

**PENGARUH PENDAPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. KALTIM
METHANOL INDUSTRI**

(Studi Kasus Karyawan Operator PT. Kaltim Methanol Industri
Bontang Kal-Tim)

JURNAL ILMIAH

Disusun oleh :

**Syarif Gazali Rahman
0810210089**



**JURUSAN ILMU EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2013**

LEMBAR PENGESAHAN PENULISAN ARTIKEL JURNAL

Artikel Jurnal dengan judul :

**PENGARUH PENDAPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PT. KALTIM METHANOL INDUSTRI**
(Studi Kasus Karyawan Operator PT. Kaltim Methanol Industri Bontang Kal-Tim)

Yang disusun oleh :

Nama : Syarif Gazali Rahman
NIM : 0810210089
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 24 Juli 2013.

Malang, 24 Juli 2013

Dosen Pembimbing,

Umar Wahyu Widodo SE., M.Si.

NIP. 19500811 198203 1 002

Pengaruh Pendapatan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kaltim Methanol Industri

(Studi Kasus Karyawan Operator PT. Kaltim Methanol Industri Bontang Kal-Tim)
sasa_caesar@yahoo.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi terpenting dalam kegiatan produksi suatu perusahaan untuk mencapai output atau tujuan perusahaan. Produktivitas kerja karyawan adalah ukuran dalam pencapaian output atau tujuan perusahaan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendapatan dan pelatihan baik penghitungan secara simultan, parsial maupun variabel paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelas (Explanatory Reseach), perolehan data dengan menggunakan data primer melalui kuesioner dengan teknik penelitian populasi dari karyawan bagian operator PT. Kaltim Methanol Industri dan data sekunder yang diperoleh dari kepustakaan yang berhubungan dengan data penelitian ini, metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendapatan dan pelatihan memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri. Dengan demikian pendapatan dan pelatihan merupakan kebutuhan yang dapat memberikan sumbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja Karyawan, Pendapatan, Pelatihan

A. PENDAHULUAN

Dalam perusahaan yang semakin lama semakin berkembang, selalu mengupayakan kondisi optimal dalam meraih tujuan yang diharapkan. Sehingga perusahaan selalu menunjang agar seluruh faktor produksi dapat lebih dimanfaatkan secara optimal. Salah satu faktor produksi terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia karena perusahaan tidak akan bisa menjalankan kegiatannya tanpa adanya peran dari sumber daya manusia yang mengelola perusahaan meskipun faktor produksi seperti tanah, modal ataupun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia di perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya sumber daya manusia ini maka perusahaan mengharapkan agar sumber daya manusia tersebut mampu menghasilkan sebuah kontribusi besar bagi perusahaannya. Dengan kata lain, kontribusi besar adalah kemampuan bekerja/mengelola aktivitasnya untuk memberikan jasa lebih baik di perusahaan tersebut. Dengan harapan kontribusi ini maka perusahaan dituntut untuk mengupayakan peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memotivasi agar karyawan tersebut terangsang mau memperbaiki kualitas kerjanya.

Berbagai macam cara perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah dengan memberikan pemeliharaan dan menunjang keterampilan karyawan. Di Kalimantan Timur tepatnya di Kota Bontang terdapat sebuah perusahaan asing yaitu PT. Kaltim Methanol Industri yang telah menetapkan suatu prosedur terdokumentasi untuk menjelaskan perihal mekanisme identifikasi terhadap bahaya dan aspek lingkungan, penilaian dan pengendalian resiko serta dampak lingkungan yang dapat ditimbulkan maupun yang berpotensi dari proses-proses yang terdapat dalam pembuatan methanol. Sehingga perusahaan selalu mengupayakan pemeliharaan dan pemberian keterampilan untuk tenaga kerja khususnya karyawan operator dalam pengoprasian mesin-mesin produksi yang merupakan pusat dalam pencapaian *output* dalam perusahaan tersebut agar meminimalisir kemungkinan terjadinya bahaya yang dapat timbul dalam pengoprasiaannya.

Dalam pemeliharaan dan menunjang keterampilan karyawan khususnya dibagian operator, PT. Kaltim Methanol Industri senantiasa meningkatkan produktivitas dengan memberikan gaji/upah (pendapatan) untuk karyawan dan memberikan pelatihan apapun yang dapat membekali parakaryawan tersebut untuk bekerja agar mampu memenuhi semua kebutuhannya serta bekerja secara profesional atau ahli dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh variabel pendapatan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri?
2. Diantara pendapatan dan pelatihan, variabel apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktifitas kerja karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri?

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh variabel pendapatan dan pelatihan baik secara simultan maupun secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri?
2. Diantara pendapatan dan pelatihan, variabel apakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas kerja karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan, penulis serta akademik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan, referensi, solusi dan pemikiran bagi perusahaan bahwa pentingnya mengetahui pengaruh pendapatan dan pelatihan dalam menunjang produktivitas kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti
Dengan penelitian ini, penulis dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dengan praktek yang diterapkan pada perusahaan PT. Kaltim Methanol Industri. Sehingga dapat memperoleh tambahan ilmu pengetahuan tentang pendapatan dan pelatihan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi masukan baik secara pandangan maupun pengetahuan untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Di Indonesia ada bermacam-macam jenis industri, dari sumber elektronik yaitu internet dalam artikel ekonomi (organisasi.org:2006), terdapat bermacam-macam jenis dan penggolongan industri. Macam-macam industri tersebut terdiri dari empat penggolongan, yaitu :

1. Berdasarkan Tempat dan Bahan Baku
Penggolongan industri berdasarkan tempat bahan baku terdiri dari industri ekstraktif, non-ekstraktif dan fasilitatif. Adapun pengertian dari ketiga bagian tersebut, yaitu :
 - a) Industri ekstraktif : industri yang bahan bakunya diambil langsung dari alam sekitar. Contoh: pertanian, perkebunan, perhutanan dll
 - b) Industri non-ekstraktif : Industri non-ekstraktif adalah industri yang bahan bakunya dapat dari tempat lain selain alam sekitar atau yang disediakan oleh industri lain.
 - c) Industri fasilitatif : Industri fasilitatif adalah industri yang produk utamanya adalah berbentuk jasa, kemudian dijual kepada para konsumen. Contoh: industri transportasi, komunikasi, perdagangan, dan lain sebagainya.
2. Berdasarkan Besar Kecil Modal
Jenis Industri berdasarkan besar kecilnya modal dapat digolongkan dalam dua macam, yaitu:
 - a) Industri padat modal : Adalah industri yang dibangun dengan modal yang jumlahnya besar untuk kegiatan oprasional maupun pembangunannya.
 - b) Industri padat karya adalah industri yang lebih dititik beratkan pada sejumlah besar tenaga kerja atau pekerja dalam pembangunan serta pengoprasiaannya.
3. Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja
Penggolongan industri dapat ditentukan berdasarkan jumlah tenaga kerja yang dipergunakan. Berikut akan dijelaskan penggolongan industri berdasarkan jumlah tenaga kerja antara lain :
 - a) Industri rumah tangga: industri yang jumlah tenaga kerjanya berjumlah antara 1-5 orang.
 - b) Industri kecil: industri yang tenaga kerjanya berjumlah antara 6-40 orang.
 - c) Industri sedang atau menengah: industri yang tenaga kerjanya berjumlah antara 41-99.
 - d) Industri besar: industri yang jumlah tenaga kerjanya 100 orang lebih.
4. Berdasarkan Pemilihan Lokasi
Penggolongan industri berdasar orientasi pemilihan lokasi dirikannya perusahaan adalah :
 - a) Industri yang berorientasi atau menitikberatkan pada pasar (*market oriented industry*), adalah industri yang didirikan sesuai dengan lokasi potensi target konsumen. Misalnya adalah industri kerajinan biasanya didirikan karena berada di sekitar tempat wisata.
 - b) Industri yang menitik beratkan pada tenaga kerja/ *labor man* (*man power oriented industry*), adalah industri yang berada pada lokasi di pusat pemukiman penduduk karena biasanya jenis industri tersebut membutuhkan banyak pekerja/ pegawai untuk lebih efektif dan efisien. Misalnya: industri rokok dan industri mebel yang sebagian besar tenaga kerja bagian produksi atau buruh diambil dari wilayah sekitar.
 - c) Industri yang berorientasi atau menitikberatkan kepada bahan baku (*supply oriented industry*), adalah jenis industri yang mendekati lokasi dimana bahan baku berada untuk memangkas atau mengurangi biaya transportasi besar. Misalnya industri genteng, industri marmer, industri minyak, industri batu bara.

Berdasarkan Jenis Penggolongan Industri di Indonesia terhadap perusahaan yang akan diteliti penulis, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Ditinjau Berdasarkan Tempat dan Bahan Baku, perusahaan ini tergolong dalam jenis industri ekstraktif yaitu industri yang bahan bakunya diambil langsung dari alam sekitar.
2. Ditinjau Berdasarkan Besar Kecilnya Modal, perusahaan ini tergolong jenis industri padat modal, yaitu industri yang dibangun dengan modal yang jumlahnya besar untuk kegiatan operasional maupun pembangunannya.
3. Ditinjau Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja, perusahaan ini tergolong jenis industri besar, yaitu industri yang jumlah tenaga kerjanya 100 orang lebih.
4. Ditinjau Berdasarkan Pemilihan Lokasi, perusahaan ini tergolong jenis industri yang menitik beratkan pada bahan baku (*supply oriented industry*), untuk memangkas atau mengurangi biaya transportasi besar.

Menurut Simanjuntak (1985:30). Produktivitas mengandung pengertian filosofis, defiinisi kerja dan teknis oprasional :

1. Secara filosofis, Produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu hidup. Keadaan hidup ini harus lebih baik dari kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini.
2. Untuk definisi kerja, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumberdaya (masukan) yang digunakan persatuan waktu.
3. Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan perusahaan dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu :
 - a) Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan,
 - b) Sarana pendukung, dan
 - c) Supra sarana.

Selain itu, Sinungan (2008:16) Produktivitas adalah hubungan antara hasil (barang dan jasa) dengan masukan. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efeisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Pengertian Produktivitas dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

1. Rumusan tradisional dari keseluruhan produktivitas ialah rasio dari apa yang telah dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan (*input*).
2. Produktivitas pada dasarnya merupakan suatu sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
3. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yaitu : investasi (termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset) manajemen dan tenaga kerja.

Menurut L. Greenberg dalam Sinungan (2008:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Menurut Prof. Luis Sabourin dalam Sutrisno (1986:76). produktivitas mengandung 3 unsur pokok yaitu input, output dan rasio.

1. Input adalah nilai dari segenap pengorbanan yaitu modal dalam arti yang luas, yang dapat terdiri dari modal kerja, modal tetap, dan management.
2. Output dapat dikatakan sebagai hasil. Hasil dapat berwujud uang atau penghasilan, dapat berwujud kepuasan, dapat berwujud bertambahnya pengalaman, serta dapat tebukanya kemungkinan mengembangkan diri, serta memberikan kesempatan berkembang pada sector lain.
3. Rasio dapat diartikan sebagai akibat dari suatu perbandingan yaitu perbandingan antara output dan input atau perbandingan antara modal dan penghasilan, atau hasil perbandingan antara masukan dan keluaran.

Berdasarkan pengertian produktivitas para ahli diatas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu kinerja yang berhubungan dengan sikap dan kemampuan karyawan atas dasar keinginan/motivasi serta upaya untuk memperbaiki kualitas pekerjaan menjadi lebih baik.

Kualitas pekerjaan ini dapat dilihat dari perbandingan pada modal bekerja dan hasil pendapatan yang diperoleh tenaga kerja di perusahaan tersebut. Dengan kata lain hal ini berkaitan dengan upaya atau cara penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan untuk mendapatkan perolehan yaitu pendapatan.

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Pendapatan (Output)}}{\text{Biaya bekerja (input)}}$$

Pendapatan karyawan atau bisa disebut penghasilan karyawan merupakan harapan yang diinginkan oleh setiap tenaga kerja. Karena pendapatan yang diperoleh dari bekerja di perusahaan tersebut maka secara otomatis akan dipergunakan untuk membiayai segala macam kebutuhan hidupnya sehari-hari baik sandang, pangan, maupun papan serta dengan adanya pendapatan orang tersebut akan kembali dipergunakan menutupi biaya

untuk bekerja. Dalam arti lain maka pendapatan akan memberikan kesejahteraan bagi karyawan sebagai tenaga kerja.

Menurut Moekijat (1992) pada kata pengantar dalam bukunya menjelaskan bahwa gaji dan upah sebagai alat untuk memberikan penghasilan kepada pegawai dan sebagai biaya untuk melakukan pekerjaan bagi majikan, merupakan salah satu subjek yang sangat penting dalam manajemen kepegawaian. Moekijat juga menjelaskan bahwa gaji dan upah memberikan sumber motivasi kepada pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Hermawan (2011:8) dalam skripsinya menjelaskan pendapatan merupakan hasil jerih payah orang dalam bekerja yang berupa gaji/upah.

Dari beberapa definisi pengertian pendapatan para ahli dan perundang-undangan di atas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa pendapatan karyawan merupakan pemberian motivasi dan kebutuhan bagi karyawan dalam bentuk uang untuk membiayai segala macam kebutuhan hidupnya serta sebagai modal untuk biaya bekerja.

Faktor utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah sumberdaya manusia yang produktif, sehingga perusahaan perlu mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerjanya dengan memberikan peningkatan dalam pengetahuan dan keterampilan agar mampu mengembangkan tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin secara profesional. Berikut akan dijelaskan berbagai pengertian atau definisi pelatihan menurut beberapa ahli, antara lain :

Menurut Simanjuntak (1985:32), pelatihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya pelatihan melengkapi pendidikan. Pendidikan hanya bersifat umum, sedangkan latihan bersifat khusus dan teknis operasional. Selain itu Simanjuntak (1985:58) menjelaskan juga bahwa latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja

Menurut Simamora (2004:273) menjelaskan dalam bukunya bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan untuk menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, dan menjelaskan bahwa pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

Dari beberapa definisi mengenai pelatihan, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelatihan adalah kegiatan yang akan memberikan kebutuhan bagi karyawan dalam pengetahuan, kemampuan, keahlian, sikap dan perilaku karyawan dalam hal bekerja secara tepat dan berfungsi secara cepat. Sehingga akan berdampak pada peningkatan keinginan/motivasi serta upaya untuk memperbaiki kualitas pekerjaan menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian serta landasan teori yang telah ditulis, maka dalam penelitian ini hipotesa yang dapat dirumuskan adalah :

1. Diduga variabel independen (pendapatan dan pelatihan) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).
2. Diduga variabel independen (pendapatan dan pelatihan) secara parsial (masing-masing) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan).
3. Diduga diantara variabel independen (pendapatan dan pelatihan), yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) adalah pendapatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Explanatory Reseach* (penelitian penjelas). Penelitian penjelas merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun & Effendi, 1985:6). Sehingga penelitian ini bisa dipergunakan untuk menguji hipotesis (*testing research*).

Data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti (Umar, 1998:99). Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan survei langsung pada objek penelitian atau responden yaitu karyawan bagian operator PT. Kaltim Methanol Industri.
2. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Umar, 1998:100). Data sekunder dalam penelitian ini di peroleh oleh penulis dari literatur-literatur dimana ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas/dibutuhkan dalam penelitian ini.

Berikut akan dijelaskan pengertian/ maksud dari sumber-sumber data yang dipergunakan peneliti dalam penelitian ini berdasarkan pengertian dari Singarimbun & Effendi (1985) :

1. Metode Observasi, merupakan pengamatan yang memerlukan kecermatan, dalam penelitian ini penulis secara langsung mengamati obyek yang menjadi sasaran penelitian. Dalam Metode Observasi ini,

penulis dapat memperoleh gambaran obyek dengan memastikan terlebih dahulu obyek tersebut secara langsung berkaitan dengan perolehan data yang diharapkan.

2. Metode Kuesioner merupakan metode dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis yang sudah disusun oleh penulis untuk diisi oleh responden sebagaimana responden tersebut sudah di lakukan observasi sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pertanyaan tertutup, pertanyaan semi terbuka dan pertanyaan terbuka. Berikut akan dijelaskan pengertian/ maksud dari pertanyaan tersebut berdasarkan pengertian dari Singarimbun & Effendi (1985) :
 - a) Pertanyaan Tertutup, yaitu pertanyaan yang jawabannya sudah tertentu dan tersusun, sehingga responden tidak diberi kesempatan memberikan jawaban lain.
 - b) Pertanyaan Semi Terbuka, yaitu pertanyaan yang jawabannya telah ditentukan, tetapi masih ada kemungkinan bagi responden untuk memberi jawaban lain.
 - c) Pertanyaan Terbuka, yaitu pertanyaan yang diajukan tanpa memberikan alternatif jawaban, sehingga responden diberi kebebasan penuh untuk memberikan jawabannya.
3. *Library Research*, yaitu perolehan data dengan mengambil data dari literatur-literatur dimana ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas/dibutuhkan dalam penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan operator bagian Produksi PT. Kaltim Methanol Industri (Bontang). Jumlah karyawan operator diketahui sebanyak 72 orang. Menurut Arikunto (1992:104) "...apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi." Sehingga penulis mengambil semua karyawan operator produksi sebagai sampel yaitu 72 karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel independent lebih dari satu variabel atau terdapat beberapa variabel, maka digunakan model regresi linier berganda. dengan rumusan sebagai berikut :

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

Dari hasil pengolahan data dilakukan pengujian hipotesis dengan uji statistik yaitu : uji simultan (uji F) dan uji secara parsial (uji t) serta pengujian variabel paling dominan yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -12.25228 + 0.921830X_1 + 0.359338X_2$$

Dari hasil regresi diatas diperoleh diperoleh R^2 sebesar 0,668 (66,8%) yang berarti variabel pendapatan (X_1) dan pelatihan (X_2) dapat menjelaskan hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas kerja karyawan sedangkan sisanya yaitu sebesar 0,332 (33,2%) dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diamati.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang diduga secara simultan/ bersama-sama variabel independen (pendapatan dan pelatihan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan), dimana diperoleh F-statistic sebesar 69,64335 > F_{tabel} sebesar 3,13 yang diperoleh dari $Df=3-1;72-3 =2;69$ pada alpha sebesar 5% sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pendugaan dapat diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang diduga secara parsial (masing-masing) variabel independen (pendapatan dan pelatihan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan), dimana :

1. Variabel pendapatan (X_1) mempunyai nilai t-Statistic sebesar 8.182 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.995 yang berarti t-Statistic > t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan berdasarkan nilai probabilitas t-Statistic diketahui $Sig.t=0,000 < \alpha =0,05$ yang berarti bahwa variabel pendapatan (X_1) secara parsial mempunyai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y).
2. Variabel pelatihan (X_2) mempunyai nilai t-Statisti sebesar 4.664 dengan probabilitas t-Statistic diketahui $Sig.t=0,000 < \alpha =0,05$ yang berarti bahwa variabel pelatihan (X_2) secara parsial mempunyai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan (Y).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan diduga variabel independen (pendapatan dan pelatihan) secara parsial (masing-masing) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) dapat diterima.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang diduga diantara variabel independen (pendapatan dan pelatihan), yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) adalah pendapatan, diperoleh koefisien tiap variabel independen (pendapatan dan pelatihan) bahwa variabel pendapatan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,921830 lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_2).

Dari hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, peneliti telah mengetahui jawaban dari permasalahan dan tujuan yang telah dirumuskan pada bab I mengenai pengaruh pendapatan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kaltim Methanol Industri. Hasilnya sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan variabel pendapatan adalah variabel yang mempunyai pengaruh yang sangat signifikan yang berarti variabel pendapatan memiliki pengaruh yang paling besar dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dibandingkan variabel pelatihan. Variabel pendapatan diperoleh koefisien dengan nilai positif sebesar 0,921829 yang mempunyai arti bahwa pengaruh kenaikan variabel pendapatan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,921829 satuan.

Dalam pengaruh pendapatan terhadap produktivitas maka dapat dijelaskan bahwa karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri telah memiliki keinginan/ motivasi serta upaya untuk bekerja lebih baik dengan perolehan pendapatan yang diterimanya. Hal ini dimungkinkan karena keputusan seseorang untuk bekerja lebih baik adalah besaran pendapatan yang diterimanya sebagai mana menurut Moekijat (1992) yang menjelaskan bahwa gaji dan upah memberikan sumber motivasi kepada pegawai untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dalam arti lain gaji dan upah memotivasi kenaikan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan karakteristik responden diperoleh hampir seluruh karyawan pendidikan terakhir adalah SMA/SMK sehingga dapat dijelaskan bahwa besaran pendapatan yang diterima karyawan operator dengan bekerja langsung tanpa adanya investasi pendidikan dan pelatihan, maka perolehan pendapatan kepada karyawan sudah cukup memuaskan dari hasil jerih payah yang bekerja sebagai karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri. Kepuasan ini dukungan pula bahwa gaji terendah yang diberikan karyawan adalah nilai yang jauh lebih tinggi dari Upah Minimum Regional Kota Bontang yaitu sebesar Rp.1.855.000,00 (www.kaltimpost.co.id:2012) serta gaji tersebut dapat menutupi semua biaya bekerja para responden dalam hal ini adalah karyawan.

Adanya pengaruh nyata dan positif ini berarti pendapatan merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan keinginan/ motivasi karyawan operator memenuhi kebutuhan bekerja yang berdampak agar karyawan tersebut bekerja lebih baik. Pengaruh signifikan positif ini setara dengan penelitian yang dilakukan Harun (2010), dimana variabel dominannya adalah insentif sebesar 0,424 kemudian diikuti oleh variabel upah dengan nilai 0,335.

2. Pengaruh variabel pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan variabel pelatihan turut serta mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dimana diperoleh variabel pelatihan memiliki koefisien dengan nilai positif sebesar 0,359340 yang mempunyai arti bahwa pengaruh kenaikan variabel pelatihan sebesar satu satuan, maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,359340 satuan. Dalam pengaruh pendapatan terhadap produktivitas maka dapat dijelaskan pula bahwa karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri telah memiliki keinginan/ motivasi serta upaya untuk bekerja lebih baik dengan perolehan pelatihan yang diterimanya.

Berdasarkan penelitian lapangan diperoleh responden memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun 8 bulan pernah mengikuti pelatihan kurang lebih sebanyak satu hingga empat kali. Meskipun pelatihan ini hanya sedikit namun pelatihan tersebut dimungkinkan sudah memberikan kebutuhan untuk bekerja sebagai karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri sehingga akan memberikan sumbangan keinginan/ motivasi serta upaya dengan perolehan pengetahuan bekerja sehingga dapat menunaikan pekerjaannya dengan lebih baik. Sebagaimana menurut Simamora (2004:273) menjelaskan dalam bukunya bahwa pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan untuk menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, dan menjelaskan bahwa pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan memberikan keahlian yang bakal bermanfaat bagi organisasi secara cepat.

Seiring bertambahnya masa kerja karyawan tersebut terutama karyawan dengan masa kerja kurang dari 3 tahun 8 bulan atau bisa dikatakan karyawan dengan masa kerja yang masih panjang, perusahaan dapat memberikan penambahan pelatihan kepada karyawan sehingga akan dapat lebih meningkatkan produktivitas kerjanya dengan masa kerja yang lebih lama.

Hasil penelitian ini memiliki pengaruh hubungan yang positif dengan teori yang ada, dimana penambahan pelatihan karyawan operator di PT. Kaltim Methanol Industri akan mengakibatkan penambahan produktivitas kerja karyawan. Latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja, dengan demikian akan meningkatkan produktivitas kerja (Simanjuntak, 1998:58).

E. KESIMPULAN & SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan yang ada dan pembahasan dari hasil penelitian, diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini, variabel pendapatan dan pelatihan dapat dibuktikan baik secara simultan maupun secara parsial pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Variabel pendapatan berdasarkan hasil regresi diperoleh koefisien positif sebesar 0,921930 yang berarti pada perhitungan saat ini dapat dijelaskan bahwa pendapatan karyawan merupakan sumbangan terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 0,921930 dimana setiap ada penambahan pendapatan sebesar satu satuan kepada karyawan akan berdampak pada peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,921930.
3. Variabel pelatihan turut serta mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dimana diperoleh variabel pelatihan memiliki koefisien dengan nilai positif sebesar 0,359340 yang mempunyai arti bahwa pengaruh kenaikan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka produktivitas kerja karyawan akan naik sebesar 0,359340 satuan.
4. Dari variabel pendapatan dan pelatihan yang diteliti dapat diketahui bahwa yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah variabel pendapatan yaitu dengan koefisien 0,921930 lebih besar dari variabel pelatihan yang hanya memperoleh koefisien 0,359340.

Saran

Untuk dapat meningkatkan produktivitas melalui pendapatan dan pelatihan dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini, pemberian pendapatan kepada karyawan adalah cara yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mempertahankan atau bisa meningkatkan lagi besaran pemberian pendapatan dengan batasan perusahaan kepada karyawan.
2. Meskipun variabel pelatihan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan lebih kecil dibandingkan pendapatan, namun pelatihan turut serta mempengaruhi produktivitas kerja karyawan atas kebutuhan menunaikan pekerjaan lebih baik sehingga pelatihan sangat perlu diberikan kepada karyawan.
3. Penelitian ini hanya melibatkan dua variabel dalam menjelaskan peningkatan produktivitas kerja. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor-faktor lainnya dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga hasil penelitian dapat lebih berkontribusi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan operator PT. Kaltim Methanol Industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam. 2007. **Ekonomi**. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Arikunto, Suharsimi. 1992. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prektek**. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Dewi, Mery. 2009. **Pengaruh Intensitas Komunikasi, Lama kerja, dan Pelatihan terhadap Peningkatan Produktivitas Agen Asuransi: Kasus Agen AJB Bumiputera 1912 Kantor Cabang Magetan**. Malang : Universitas Brawijaya (Skripsi Tidak Dipublikasikan).
- Dumairy. 1996. **Perekonomian Indonesia**. Jakarta : Erlangga.
- Harun, Ismail. 2010. **Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan PT. Malang Post Cemerlang Kota Malang**. Malang : Universitas Brawijaya (Skripsi Tidak Dipublikasikan).
- Hermawan, Anto. 2011. **Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Karyawan: Studi Kasus PT. Pos Indonesia Cabang Madiun**. Malang : Universitas Brawijaya (Skripsi Tidak Dipublikasikan).
- Marzuki. 1989. **Metodologi Riset**. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
- Moekijat. 1992. **Administrasi Gaji dan Upah**. Bandung : Mandar Maju.
- Moekijat. 1994. **Metode Riset Dalam Pelatihan**. Bandung : Mandar Maju.
- Organisasi.org. 2006. **Penentuan Tempat/ Lokasi Perusahaan Bisnis**. *Artikel Manajemen* (www.organisasi.org). Diakses 11 Oktober 2012.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III**. Yogyakarta : YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Singarimbun, Masri & Effendi, Sofian. 1985. **Metode Penelitian Survei**. Jakarta : Pustaka LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2008. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supriyono. 1994. *Akuntansi Biaya Pengumpulan Biaya dan Penentuan Harga Pokok Buku I Edisi Ke-2*. Yogyakarta : BPFE-UGM.
- Sutrisno. 1986. **Bunga Rampai Produktivitas**. Yogyakarta : BPPKI
- Umar, Husein. 1998. **Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi**. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Www.kaltimpost.co.id. 2012. **Kenaikan UMK Bontang Dinilai Tepat**. (www.kaltimpost.co.id). Diakses 15 Mei 2013.
- _____. **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**. 2003. Jakarta.
- _____. **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1984 Tentang Perindustrian**. 1984. Jakarta.