	Correlation Coefficient	.029
		Sig. (2-tailed)	.783
		N	90

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Tabel diatas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas untuk masing-masing variabel:

1. Nilai sig. untuk variabel Upah adalah 0,413;
2. Nilai sig. untuk variabel Pendidikan adalah 0,050;
3. Nilai sig. untuk variabel Pengalaman Kerja adalah 0,783.

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa nilai signifikasnsi seluruh variabel adalah lebih besar ($>$) dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tidak mengandung heteroskedastisitas dan asumsi heteroskedastisitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat ada tidaknya autokorelasi antara anggota seri observasi yang disusun berdasarkan urutan waktu (data time series) atau urutan tempat/ruang (data cross section).

Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari Durbin Watson Test (DW-Test) dimana hipotesa nol (H_0) menyatakan tidak ada korelasi positif/negatif, sedangkan hipotesa alternatif (H_1) menyatakan ada autokorelasi positif/negatif.

Pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------|--|
| $dw < d_L$ | = H_0 ditolak (ada autokorelasi positif); |
| $dw < 4 - d_L$ | = H_0 ditolak (ada autokorelasi negatif); |
| $d_U < dw < 4 - d_U$ | = H_0 diterima (tidak ada autokorelasi positif/negatif); |
| $4 - d_U < dw < 4 - d_L$ | = Daerah tanpa keputusan; |

$d_L < d_w < d_U$ = Daerah tanpa keputusan;
 d_L = dw tabel batas bawah;
 d_U = dw tabel atas.

Berdasarkan tabel Durbin-Watson untuk $n = 90$ dan $k = 3$ (adalah banyaknya variabel bebas) diketahui nilai d_U sebesar 1,567 dan d_L sebesar 2,433. Hasil uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.851

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Dari 5 diketahui nilai uji Durbin Watson sebesar 1,851 yang terletak antara 1.736 dan 2.264, maka dapat disimpulkan bahwa (H_0) diterima, yang artinya adalah asumsi tidak terdapat autokorelasi telah terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Upah (X_1), Pendidikan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Model regresi diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS for Windows ver. 22.00 seperti yang tercantum pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
	B	Beta			
Constant	1,223		0,887	0,377	
X1	0,295	0,422	4,579	0,000	Signifikan
X2	0,051	0,070	0,701	0,485	Tidak Signifikan
X3	0,235	0,360	3,963	0,000	Signifikan
Variabel Terikat Y R : 0,685 R square (R^2) : 0,469 Adjusted R Square : 0,451 F hitung : 25,357 Sig. F : 0,000 F tabel : 2,711 t tabel : 1,988					

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,223 + 0,295 X_1 + 0,051 X_2 + 0,235 X_3 \quad (4)$$

Dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi $\beta_1 X_1 = 0,295$
 Merupakan slope arah variabel Upah (X_1) yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_1 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel upah dan produktivitas kerja karyawan memiliki sifat pengaruh yang searah. Semakin baik pemberian upah karyawan oleh perusahaan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
2. Koefisien regresi $\beta_2 X_2 = 0,051$

Merupakan slope arah variabel Pendidikan (X2) yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_2 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan produktivitas kerja karyawan memiliki sifat pengaruh yang searah. Semakin baik pendidikan karyawan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Koefisien regresi $\beta_3 X_3 = 0,235$

Merupakan slope arah variabel Pengalaman Kerja (X3) yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai parameter atau koefisien regresi β_3 memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan memiliki sifat pengaruh yang searah. Semakin baik pengalaman kerja karyawan maka akan semakin baik pula produktivitas kerja karyawan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Uji F

Hipotesis pertama menguji variabel Upah (X1), Pendidikan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan Uji F. Jika hasilnya signifikan, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sebaliknya, jika hasilnya tidak signifikan maka H_0 diterima dan H_1 ditolak atau dengan ketentuan berikut:

H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$;

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.728	3	19.243	25.357	.000 ^a
	Residual	65.261	86	.759		
	Total	122.989	89			

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Tabel diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai F hitung, yaitu 25,357. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 3 : db residual = 86) adalah sebesar 2,711. Karena nilai F hitung $>$ F tabel yaitu $25,357 > 2,711$ atau nilai signifikansi $(0,000) < \alpha = 0,05$ maka model analisis regresi adalah signifikan, yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri atas Upah (X1), Pendidikan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Uji t

Hipotesis kedua menguji variabel Upah (X1), Pendidikan (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan menggunakan Uji t. Jika t hitung $>$ t tabel atau -t hitung $<$ -t tabel maka hasilnya signifikan dan berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan jika t hitung $<$ t tabel atau -t hitung $>$ -t tabel maka hasilnya tidak signifikan dan berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hasil dari uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji t

Variabel Bebas	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
	B	Beta			
Constant	1,223		0,887	0,377	
X1	0,295	0,422	4,579	0,000	Signifikan
X2	0,051	0,070	0,701	0,485	Tidak Signifikan
X3	0,235	0,360	3,963	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 8 diperoleh hasil berikut:

1. Variabel upah memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,295 dan t hitung = 4,579. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 1,988. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $4,579 > 1,988$ atau sig. T (0,000) $<$ $\alpha = 0,05$ maka pengaruh upah (x_1) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh upah.
2. Variabel pendidikan memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,051 dan t hitung = 0,701. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 1,988. Karena t hitung $<$ t tabel yaitu $0,701 < 1,988$ atau sig. T (0,000) $>$ $\alpha = 0,05$ maka pengaruh pendidikan (x_2) terhadap produktivitas kerja adalah tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara tidak signifikan oleh pendidikan atau pendidikan memiliki pengaruh yang tidak nyata terhadap produktivitas kerja.
3. Variabel pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,235 dan t hitung = 3,963. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$) adalah sebesar 1,988. Karena t hitung $>$ t tabel yaitu $3,963 > 1,988$ atau sig. T (0,000) $<$ $\alpha = 0,05$ maka pengaruh pengalaman kerja (x_1) terhadap produktivitas kerja adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh pengalaman kerja.

Uji Dominan

Hipotesis ketiga menguji pengaruh paling dominan antara Upah (X_1), Pendidikan (X_2), dan Pengalaman Kerja (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Uji dominan digunakan untuk mengetahui variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linier digunakan perhitungan *Standardized Coefficients* (β) seperti yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Dominan

Variabel Bebas	Standardized Coefficients	t hitung	Sig.	Keterangan
	Beta			
Upah (X_1)	0,422	4,579	0,000	Signifikan
Pendidikan (X_2)	0,070	0,701	0,485	Tidak Signifikan
Pengalaman Kerja (X_3)	0,360	3,963	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2015.

Berdasarkan tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel Upah (X_1) berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan hasil perhitungan *Standardized Coefficients* (β) pada variabel Upah (X_1) memiliki nilai sebesar 0,422 yang lebih besar ($>$) jika dibandingkan dengan variabel Pendidikan (X_1) sebesar 0,070, dan variabel Pengalaman Kerja (X_3) sebesar 0,360.

Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Koefisien upah memiliki nilai positif yang menunjukkan hubungan searah, yang memiliki arti semakin baik upah maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

Hal yang sama juga diperoleh oleh Rusdiyah (2009) dalam skripsinya yang menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada sub bagian jahit PT Wangta Agung Surabaya. Tidak hanya itu, Sulaeman (2014) dalam penelitiannya juga menemukan hasil bahwa upah berpengaruh secara positif dan juga signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang.

Upah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan dalam bentuk uang. Pemberian upah kepada karyawan merupakan suatu keharusan yang tidak dapat disampingkan. Selain

menjadi kewajiban perusahaan, tampaknya pemberian upah merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Selama ini, pemberian upah yang diberikan oleh PT Panca Mitra Multi Perdana telah dirasakan karyawan dapat mencukupi kebutuhan pokoknya, dimana upah yang diterima karyawan telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten Situbondo yang merupakan lokasi dari perusahaan beroperasi. Seperti yang dikemukakan oleh Cafferty (1990) dalam Sulaeman (2014 : 93), pemberian upah karyawan yang dapat mencukupi kebutuhan pokoknya, dapat menjadikan karyawan mengalokasikan waktunya untuk bekerja dengan tenang. Dengan begitu, karyawan dapat lebih fokus terhadap pekerjaannya sehingga mengakibatkan produktivitas dalam bekerja menjadi lebih baik.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini menyatakan bila upah yang mereka terima telah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan. Upah yang diberikan berarti telah mencerminkan imbalan dari apa yang telah dikerjakan, sehingga karyawan merasa puas dan merasa dihargai atas hasil kerjanya. Selain itu, karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana juga menunjukkan kepuasannya terhadap pemberian upah yang ditunjukkan dengan pernyataan bahwa upah yang diterima telah sesuai dengan perjanjian kerja dan juga telah sesuai dengan waktu yang disepakati.

Pemberian upah menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan mengingat tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan (uang). Sehingga ia akan mencurahkan pikiran dan tenaganya untuk bekerja. Oleh karena itu, agar karyawan menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja perlu adanya pemberian upah yang baik, adil, dan dapat memotivasi karyawan agar lebih produktif dalam bekerja.

Pemberian upah karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana telah sesuai dengan prinsip pemberian upah yang dikemukakan oleh Moekijat dalam Putra De (2013) agar karyawan merasa puas, antara lain:

1. Gaji dan upah yang diberikan harus cukup untuk hidup karyawan dan keluarga. Besarnya gaji dan upah harus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian gaji dan upah harus adil, artinya besar kecilnya gaji dan upah harus sesuai dengan berat ringannya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan yang bersangkutan.
3. Gaji dan upah harus diberikan tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan. Bila tidak, maka dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi produktivitas kerja karyawan

Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Meskipun koefisien variabel pendidikan memiliki nilai yang positif (ada hubungan yang searah dengan produktivitas kerja karyawan), namun ternyata jika dilihat dari nilai signifikansi variabel pendidikan yang melebihi $\alpha = 0,05$ dan juga nilai t hitung yang lebih kecil dari nilai t tabelnya, variabel pendidikan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, produktivitas karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana tidak dipengaruhi secara nyata oleh pendidikan.

Rupanya pendidikan bukanlah merupakan pendorong produktivitas kerja bagi karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Dalam melakukan pekerjaan di bagian produksi, para karyawan borongan tidak membutuhkan pendidikan sebagai pendorong untuk bekerja lebih produktif. Artinya, dalam melakukan pekerjaannya, para karyawan bagian produksi lebih mengutamakan keterampilan yang mereka miliki. Keterampilan tersebut mereka peroleh dari pengalaman selama bekerja di PT Panca Mitra Multi Perdana, bukan dari pendidikan formal yang pernah diselesaikan sebelumnya. Hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Simanjuntak (1985 : 58) bahwa pendidikan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan, yang kemudian akan meningkatkan produktivitas kerja. Para responden juga menyatakan bahwa pendidikan yang mereka miliki telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang. Sebagian besar responden memiliki latar belakang SMA yang dirasa untuk melakukan pekerjaan di bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana telah cukup atau dengan kata lain tidak memerlukan pendidikan yang lebih tinggi lagi.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prajitiasari (2012) yang menemukan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja dan juga pendidikan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia.

Pada perusahaan yang bergerak di bidang perbankan seperti PT Bank Rakyat Indonesia memang pendidikan sangat diperlukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan membutuhkan pengetahuan dan wawasan yang luas. Oleh karenanya, semakin tinggi pendidikan karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya (Simanjuntak, 1985 : 66).

Berbeda dengan karyawan PT Bank Rakyat Indonesia, karyawan borongan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana tidak membutuhkan pendidikan yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karenanya pendidikan tidak berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Pekerjaan yang dilakukan karyawan bagian produksi tidak membutuhkan pengetahuan dan wawasan lebih, dikarenakan memang pekerjaan yang dilakukan hanya mengandalkan keterampilan dan keuletan dalam bekerja, sehingga tidak diperlukan pendidikan yang lebih tinggi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pandapotan (2013), dalam skripsinya yang menemukan bahwa pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gandum Malang. Sama halnya dengan PT Gandum, PT Panca Mitra Multi Perdana juga bergerak pada bidang industri. Kedua perusahaan tersebut tidak memerlukan karyawan yang berpendidikan tinggi dalam melakukan aktivitas di bagian produksi. Artinya, tidak ada masalah dalam memperkerjakan karyawan yang berpendidikan rendah, asal mereka dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan target dari perusahaan maka mereka dapat bekerja pada perusahaan tersebut.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Koefisien pengalaman kerja memiliki nilai positif yang menunjukkan hubungan searah, yang memiliki arti semakin baik pengalaman kerja maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sulaeman (2014) yang mengemukakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. Selain itu, Sukmana (2013) juga menemukan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Yugatama Prima Mandiri Kabupaten Jember. Artinya semakin tinggi pengalaman kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat menimbulkan keterampilan dan kemampuan yang lebih dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009 : 73), karyawan akan menjadi lebih terampil bila memiliki kecakapan dan pengalaman yang cukup. Pengalaman tersebut hanya mungkin tercipta bila karyawan telah bergelut dalam bidang pekerjaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Dengan demikian, karyawan yang terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan secara terus menerus dapat mempelajari berbagai macam hal yang berkaitan dengan pekerjaannya. Sehingga terbentuklah keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki lama kerja dari 3-4 tahun. Dilihat dari lama kerja nya, tentunya mereka memiliki pengalaman kerja yang cukup banyak. Simanjuntak (1985 : 13) mengatakan, orang yang baru bekerja atau memiliki pengalaman yang rendah biasanya produktivitasnya rendah. Sebaliknya, bila orang yang telah lama bekerja dan memiliki pengalaman yang lebih maka produktivitasnya lebih tinggi.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana membentuk karyawan untuk bekerja lebih cepat dan dapat dengan mudah mengatasi berbagai macam kesalahan yang mungkin terjadi. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan cepat. Hal seperti itu lah yang kemudian membawa dampak pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan itu sendiri. Para responden dalam penelitian ini juga menyatakan bahwa mereka tidak mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan dan menyatakan bahwa mereka dapat mengantisipasi terjadinya kecelakaan kerja. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa memang mereka memiliki pengalaman kerja yang banyak. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Asri dalam Putra De (2013) bahwa karyawan yang berpengalaman lebih cepat menanggapi tanda-tanda seperti akan terjadinya kecelakaan kerja, selain itu juga dapat menduga timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya.

Faktor yang Berpengaruh Dominan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa upah berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Hasil perhitungan Standardized Coefficients (β) menunjukkan bahwa variabel Upah memiliki nilai Standardized Coefficients (β) lebih besar ($>$) daripada variabel Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

Hal ini menjelaskan bahwa pemberian upah pada karyawan akan memiliki pengaruh yang besar pada perilaku karyawan. Dikarenakan alasan utama seseorang bekerja adalah agar mendapatkan imbalan yang nantinya digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Dengan pemberian upah yang dapat mencukupi kebutuhan hidupnya, maka seseorang dapat lebih giat dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Berangkat dari keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka seseorang akan menjual tenaga dan pengetahuannya demi mendapatkan imbalan. Sedarmayanti (2009 : 74) mengemukakan apabila upah memadai maka dapat menimbulkan konsentasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sulaeman (2014) yang menemukan bahwa upah merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Sumedang. Hal yang sama juga ditemukan oleh Rusdiah (2009) bahwa Upah berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Wangta Agung Surabaya. Selain itu, Prabowo (2013) juga menemukan bahwa dibandingkan dengan pendidikan, masa kerja, dan usia, variabel upah merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Gandum Malang.

Sistem pengupahan pada karyawan borongan PT Panca Mitra Multi Perdana didasari atas jumlah hasil yang dapat dikerjakan oleh tiap karyawan. Semakin banyak jumlah udang yang dapat dikerjakan, maka semakin banyak pula upah yang dapat mereka terima. Sepertinya hal ini lah yang juga menjadi alasan mengapa upah berpengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan pendidikan dan pengalaman kerja. Atas dasar pemberian upah tersebut para karyawan borongan berlomba-lomba untuk dapat menyelesaikan pekerjaan (kupas dan potong udang) sebanyak mungkin. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan menjadi meningkat dikarenakan oleh pemberian upah tersebut.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Upah, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap Produktivitas Kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Artinya, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan beberapa faktor yang menjadi pendorong, yaitu upah, pendidikan, dan pengalaman kerja.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa upah memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Pemberian upah merupakan hal yang dapat menjadikan karyawan menjadi lebih konsentrasi dan bersemangat dalam bekerja, sehingga keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Pendidikan dinilai karyawan telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga tidak diperlukan pendidikan yang lebih tinggi lagi. Artinya, dalam melakukan pekerjaan, tidak dibutuhkan pengetahuan dan wawasan yang luas, yang dibutuhkan hanya keterampilan dan keuletan yang diperoleh dari pengalaman kerja. Oleh karena itu, asal para karyawan dapat bekerja sesuai target yang ditetapkan perusahaan, latar belakang pendidikan bukanlah menjadi persoalan.
4. Pengalaman kerja memiliki pengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT Panca Mitra Multi Perdana. Semakin baik pengalaman kerja yang dimiliki karyawan, maka pengetahuan dan keterampilan akan semakin baik pula. Pengalaman kerja membentuk karyawan untuk bekerja lebih cepat dan dapat dengan mudah mengatasi berbagai macam kesalahan yang mungkin terjadi. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik

dan cepat. Hal seperti itu lah yang kemudian membawa dampak pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan itu sendiri.

5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah memiliki pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan PT Panca Mitra Multi Perdana dibandingkan dengan pendidikan dan pengalaman kerja. Karyawan bekerja untuk memperoleh upah yang kemudian digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya, atas dasar itulah maka seseorang akan menjual tenaga dan pengetahuannya demi mendapatkan imbalan. Sistem pengupahan yang didasari atas banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat agar mendapatkan upah yang lebih, sehingga produktivitasnya ikut meningkat. Oleh karena itu, upah menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan pendidikan dan pengalaman kerja.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kebijakan pemberian upah terhadap karyawan mengingat pemberian upah merupakan pendorong karyawan untuk lebih konsentrasi dan lebih giat dalam bekerja. Sistem pemberian upah yang sudah ada sekarang ini sudah dirasa baik oleh karyawan. Saat ini perusahaan hanya perlu mempertahankan sistem yang telah berjalan dengan baik tersebut. Bila dirasa mungkin, peningkatan upah karyawan tampaknya menjadi jalan yang baik dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan produktivitas kerja karyawan yang meningkat maka akan mendorong peningkatan jumlah produksi perusahaan.
2. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan atau upaya lainnya yang dapat meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja, dikarenakan latar belakang pendidikan yang dimiliki para karyawan borongan bagian produksi tidak secara langsung dapat menambah pengetahuan serta keterampilan dan kemampuan karyawan. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan borongan bagian produksi diperlukan upaya lain seperti pelatihan. Dengan adanya pelatihan diharapkan dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
3. Mengingat pengalaman kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka dalam merekrut karyawan, perusahaan sebaiknya lebih mengutamakan karyawan yang lebih memiliki pengalaman pada bidang yang sama. Dikarenakan, karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja dapat bekerja dengan cepat dan baik. Sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Karyawan yang tidak memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja biasanya memiliki produktivitas kerja yang rendah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dibutuhkan sistem perekrutan yang mengutamakan karyawan berpengalaman daripada yang tidak. Dengan begitu produksi perusahaan juga pada akhirnya dapat meningkat.
4. Untuk lebih menguatkan semua hipotesis yang terbukti secara empiris, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan pada perusahaan yang berbeda, baik menggunakan model dan konsep yang sama ataupun dengan menambah beberapa faktor lain seperti lingkungan kerja yang baik, pemberian insentif, jaminan sosial bagi karyawan, ataupun faktor lain yang sekiranya mampu menggambarkan fenomena-fenomena dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sehingga diharapkan dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyadi, Achmad Dwi. 2014. *Ini Cara Pemerintah Dorong Produksi Udang*. <http://bisnis.liputan6.com/read/2140046/ini-cara-pemerintah-dorong-produksi-udang> diakses pada 12 Mei 2015.
- Direktorat Jenderal Perikanan Budidaya. 2013. *10 Propinsi Produsen Utama Udang Windu*. http://www.djpb.kkp.go.id/index.php/arsip/c/209/DATA-STATISTIK-LAINNYA/?category_id=35 diakses pada 15 Mei 2015.
- Food And Agriculture Organization. 2014. *The State of World Fisheries and Aquaculture (SOFIA)*. <http://www.fao.org/fishery/sofia/en> diakses pada 11 Mei 2015
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar-dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kementerian Kelautan dan Perikanan. 2014. *Analisis Data Pokok Kelautan dan Perikanan*. <http://statistik.kkp.go.id/> diakses pada 10 Mei 2015
- Morrissan. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Oktavianto, Donny Dwi. 2008. *Analisa Faktor-faktor Produktivitas Pegawai Pemkot Pasuruan dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Masyarakat (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Pasuruan)*. Skripsi Program Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Pandapotan, Eben Tua. 2013. *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gandum Malang)*. Skripsi Program Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Pemi. 2015. *Target Ekspor Udang 2,7 Miliar Dolar AS*. <http://citraindonesia.com/target-ekspor-udang-27-miliar-dolar-as/> diakses pada 12 Mei 2015
- Prabowo, Januar. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Karoseri Bak Truk PT Gunung Mas Andikarya, Gondanglegi, Kabupaten Malang)*. Skripsi Program Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Prajitiasari, Ema Desia. 2012. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Pada Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Tulungagung*. Media Mahardika, Vol.10, (No.2) : 1-15.
- Putra De, Aga. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus Pada Tenaga Kerja Giling bagian Produksi PR Djagung Prima Malang)*. Skripsi Program Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Republika. 2015. *Indonesia Rajai Ekspor Udang Ke AS*. <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/15/03/18/nldxes-indonesia-rajai-ekspor-udang-ke-as> diakses 12 Mei 2015.
- Rudiansyah, Febri. 2014. *Pengaruh Insentif, Tingkat Pendidikan, dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Pelangi Malang)*. Skripsi Program Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Rum Alim, Moch. 2011. *Dasar-dasar Teori Mikro Ekonomi*. Jakarta : Ind Hill Co.
- Rusdiyah, Dina. 2009. *Pengaruh Upah, Insentif, Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Produksi Sub Bagian Jahit PT Wangta Agung Surabaya)*. Skripsi Program Sarjana. Malang : Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Siahaan, Sarbaini Handayani. 2010. *Analisis Persepsi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Universitas Brawijaya Terhadap Keberadaan Laboratorium Akuntansi, Self Acces Centre (SAC), dan Program Asistensi*. Skripsi Program Sarjana. Malang: Universitas Brawijaya.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, edisi kelima. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukmana, Ganjar Mulya. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada CV Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)*. Malang : Universitas Brawijaya.
- Suleman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupten Subang*. Jurnal Trikonomika, Vol.13, (No.1) : 91-100.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : CV Andi Offset.
- Umar, Husein. 2001. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : Sun.