

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN  
PABRIKASI PADA PABRIK GULA KEBON AGUNG  
DI KOTA MALANG**

**SKRIPSI**

**Disusun Oleh:**

**ANIDIA SORAYA**

**135020100111008**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Meraih Derajat Sarjana Ekonomi**



**JURUSAN ILMU EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2018**

**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

- Nama : **Anidia Soraya**
- Tempat, tanggal lahir : **Jakarta, 4 Desember 1994**
- NIM : **135020100111008**
- Jurusan : **S1 Ilmu Ekonomi**
- Konsentrasi : **Ekonomi Sumber Daya**
- Alamat : **Jl. Dewandaru No. 101**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa SKRIPSI yang berjudul :

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang**

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya)

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing,

Eddy Suprpto, SE., ME.  
NIP.195807091986031002

Malang,

Yang membuat pernyataan,



Anidia Soraya  
NIM.135020100111008

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Pembangunan ,

Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D.  
NIP.196503111989032001



**LEMBAR PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul :

**Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang**

Yang disusun oleh :

Nama : Anidia Soraya  
NIM : 135020100111008  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya  
Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi  
Konsentrasi : Ekonomi Sumber Daya

Disetujui untuk diajukan dalam Ujian Komprehensif.

Ketua Program Studi  
Ekonomi Pembangunan



Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D.  
NIP.196503111989032001

Malang, 9 Juli 2018  
Mengetahui,

Dosen Pembimbing,



Eddy Suprpto, SE., Me.  
NIP.195807091986031002



**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang"

Yang disusun oleh :

Nama : Anidia Soraya  
NIM : 135020100111008  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya  
Jurusan : S-1 Ilmu Ekonomi  
Konsentrasi : Sumber Daya

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 17 Juli 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**

1. Eddy Suprpto, SE., ME  
NIP.195807091986031002  
(Dosen Pembimbing)
2. Shofwan, SE., M.Si  
NIP.197305172003121002  
(Dosen Penguji I)
3. Nurman S Fadjar, SE., M.Sc.  
NIP.197302102001121001  
(Dosen Penguji II)

Malang, 17 Juli 2018  
Ketua Program Studi  
Ekonomi Pembangunan ,

  
Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D.  
NIP.196503111989032001



**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**Nama Lengkap** : Anidia Soraya  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Tempat/Tanggal Lahir** : Jakarta, 4 Desember 1994  
**Agama** : Islam  
**Alamat Email** : anidiasoraya@yahoo.com

**Pendidikan Formal**

Sekolah Dasar (2000-2006) : SD Islam Al-Qomar  
SMP (2006-2009) : SMP Negeri 249 Jakarta  
SMA (2009-2012) : SMA Negeri 95 Jakarta  
Perguruan Tinggi (2012-2013) : D4 Jurusan Teknik Radiodiagnostik dan Radioterapi di Politeknik Kesehatan Kemenkes Jakarta II  
Perguruan Tinggi (2013-2018) : S1 Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

**Pengalaman Organisasi**

2014 : Staff Humas BEM FEB UB

**Pengalaman Kepanitiaan**

2015 : Staff Divisi Acara Welcoming Maba Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang dipersyaratkan untuk mendapatkan derajat Sarjana Ekonomi.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orangtua dan segenap keluarga besar yang telah mendukung, memberikan semangat, motivasi, dan doa untuk kelancaran studi penulis. Terimakasih kepada para sahabat dan teman dekat penulis yang telah menjadi teman diskusi, selalu membantu dalam segala hal, selalu memberikan semangat, dan dukungan kepada penulis hingga akhir penyelesaian skripsi ini.

Terimakasih kepada Bapak Eddy Suprpto, SE., ME. yang telah membimbing dan memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Terimakasih juga kepada seluruh teman-teman Ekonomi Pembangunan 2013 khususnya, teman-teman jurusan Ilmu Ekonomi yang saling memberikan semangat dan dukungan, secara langsung maupun tidak langsung, sehingga skripsi ini selesai tepat pada waktunya.

Terakhir, penulis meminta doa dan dukungan kepada teman-teman untuk kelancaran dan kemudahan untuk kehidupan di masa depan penulis. Sekian.

## ABSTRAKSI

**Soraya, Anidia. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang. Skripsi, Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. Eddy Suprpto, SE., ME.**

Berkembangnya sektor pertanian mempunyai peranan yang cukup penting di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang cukup besar yaitu sekitar 13,52 persen pada tahun 2015 yang merupakan urutan kedua setelah sektor Industri Pengolahan. Peningkatan konsumsi gula di Indonesia dari tahun ke tahun memberikan peluang yang luas bagi peningkatan kapasitas produksi pabrik gula. Selain itu, dari jumlah produksi gula di dalam negeri saat ini dirasa belum mampu memenuhi kebutuhan gula di Indonesia, terutama di Jawa Timur khususnya Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung. Pada penelitian ini menggunakan data primer. Analisis data menggunakan analisis data regresi linear berganda dengan metode deskriptif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Sedangkan secara parsial menunjukkan bahwa variabel Upah, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Pabrikasi pada Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang. Serta variabel Usia berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian Pabrikasi pada Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang.

***Kata kunci:*** Produktivitas Kerja karyawan, Upah, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja

## ABSTRACT

**Soraya, Anidia. 2018. Factors Affecting The Productivity Of Manufacturing Division Labors At Kebon Agung Sugar Mill, Malang. Minor Thesis, Departement Of Economics, Faculty Of Economics And Business, University Of Brawijaya, Eddy Suprpto, SE., ME.**

The development of the agricultural sector has a significant role in Indonesia, this can be seen from its contribution to the Gross Domestic Product (GDP) is quite large which is about 13.52 percent in 2015 which is the second after the sector of Processing Industry. Increasing sugar consumption in Indonesia from year to year provides a wide opportunity for increasing sugar mill production capacity. In addition, from the amount of domestic sugar production currently felt not able to meet the needs of sugar in Indonesia, especially in East Java, especially Malang. This study aims to determine the factors that affect the productivity of employees working part of Manufacturing division Labors At Kebon Agung Sugar Mill. In this study using primary data. Data analysis used multiple linear regression data analysis with quantitative descriptive method. The results of this study simultaneously all the variables have a significant effect on Work Productivity. While partially indicate that variable of Wage, Level of Education, and Work Experience have positive and significant effect to work productivity of employee of Manufacturing at Kebon Agung Sugar Mill in Malang City. And age variables have a negative and significant effect on work productivity of employees of Manufacturing division at Kebon Agung Sugar Mill in Malang.

**Keywords:** Employee Productivity, Wages, Age, Education Level, and Work Experience

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT dengan segala rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang "**. Penyusunan skripsi ini ditujukan sebagai salah satu syarat untuk meraih derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari berbagai kendala yang dihadapi. Namun, berbagai kendala tersebut dapat diatasi berkat banyaknya bantuan dan dukungan yang tak terhingga dari berbagai pihak baik secara moril maupun materiil. Oleh sebab itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT atas hidayah dan nikmat yang telah diberikan kepada penulis begitu besar yang tak terhingga.
2. Kedua orangtua, Bapak Yuselman Yusroh dan Ibu Siti Maria, serta kakak penulis, Anisa Yusriana dan suaminya Dedi Setiawan, beserta keponakan penulis, Aryan Sarhan beserta keluarga besar yang selalu memberikan doa, semangat, dan dukungan bagi penulis selama proses penyelesaian skripsi hingga selesai.
3. Bapak Drs. Nurkholis, M.Buss., Ak., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
4. Bapak Dr. rer. pol. Wildan Syafitri, SE., ME selaku Ketua Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
5. Ibu Nurul Badriyah, SE., ME selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

6. Ibu Dra. Marlina Ekawaty, M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
7. Bapak Eddy Suprpto, SE., ME selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan, saran, dan membantu dalam penyelesaian skripsi penulis.
8. Bapak Shofwan, SE., ME dan Bapak Nurman Setiawan Fadjar, SE., M.Sc. selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dalam penyempurnaan skripsi.
9. Nia Dwi Anjani selaku sahabat dan teman kost selama perkuliahan yang selaku teman diskusi yang selalu memberikan semangat, doa, dan motivasi yang tiada henti untuk penulis.
10. *Best Supporters*, Dwi Rahmawati Putri, Fanny Rohmah S, Fitri Hendrian, Rudi Siregar, Nur Indahwati Hamidah, Hebran Calvin, dan Fincha Arindra Angela selaku teman seperjuangan dari awal hingga akhir perkuliahan yang selalu memberikan semangat dan selalu memberikan bantuan apapun, kalian terbaik.
11. Diana Rosezumaya selaku adik sepupu dari penulis yang selalu setia mendengarkan keluh kesah penulis serta memberikan doa, semangat, dan dukungan bagi penulis selama proses penyelesaian skripsi hingga selesai.
12. Seluruh teman-teman Ekonomi Pembangunan 2013 yang saling memberikan semangat dari awal skripsi hingga selesai.
13. Seluruh pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi yang belum dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna, masih terdapat banyak kekurangan, karena keterbatasan pengetahuan, kemampuan, serta pengalaman yang dimiliki. Oleh karena itu,

kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Harapan penulis adalah skripsi yang telah disusun bisa bermanfaat dalam pengembangan pendidikan di Jurusan Ilmu Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya untuk masa mendatang, khususnya seluruh civitas akademika. Penulis juga berharap skripsi ini juga bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Malang, Juli 2018

Anidia Soraya



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	v
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	vi
<b>ABSTRAKSI</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Tenaga kerja.....	11
2.2 Produktivitas kerja .....	13
2.2.1 Meningkatkan Produktivitas .....	18
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	19
2.2.3 Pengukuran Produktivitas.....	19
2.2.4 Indikator Produktivitas Kerja .....	20
2.3 Upah.....	21
2.3.1 Fungsi Upah .....	22
2.3.2 Sistem Pengupahan .....	23
2.3.3 Indikator dalam Upah .....	24
2.4 Usia .....	25
2.5 Tingkat Pendidikan .....	27
2.5.1 Indikator Pendidikan.....	28
2.6 Pengalaman Kerja .....	29
2.6.1 Indikator Pengalaman Kerja .....	31
2.7 Pengaruh Upah dengan Produktivitas Kerja .....	32

2.8 Pengaruh Usia Terhadap Produktivitas Kerja .....	32
2.9 Pengaruh Pendidikan dengan Produktivitas Kerja .....	34
2.10 Pengaruh Pengalaman Kerja dengan Produktivitas Kerja .....	35
2.11 Penelitian Terdahulu .....	37
2.12 Kerangka Pemikiran.....	40
2.13 Hipotesis.....	41

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	43
3.2 Objek Penelitian.....	43
3.3 Jenis Penelitian.....	44
3.4 Lokasi Penelitian.....	45
3.5 Populasi dan Sampel.....	45
3.6 Variabel Penelitian.....	46
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	47
3.8 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.9 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen .....	53
3.10 Analisis Data.....	57
3.10.1 Analisis Deskriptif .....	57
3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	58
3.10.3 Uji Asumsi .....	58
a. Uji F.....	58
b. Uji t.....	59
c. Koefisien Determinasi.....	60
d. Uji Asumsi Klasik.....	60
1) Uji Multikolinearitas.....	60
2) Uji Heteroskedastisitas .....	61
3) Uji Normalitas .....	62
4) Uji Autokolerasi.....	64
3.11 Skala Pengukuran Variabel Bebas dan Terikat.....	65
3.11.1 Tranformasi Data melalui MSI .....	65

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	67
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	67
a. Lokasi Pabrik.....	69
b. Alamat Pabrik.....	69
c. Topografi .....	70
d. Prasarana Pendukung.....	70

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	71
4.1.3	Organisasi dan Personalia .....	72
4.1.4	Jenis Karyawan pada Perusahaan .....	74
4.1.5	Jumlah Karyawan pada Perusahaan .....	75
4.1.6	Pembagian Shift Karyawan pada Perusahaan .....	75
4.2	Gambaran Umum Responden .....	76
4.2.1	Upah Responden .....	76
4.2.2	Usia Responden .....	77
4.2.3	Pendidikan Responden .....	77
4.2.4	Pengalaman Kerja Responden .....	78
4.3	Distribusi Responden .....	79
4.3.1	Distribusi Frekuensi Variabel Upah X1 .....	79
4.3.2	Distribusi Frekuensi Variabel Usia X2 .....	81
4.3.3	Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja X4 .....	83
4.3.4	Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Y .....	85
4.4	Analisis Uji Asumsi .....	87
4.4.1	Uji Multikolinearitas .....	87
4.4.2	Uji Heteroskedastisitas .....	88
4.4.3	Uji Normalitas .....	90
4.4.4	Uji Autokorelasi .....	92
4.4.5	Pengujian Hipotesis .....	94
4.4.5.1	Uji F (Simultan) .....	94
4.4.5.2	Uji t (Parsial) .....	96
4.4.5.3	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	97
4.4.5.4	Analisis Hasil Uji Linear Berganda .....	98
4.5	Pembahasan .....	100
4.5.1	Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja .....	100
4.5.2	Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja .....	102
4.5.3	Pengaruh Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja .....	103
4.5.4	Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja .....	105
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	107
5.2	Saran .....	109
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....		112
<b>LAMPIRAN</b> .....		117

**DAFTAR TABEL**

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk kota Malang dari Tingkat Pendidikan yang  
 Ditamatkan ..... 7

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu ..... 38

Tabel 3.1 Pengukuran dan Definisi Operasional Variabel ..... 51

Tabel 3.2 Hasil Validitas ..... 55

Tabel 3.3 Hasil Realibilitas..... 57

Tabel 4.1 Formasi Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang ..... 75

Tabel 4.2 Upah Responden ..... 76

Tabel 4.3 Usia Responden ..... 77

Tabel 4.4 Pendidikan Responden ..... 77

Tabel 4.5 Pengalaman Kerja Responden ..... 78

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Upah X1 ..... 79

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Usia X2 ..... 81

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja X4 ..... 83

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja Y ..... 85

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas ..... 87

Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas..... 90

Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov..... 92

Tabel 4.13 Hasil Uji Durbin Watson (DW-Test) ..... 93

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi Runs Test ..... 94

Tabel 4.15 Hasil Uji F (Simultan) ..... 95

Tabel 4.16 Hasil Uji t (Parsial) ..... 96

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) ..... 98

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda ..... 99

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Produksi Gula Pasir Indonesia (Juta Ton) 2012-2016 ..... 2

Gambar 1.2 Perkembangan Luas Areal Perkebunan Tebu menurut Status  
Pengusahaan (Ha) pada tahun 2012-2016 ..... 3

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis ..... 40

Gambar 4.1 Denah lokasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang ..... 70

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang ..... 77

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... 93

Gambar 4.4 Hasil Uji Normalitas ..... 95



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Pertanyaan (Kuesioner).....	115
Lampiran 2 Hasil Uji Normalitas.....	121
Lampiran 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	121
Lampiran 4 Hasil Uji Multikolinearitas .....	121
Lampiran 5 Hasil Uji Autokorelasi .....	122
Lampiran 6 Regresi Linear.....	123
Lampiran 7 Hasil Validitas dan Realibilitas .....	124
Lampiran 8 Surat Ijin Penelitian .....	128



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2008). Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja terutama bagi negara berkembang seperti Indonesia dimana pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada sektor industri, merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada sektor industri tersebut. Berhasil tidaknya suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya.

Salah satu sektor industri yang mampu dijadikan sebagai bentuk pencapaian tujuan pembangunan yaitu melalui sektor industri pertanian. Sektor pertanian mempunyai peranan yang cukup penting dalam kegiatan perekonomian di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) yang cukup besar yaitu sekitar 13,52 persen pada tahun 2015 yang merupakan urutan kedua setelah sektor Industri Pengolahan. Pada waktu krisis ekonomi, sektor pertanian merupakan sektor yang cukup kuat menghadapi guncangan ekonomi dan ternyata dapat diandalkan dalam pemulihan nasional.

Pada tahun 2016, subsektor perkebunan paling tinggi memberikan kontribusi terhadap PDB yakni 3,46%. Selanjutnya diikuti subsektor tanaman pangan 3,42%, peternakan 1,62% dan hortikultura 1,51%. PDB subsektor perkebunan diperoleh dari komoditas unggulan yakni kelapa sawit, karet, kelapa,

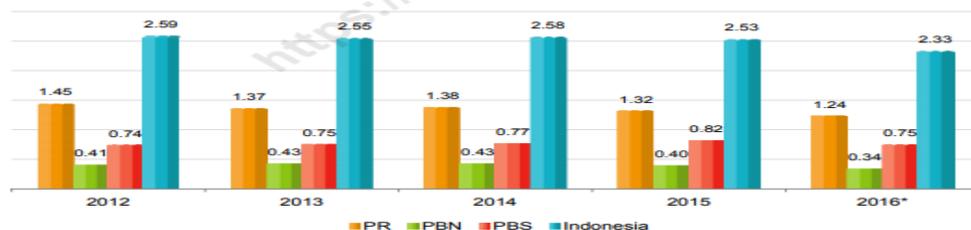
kopi, kakao dan tebu. Selain itu, kontribusi terbesar dari komoditas tanaman pangan yakni padi, jagung dan kedelai. Komoditas peternakan dominan dari yakni ternak besar, ternak kecil, unggas dan susu. Sedangkan PDB hortikultura disumbang terbesar dari komoditas bawang merah, aneka cabai, pisang, jeruk dan kentang.

Tebu sebagai bahan baku industri gula merupakan salah satu komoditi perkebunan yang mempunyai peran strategis dalam perekonomian di Indonesia. Dengan luas areal sekitar 455,82 ribu hektar pada tahun 2015, industri gula berbahan baku tebu merupakan salah satu sumber pendapatan bagi ribuan petani tebu dan pekerja pada industri gula. Gula juga merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi sebagian besar masyarakat dan sumber kalori yang relatif murah.

Peningkatan konsumsi gula di Indonesia dari tahun ke tahun memberikan peluang yang luas bagi peningkatan kapasitas produksi pabrik gula. Selain itu dari jumlah produksi gula di dalam negeri saat ini dirasakan belum mampu memenuhi kebutuhan gula di Indonesia. Di masa mendatang, pemerintah berupaya agar Indonesia dapat mencapai swasembada gula sebagai salah satu langkah menuju Ketahanan Pangan Nasional.

Sementara itu, Perkembangan produksi gula pasir Perkebunan Besar (PB) dan Perkebunan Rakyat (PR) dari tahun 2012 sampai dengan 2016 cenderung mengalami penurunan seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

**Gambar 1.1 : Produksi Gula Pasir Indonesia (Juta Ton) 2012-2016**

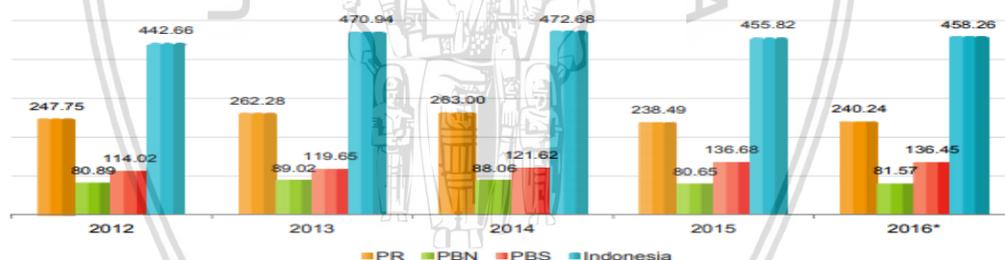


Sumber: [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Pada tabel tersebut terlihat bahwa tahun 2014 produksi gula pasir sebesar 2,58 juta ton menurun menjadi 2,53 juta ton pada tahun 2015 atau terjadi penurunan sebesar 1,57 persen. Tahun 2016 produksi gula pasir diperkirakan kembali mengalami penurunan menjadi 2,33 juta ton atau menurun sebesar 7,98 persen. Dilihat dari produksi terbesar, produksi gula pasir yang dihasilkan oleh PB dan PR terbesar pada tahun 2015 berasal dari Provinsi Jawa Timur yaitu sebesar 1,23 juta ton atau 48,59 persen dari total produksi gula pasir Indonesia. Pada tahun 2016 produksi gula pasir di Provinsi Jawa Timur diperkirakan sebesar 1,25 juta ton

Perkembangan luas areal perkebunan tebu menurut status pengusahaan tahun 2013-2015 disajikan pada Gambar dibawah ini.

**Gambar 1.2 : Perkembangan Luas Areal Perkebunan Tebu menurut Status Pengusahaan (Ha) pada tahun 2012-2016**



Sumber : [www.bps.go.id](http://www.bps.go.id)

Pada tahun 2015 luas areal perkebunan tebu di Indonesia seluas 455,82 ribu hektar dengan luas areal sekitar 213,44 ribu hektar (46,80%) diusahakan oleh perkebunan rakyat, sedangkan yang diusahakan oleh perkebunan besar Negara seluas 104,08 ribu hektar (22,83%) dan perkebunan besar swasta seluas 138,40 ribu hektar (30,36%).

Berdasarkan data statistik di atas, dapat disimpulkan bahwa produktifitas di wilayah perkebunan tebu merupakan pembahasan yang penting. Salah satu aspek penting data produktifitas ini adalah adalah sumber daya manusia. Faktor

sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas sudah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Gula sebagai hasil dari pengolahan tebu merupakan salah satu kebutuhan pokok masyarakat dan sumber kalori yang relatif murah. Komoditas gula sangat penting, terutama sebagai suplemen utama bahan pangan. Namun dalam hal ini, masih terdapat kendala yang dihadapi industri gula dalam negeri. Menurut Nahdodin (1992), ada beberapa masalah yang berkenaan dengan pergulaan di Indonesia, yaitu : (i) produksi dalam negeri yang relatif belum dapat mencukupi dalam rangka menjamin kemantapan harga, (ii) produksi gula yang bersifat musiman dengan jumlah pabrik gula yang lebih banyak di pulau Jawa, (iii) konsumen yang cenderung meningkat dari waktu ke waktu, dan (iv) pemasaran gula yang memerlukan biaya tinggi. Dengan adanya kendala-kendala tersebut, menyebabkan kebutuhan gula Indonesia belum dapat terpenuhi.

Pabrik gula mempunyai peranan yang sangat penting dalam memproduksi gula karena merupakan tempat berlangsungnya proses pengolahan tebu menjadi gula. Namun, sebagian besar pabrik gula di Jawa menghadapi kendala dalam memproduksi gula sehingga impor gula masih dilakukan. hal ini dapat disebabkan karena faktor-faktor produksinya belum dikelola dengan baik sehingga mempengaruhi produksi gula nasional. Produksi gula nasional sebagian besar berasal dari pabrik gula di Jawa Timur. Hal ini

ditunjukkan oleh Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Timur (2007) bahwa produksi gula Jawa Timur memberikan kontribusi terbesar bagi produksi gula nasional yang mencapai 2,31 juta ton (diatas 47 persen) pada tahun 2006.

Salah satu industri gula di Kabupaten Malang adalah Pabrik Gula Kebon Agung. Pabrik ini merupakan salah satu pabrik yang memasok produksi gula nasional dan masih bertahan dengan kondisi perekonomian khususnya sistem pergulaan yang belum stabil, perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi. Berdasarkan data yang diperoleh dari PG Kebon Agung, sebanyak sekitar 90 persen teknologi yang mencakup mesin-mesin untuk produksi gula pada pabrik ini telah diperbarui. Namun, produksi gula pada PG Kebon Agung belum mencapai optimal karena faktor-faktor produksinya seperti bahan baku, manajemen pabrik, sumber daya manusia, serta teknologi masih belum dikelola dengan baik. Hal ini menyebabkan potensi rendemen rendah, inefisiensi tenaga kerja, dan gangguan pada kinerja mesin mesinnya yang menyebabkan tingginya jam berhenti giling, sehingga pabrik gula tidak mampu mencapai kapasitas giling. Berdasarkan kondisi tersebut perlu dilakukan upaya peningkatan produksi gula.

Demi mencapainya target perusahaan dalam memproduksi gula, bagian yang perlu diperhatikan adalah bagian pabrikasi. Bagian pabrikasi merupakan bagian yang ada pada PG Kebon Agung untuk mengatur kegiatan-kegiatan yang diperlukan bagi terselenggaranya proses produksi. Pada PG Kebon Agung terdapat beberapa tahapan produksi yaitu, stasiun gilingan, stasiun pemurnian, stasiun penguapan, stasiun masakan, stasiun puteran, stasiun ketel dan, stasiun pembungkusan. Namun dalam pengerjaannya tenaga kerja manusia (karyawan) masih sangat dibutuhkan. Proses menghitung jumlah produk yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat diketahui pasti karena untuk tiap unitnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menjadi beberapa spesifikasi pekerjaan dengan waktu (lama) pengerjaan tugas yang berbeda-beda.

Produktifitas kerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. (Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, 2013:156). Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi, dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Karyawan seperti ini merupakan aset perusahaan dan akan menunjang pencapaian tujuan perusahaan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi, dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi, kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2009) dan masih banyak lagi. Dalam penelitian ini hanya mengambil beberapa faktor saja yaitu faktor upah, faktor usia, faktor tingkat pendidikan, dan faktor pengalaman kerja.

Kualitas tenaga kerja dapat dilihat dari pendidikan yang dimiliki. Pendidikan di dalam suatu perusahaan adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh perusahaan yang bersangkutan (Soekidjo Notoatmodjo, 2003). Pendidikan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi atau perusahaan, dalam pendidikan juga akan lebih pada kemampuan umum. Pentingnya pendidikan bukan hanya dirasakan oleh karyawan maupun pegawai itu sendiri, namun juga merupakan suatu keuntungan bagi sebuah perusahaan. Pendidikan yang dimiliki seseorang juga akan mempengaruhi produktivitas kerjanya, karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Melalui pendidikan, seorang karyawan dapat memiliki ketrampilan sehingga karyawan lebih terampil maka dengan mudah karyawan mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja

dengan baik.

Adapun jumlah penduduk di kota Malang ditinjau dari tingkat pendidikan yang ditamatkan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1 Jumlah penduduk kota Malang dari tingkat pendidikan yang ditamatkan**

<b>Pendidikan yang di tamatkan</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>Rata-rata</b>
Tidak atau Belum Tamat SD	14,55	12,92	12,96	13,47
Sekolah Dasar	22,91	18,89	20,25	20,68
Sekolah Menengah Pertama	18,53	17,04	19,24	18,27
Sekolah Menengah Atas	22,69	28,11	22,37	24,39
Sekolah Menengah Atas Kejuruan	9,09	6,96	9,97	8,67
Universitas	12,22	16,06	15,20	14,49

Sumber: BPS Kota Malang, diolah (2011-2013)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata penduduk kota Malang berpendidikan akhir pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dengan persentase rata-rata paling tinggi yaitu 24,39%. Disusul lagi dengan tamatan Sekolah Dasar (SD) dengan persentase rata-rata sebanyak 20,68%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di kota Malang sendiri masih dikatakan cukup baik dalam hal pendidikannya.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Semakin lama pengalaman kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin banyak pula pengalaman yang akan didapatkan oleh seseorang. Dengan pengalaman kerja yang banyak, maka produktivitas yang dihasilkan juga akan semakin tinggi.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah tingkat upah yang berlaku. Upah merupakan masalah menarik dan penting bagi suatu perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap pekerja. Apabila upah yang diberikan oleh suatu perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan maka karyawan akan tetap bekerja dan lebih giat dalam bekerja (Setiadi, 2009). Dapat diharapkan dengan tingkat upah yang diperoleh dapat meningkatkan produktivitas seorang tenaga kerja.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah yang cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kejadian mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Mahendra, 2014).

Faktor usia juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. (Simanjuntak, 1985) menyatakan bahwa apabila usia pekerja beranjak naik maka tingkat produktivitas dari pegawai tersebut akan meningkat karena pekerja tersebut berada dalam posisi usia produktif dan apabila usia pekerja menjelang tua maka tingkat produktivitas kerja pun akan semakin menurun karena keterbatasan faktor fisik dan kesehatan yang mempengaruhi.

Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas karyawan adalah pengalaman kerja. Karena pengalaman kerja merupakan pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama beberapa

waktu tertentu. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dan berbagai penelitian serta data berkaitan dengan produktifitas dan konsumsi tebu dalam bentuk gula pasir, maka penelitian berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas karyawan dalam industri gula merupakan permasalahan yang menarik untuk diteliti. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk membahas melalui penulisan skripsi berjudul **“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pabrikasi Pada Pabrik Gula Kebon Agung Di Kota Malang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, masalah yang ingin diangkat pada penelitian kali ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara parsial terhadap produktifitas kerja karyawan bagian pabrikasi di Pabrik Gula Kebon Agung Malang?
2. Bagaimana pengaruh tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja secara simultan terhadap produktifitas kerja karyawan bagian pabrikasi di Pabrik Gula Kebon Agung Malang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka dapat diambil tujuan penulisan ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan tingkat upah secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pabrikasi di Pabrik Gula Kebon Agung Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh usia, pengalaman kerja, tingkat pendidikan dan tingkat upah secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pabrikasi di Pabrik Gula Kebon Agung Malang

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat, baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis, serta kepada pihak-pihak yang membutuhkan:

#### 1.4.1 Aspek Teoritis

Dalam aspek teoritis manfaat penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan demi mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam produktivitas tenaga kerja
- b. Penelitian ini akan menjadi perbandingan dalam pengembangan penelitian selanjutnya. Khususnya dalam produktivitas tenaga kerja.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan faktor penting dalam proses produksi, karena tenaga kerja mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lain untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pada bab 1 pasal (1), tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki dan wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam negeri maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah bekerja dan sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Simanjuntak, 2011). Sedangkan menurut Mulyadi (2003), tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-65 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun sampai 64 tahun. Menurut pengertian ini setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Pada dasarnya tenaga kerja dibagi ke dalam kelompok angkatan kerja (*labor force*) dan bukan angkatan kerja.

Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Berdasarkan

menurut penduduknya, yaitu :

1. Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

Berdasarkan batas kerja, yaitu:

1. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran.

Berdasarkan kualitasnya, yaitu:

1. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau

pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

## 2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

## 3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengendalikan tenaga saja. Contohnya: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

## 2.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas berasal dari bahasa Inggris *product*: *result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan dan *Productivity*: *having the ability to make or create; creative*. Perkataan ini digunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber kerja yang dipergunakan (*input*). Lebih lanjut, kata produktif pada KBBI merujuk pada kemampuan menghasilkan secara terus menerus. Dan adopsi dalam bahasa Indonesia menjadi produktif. Namun demikian, saat pengertian *productivity* tersebut diserap, maka peraturan baku menyebutnya menjadi produktivitas.

Manusia akan menghasilkan sesuatu dengan melakukan kegiatan yang disebut bekerja, yang dalam masyarakat modern sebagian hasil itu berupa uang atau dapat dinilai dengan uang dan sebagainya lagi tidak dinilai dengan uang.

Kenyataan itu mengandung makna bahwa manusia makhluk produktif. Produktivitas makhluk yang berpredikat manusia itu bahkan tidak saja berupa sesuatu yang bermanfaat bagi kesejahteraan hidupnya. Sejarah telah membuktikan bahwa sedemikian produktifnya manusia dan telah banyak dihasilkan sesuatu yang dapat membuat kehidupannya menderita bahkan dapat pula menghancurkan kehidupannya sendiri.

Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai perbaikan cara kerja sehingga pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan berkurang. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat yang jelas waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif pada tujuan usaha bisa terselenggara dengan baik, efektif dan efisien. Hal inilah yang dimaksud dengan produktivitas (Sinungan, 2003).

Fenomena produktivitas di lingkungan kerja merupakan suatu proses yang memerlukan pemahaman yang sifatnya holistic dan multi-dimensional. Upaya untuk memahami hal ini, memerlukan pendekatan yang mampu mengaitkan antara perilaku anggota organisasi dengan lingkungan internal dan lingkungan eksternal organisasi.

Produktivitas kerja memerlukan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menimbulkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki cara kerja atau minimal mempertahankan cara kerja yang sudah baik, ditandai dengan usaha mencari terobosan dan pembaharuan. Ketika suatu produk baru telah ditemukan dan berguna bagi orang lain, mereka akan terus mengeksplorasinya sehingga didapatkan produk inovatif baru atau bahkan produk turunannya (Suryadi, 2005).

Produktivitas ini digambarkan dari kecepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat nonmaterial yang tidak dapat dinilai dengan uang, hanya dapat digambarkan dari efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya.

Moelyono (2004), memaparkan bahwa konsep produktivitas kerja masih mempunyai cakupan berbagai ide serta memerlukan analisis structural yang komprehensif. Konsep produktivitas menekankan pentingnya efisiensi dan efektivitas dalam setiap usaha, hendaknya dapat dimuarakan bagi kepentingan manusia dalam proses harmonisasi peradaban budayanya.

Pentingnya arti produktivitas terutama pada pekerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan nasional telah disadari secara universal. Aktifitas manusia akan mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang ataupun jasa.

Meningkatkan produktivitas kerja juga tergantung pada pemilihan bahan-bahan maupun daya guna secara optimal. Setiap material mempunyai harga dan kualitas tersendiri dengan pemilihan yang tepat akan mempengaruhi produktivitas. Program peningkatan produktivitas yang berhasil itu ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lain diseluruh organisasi (Sinungan, 2003).

Produktivitas tenaga kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk dibahas. Meskipun belum merupakan kepastian mutlak, telah nampak tanda-tanda bahwa produktivitas tenaga kerja di Indonesia belum memadai. Misalnya, orientasi kehidupan yang lebih afilatif juga tercermin dalam pekerjaan sehingga hubungan profesional dalam pekerjaan tidak terlaksana secara maksimal.

Arti sebenarnya dari produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas dengan usaha yang sama sehingga produktivitas kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas bukanlah membuat pegawai bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik, efisiensi lebih tinggi, pelaksanaan manajemen yang lebih baik, kesadaran para pegawai serta kesediaan untuk bekerja secara memadai untuk gaji yang memadai (Anoraga, 2005).

Produktivitas kerja sangat berhubungan dengan kreativitas, keberhasilan meningkatkan produktivitas kerja merupakan keterampilan yang ditunjang oleh suasana kerja dengan adanya penghargaan berupa pemberian insentif atau upah serta memberikan latihan peningkatan kreativitas.

Litwin dan Feather (As'ad, 2000), menjelaskan bahwa individu yang mempunyai produktivitas kerja tinggi, cenderung menetapkan tingkat aspirasinya secara lebih realistis. Keberhasilan mereka disebabkan karena pada dirinya mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi, karena dengan kebutuhan untuk berprestasi ini memungkinkan munculnya inisiatif. Seringkali cara-cara yang ditempuh pihak manajemen untuk meningkatkan produktivitas dengan cara menaikkan gaji atau upah kerja karena gaji merupakan faktor utama meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Aspek mendasar dalam meningkatkan produktivitas pegawai yaitu penerapan modifikasi perilaku pada suatu lingkungan kerja yang harus menuhi tiga tahapan sebagaimana dipaparkan oleh Anoraga (2005), yaitu:

1. Pengukuran pada setiap unit kerja yang menghasilkan keuntungan ekonomis tinggi, karenanya peningkatan produktivitas kerja personel merupakan suatu keharusan. Pengukuran itu menyediakan landasan

dasar untuk menghadapi prestasi masa depan. Dalam berbagai kasus, manajemen gagal menunjukkan bidang-bidang yang memiliki imbalance ekonomis untuk perbaikan prestasi pegawai.

2. Pengadaan suatu system umpan balik yang efektif sehingga baik pimpinan maupun pegawai mengetahui secara pasti apa yang kiranya perlu dikerjakan dan apa pula yang sedang dikerjakannya.
3. Pemberian penegasan positif (*positive reinforcement*) apabila terjadi perbaikan prestasi karyawan.

Casio dan Mill (Moelyono, 2004), mengembangkan konsep produktivitas kerja dengan memasukkan unsur efisiensi. Mereka berpandangan bahwa suatu organisasi yang dapat bekerja secara efisien berarti organisasi tersebut telah mengembangkan produktivitas kerja pegawainya.

Produktivitas kerja hanya dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan penggunaan metode atau cara kerja. Oleh karena itu, dapat diidentifikasi gejala yang menggambarkan tingkat produktivitas sebagai berikut :

1. *Produktivitas internal*

Produktivitas internal adalah tingkat pencapaian target mengenai sesuatu yang harus dihasilkan sebagai keluaran (*output*) yang direncanakan selama jangka waktu tertentu.

2. *Produktivitas eksternal*

Produktivitas eksternal adalah tingkat pendayagunaan atau kemanfaatan hasil yang dicapai suatu organisasi kerja oleh masyarakat, khususnya di lingkungan lapangan kerja atau kelompok masyarakat yang memerlukannya. Dengan kata lain produktivitas diukur dari segi berguna atau tidak hasil yang dicapai di masyarakat

Produktivitas tenaga kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategik dalam organisasi, harus diakui dan diterima oleh manajemen. Peningkatan produktivitas hanya dapat dilakukan oleh manusia. Oleh karena itu tenaga kerja merupakan faktor penting dalam mengukur produktivitas.

### 2.2.1 Meningkatkan produktivitas

Terdapat beberapa cara yang digunakan untuk meningkatkan produktivitas yaitu: a). meningkatkan operasional: dapat dilakukan dengan meningkatkan riset dan pengembangan, sehingga organisasi dapat menghasilkan ide produk baru maupun metode-metode operasi yang lebih baik; b). meningkatkan keterlibatan karyawan, dapat meningkatkan komitmen dan semangat kerja. Keterlibatan juga menjadi produktivitas daerah Ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu: a). sikap kerja; b). tingkat ketrampilan; c). hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan; d). manajemen produktivitas; e). efisiensi tenaga kerja; f). kewiraswastaan.

Kemudian dua aspek penting dalam produktivitas kerja adalah:

1. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan yang direncanakan dengan masukan yang sebenarnya terlaksana. Kalau masukan yang sebenarnya digunakan itu semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi.
2. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai, baik secara kualitas maupun waktu. Jika persentase target yang dapat tercapai ini semakin besar, maka tingkat efektivitas itu semakin tinggi efektivitas itu semakin tinggi, demikian pula sebaliknya.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut (Pamuji, 2008), dalam skripsinya yang berjudul *Pengukuran Produktivitas Pekerja Sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja Pada Anggaran Biaya* mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pekerjaan antara lain, adalah:

1. Tingkat upah
2. Pengalaman dan ketrampilan para pekerja
3. Pendidikan keahlian
4. Usia pekerja
5. Pengadaan barang
6. Cuaca
7. Jarak material
8. Hubungan kerja sama antara pekerja
9. Faktor manajerial
10. Efektivitas jam kerja

### 2.2.3 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi. Selain itu manfaat pengukuran produktivitas bisa terlihat pada penempatan perusahaan yang tetap seperti dalam menentukan target tujuan yang nyata dan pertukaran informasi antara tenaga kerja dan manajemen secara periodik terhadap masalah-masalah yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Tutju Yuniarsih dan Suwanto (2013) produktivitas dapat diukur dengan dua standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik produktivitas diukur kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu, jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai (kualitatif),

produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan/tugas.

Berdasarkan teori yang sudah ada, untuk pengukuran produktivitas kerja dalam penelitian ini menggunakan pengukuran produktivitas nilai (kualitatif) sebagaimana yang sudah dipaparkan oleh Tutju Yuniarsih dan Suwanto (2013) produktivitas nilai (kualitatif), produktivitas diukur atas dasar nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, disiplin, motivasi, dan komitmen terhadap pekerjaan atau tugas. Hal ini dikarenakan banyaknya mesin (alat) yang digunakan untuk menghasilkan produk, dan setiap mesin mempunyai kesulitan masing-masing serta menghasilkan produk dengan jumlah yang berbeda-beda.

#### **2.2.4 Indikator Produktivitas kerja**

Menurut Sutrisno (2016), untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk tugas-tugas yang diemban.

2. Semangat kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

### 2.3 Upah

Upah merupakan salah satu unsur yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan perencanaan gaji yang tepat dalam arti memiliki keadilan internal, yaitu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan tingkat usaha yang dilakukan dalam pekerjaan. Tugas, tanggung jawab, tugas dan tingkat usaha yang sama harus diberi gaji/upah yang sama. Selain itu juga mempunyai keadilan eksternal, yaitu gaji/upah yang diterima harus sesuai dengan gaji/upah di perusahaan yang lain untuk pekerjaan yang sama.

Dalam pengertian upah dan gaji dikenal juga istilah pendapatan atau penghasilan (*earning*). Pendapatan merupakan pembayaran yang diterima pekerja yang diperhitungkan pada daftar gaji atau upah yang meliputi upah pokok, premi, tunjangan-tunjangan dan lembur (*over time*). Selain itu, biasanya diperhitungkan pula potongan-potongan seperti untuk pajak, jaminan sosial iuran organisasi pekerja. Jumlah pendapatan biasanya lebih tinggi daripada gaji atau upah. Yang sangat bagi pekerja adalah upah nyata (*real wage*), karena upah nyata dipakai untuk mengukur daya beli. Apabila peningkatan harga-harga lebih besar dan peningkatan upah, maka nilai upah nyata dinyatakan turun.

Sedangkan menurut Sumarsono (2003) upah dibagi menjadi tiga macam yaitu: (1) Upah Pokok yakni upah yang diberikan pada karyawan, yang dibedakan atas upah per jam, per hari, per minggu, per bulan, (2) Upah Lembur adalah upah yang diberikan kepada karyawan yang bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan, (3) Tunjangan adalah sejumlah uang yang diterima karyawan secara menyeluruh karena adanya keuntungan dari perusahaan pada akhir tahun neraca.

Jadi jelaslah bahwa upah mempunyai peranan penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja. Apabila karyawan merasa bahwa dengan bekerja dalam perusahaan, kebutuhan fisiologisnya dapat terpenuhi, maka ia akan merasa senang dan tenang dalam bekerja sehingga mempunyai loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian maka mereka akan bekerja dengan disiplin dan semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan mampu meningkatkan produktivitas.

### 2.3.1 Fungsi Upah

Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. Sistem pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan pada tiga fungsi upah (Wijayanto, 2002), yaitu :

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan dan keluarganya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentif untuk mendorong produktifitas kerja.

Penghasilan atau imbalan yang diterima seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan ke dalam empat bentuk, yaitu: (Simanjuntak, 1985)

1. Upah atau gaji (dalam bentuk uang).
2. Tunjangan dalam bentuk natura seperti beras, gula, garam, dan lain-lain.
3. *Fringe benefits*, yaitu berbagai jenis *benefits* diluar gaji yang diperoleh seseorang sehubungan dengan jabatan dan pekerjaannya seperti pensiun, asuransi kesehatan, cuti dan lain-lain.
4. Kondisi lingkungan; kondisi lingkungan kerja yang berbeda disetiap perusahaan dapat memberikan tingkat kepuasan yang berbeda juga bagi setiap karyawan. Keadaan ini mencakup kebersihan, reputasi perusahaan dan lain-lain.

### 2.3.2 Sistem Pengupahan

Berdasarkan data-data empiris, sistem upah yang umumnya diberlakukan di perusahaan-perusahaan menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan. Dalam pembagian keuntungan misalnya, kelompok kerja menempati posisi yang marginal. Penetapan upah kerja didasarkan pada prinsip keuntungan yang sebesar-besarnya bagi perusahaan, dan dinamika upah kerja tidak berkaitan langsung dengan produktivitas. Artinya tinggi rendahnya upah riil banyak tergantung pada manajer perusahaan atau bahkan pada pemilik perusahaan. Dalam penetapan upah, pekerja merupakan kelompok yang tidak perlu dilibatkan dan mereka kurang menikmati keuntungan perusahaan yang seharusnya mereka peroleh. Kondisi seperti ini antara lain yang mendorong pemerintah campur tangan dan memberlakukan Upah Minimum Regional (UMR).

Sistem pengupahan yang secara umum diterapkan adalah sebagai berikut: (Wijayanto, 2002)

a. Sistem waktu

Dalam sistem waktu besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Sistem waktu ini biasanya diterapkan jika prestasi kerja sulit diukur perunitnya. Jadi besarnya kompensasi hanya didasarkan lamanya kerja.

b. Sistem hasil (*output*)

Dalam sistem hasil, besarnya upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter dan kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan pada lamanya waktu pekerjaan, sehingga semakin banyak hasilnya maka upah semakin tinggi.

c. Sistem borongan

Dalam sistem ini penetapan besarnya jasa didasarkan pada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Upah borongan ini mengaitkan kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya balas jasa sangat tergantung pada kecermatan mengkalkulasi biaya borongan tersebut. Sistem ini merupakan sistem pengupahan yang paling populer.

Dari ketiga sistem tersebut, suatu perusahaan dapat menggunakan salah satu atau bersamaan dari sistem-sistem diatas. Yang penting dalam hal ini adalah bahwa dalam penetapan kompensasi tersebut harus dapat memenuhi keinginan dari seluruh pihak, yaitu pengusaha dan karyawan. Selain itu, penetapan kompensasi tersebut hendaknya disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari perusahaan.

### **2.3.3 Indikator dalam Upah**

Sistem upah dalam pengupahan perlu diberikan berdasarkan prestasi kerja para karyawan. Sistem upah ini memberikan banyak peluang bagi organisasi atau perusahaan untuk berkembang maju bagi karyawan muda ataupun cukup memiliki usia dan didukung oleh kompetensi yang diharapkan sistem upah semacam ini menggunakan dasar perhitungan prestasi kerja karyawan untuk menentukan besar kecilnya upah yang diberikan.

Indikator upah menurut (As'ad, 1998), yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Sistem pengupahan

Kebijakan atau strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima pekerja sebagai balas jasa atau hasil kerja mereka.

## 2. Sistem upah menurut produksi

Sistem upah menurut produksi adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitasnya masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. Kondisi dan produktivitas perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing.

## 3. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem upah menurut kebutuhan adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan namun juga tidak kekurangan.

### 2.4 Usia

Pengaruh usia terhadap produktivitas telah banyak dikupas oleh para ahli. Faktor usia pasti diperhatikan oleh setiap perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat non fisik. Pada umumnya tenaga kerja yang berumur lebih tua akan mempunyai tenaga fisik yang lebih lemah dan terbatas. Dan sebaliknya tenaga kerja yang berumur lebih muda pasti mempunyai kemampuan fisik yang lebih kuat (Amron, 2009).

Salah satu indikator Usia yang digagas oleh Van Ours (2005) adalah *Cognitive Abilities* atau Kemampuan Kognitif. Dalam dimensi psikologis, dikatakan bahwa ranah kognitif adalah ranah yang mencakup kegiatan mental (otak). Segala upaya yang menyangkut aktivitas otak adalah termasuk dalam ranah kognitif yang terbagi dalam enam jenjang atau aspek, yaitu:

- a. Pengetahuan/hafalan/ingatan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*comprehension*)

- c. Penerapan (application)
- d. Analisis (analysis)
- e. Sintesis (syntesis)
- f. Penilaian/penghargaan/evaluasi (evaluation)

Tujuan aspek kognitif berorientasi pada kemampuan berfikir yang mencakup kemampuan intelektual yang lebih sederhana, yaitu mengingat, sampai pada kemampuan memecahkan masalah yang menuntut siswa untuk menghubungkan dan menggabungkan beberapa ide, gagasan, metode atau prosedur yang dipelajari untuk memecahkan masalah tersebut. Dengan demikian aspek kognitif adalah subtaksonomi yang mengungkapkan tentang kegiatan mental yang sering berawal dari tingkat pengetahuan sampai ke tingkat yang paling tinggi yaitu evaluasi.

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur usia seseorang dapat dilihat dari kemampuan kognitifnya. Namun demikian tingkat kemampuan analisis juga sangat tergantung dari kemampuan dan pengalaman seseorang. Lebih lanjut Bloom membagi aspek analisis ke dalam tiga kategori, yaitu: 1) analisis bagian (unsur) seperti melakukan pemisalan fakta, unsur yang didefinisikan, argumen, aksioma (asumsi), dalil, hipotesis, dan kesimpulan; 2) analisis hubungan (relasi) seperti menghubungkan antara unsur-unsur dari suatu sistem (struktur) matematika; 3) analisis sistem seperti mampu mengenal unsur-unsur dan hubungannya dengan struktur yang terorganisirkan. Penjabaran dari ketiga kategori tersebut menurut Suharsimi meliputi berbagai keterampilan, yaitu: memperinci, mengasah diagram, membedakan, mengidentifikasi, mengilustrasi, menyimpulkan, menunjukkan dan membagi. Kemampuan analisis yang dapat diukur adalah kemampuan mengidentifikasi masalah, kemampuan menggunakan konsep yang sudah diketahui dalam suatu permasalahan dan mampu menyelesaikan suatu persoalan dengan cepat.

Ross mengungkapkan beberapa indikator kemampuan analitis, yaitu: 1) Memberikan alasan mengapa sebuah jawaban atau pendekatan suatu masalah adalah masuk akal. 2) Membuat dan mengevaluasi kesimpulan umum berdasarkan atas penyelidikan atau penelitian. 3) Meramalkan atau menggambarkan kesimpulan atau putusan dari informasi yang sesuai. 4) Mempertimbangkan validitas dari argumen dengan menggunakan berpikir deduktif dan induktif. Dan 5) Menggunakan data yang mendukung untuk menjelaskan mengapa cara yang digunakan dalam jawaban adalah benar.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini disimpulkan bahwa indikator usia adalah kemampuan kognitifnya yang diukur dari kemampuan analisis karyawan. Adapun tahapan pengukuran kemampuan analisis karyawan adalah 1) kemampuan memberikan analisis yang masuk akal, 2) Kemampuan mengevaluasi pendapat umum, dan 3) Kemampuan memprediksi suatu kondisi berdasarkan informasi yang sesuai.

## **2.5 Tingkat Pendidikan**

Pengertian pendidikan menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah sebagai berikut : "Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan atau latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang".

Pendapat lain tentang pengertian pendidikan dikemukakan oleh Sumitro (2002) menyatakan bahwa; "Pendidikan adalah proses dalam mana potensi-potensi, kemampuan-kemampuan, kapasitas kapasitas manusia yang mudah dipengaruhi oleh kebiasaan-kebiasaan, disempurnakan dengan kebiasaan-kebiasaan yang baik, dengan alat (media) yang disusun sedemikian rupa, dan digunakan oleh manusia untuk menolong orang lain atau dirinya sendiri dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan".

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja adalah Pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja". Sebagaimana dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari.

Dari beberapa definisi tentang pendidikan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah segala usaha yang dilakukan untuk menyiapkan peserta didik agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki secara menyeluruh dalam memasuki kehidupan dimasa yang akan datang.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas, akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan lebih tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

### **2.5.1 Indikator Pendidikan**

Dalam penelitian ini menggunakan indikator tingkat pendidikan berdasarkan dimensi tingkat pendidikan menurut (Tirtarahardja, 2005) yang terdiri dari:

#### **1) Jenjang pendidikan**

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan

dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Variabel ini merupakan variabel continuous yang diukur berdasarkan tahun pendidikan terakhir tenaga kerja di bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang aktif mulai dari SD (6 tahun) hingga Strata 1 (16 tahun).

## **2.6 Pengalaman kerja**

Pengalaman dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi yang penuh akan muncul secara bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman. Orang yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Dengan pengalaman yang didapat seseorang akan lebih cakap dan terampil serta mampu melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan latihan berulang-ulang akan memperkuat dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang. Bagi seorang karyawan proses-proses dalam bekerja merupakan latihan yang akan menambah pengalaman, sehingga karyawan tersebut mampu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapinya dalam proses bekerja. Karenanya pengalaman dapat membangkitkan dan mengundang seseorang untuk melihat semua pekerjaan sebagai peluang untuk terus berlatih dan belajar sepanjang hayat.

Dari berbagai uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan bagi pegawai karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya. (Manulang, 1984).

Pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik.

Yang dimaksud pengalaman kerja dalam penelitian ini yaitu pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai oleh seseorang sebagai akibat perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan sebelumnya selama beberapa waktu tertentu.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu tetapi tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja tersebut adalah :

1. Latar belakang pribadi artinya mencakup pendidikan dan pengalaman kerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat (*aptitude and interest*) artinya memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) artinya untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif artinya untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
5. Keterampilan dan kemampuan teknik artinya untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
6. Kesehatan dan tenaga untuk melihat kemampuan fisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan (T.Hani Handoko, 2003).

### 2.6.1 Indikator Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah suatu ukuran tentang lama waktu atau pengalaman kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan. Ada beberapa hal yang menentukan berpengalaman atau tidaknya seseorang karyawan yang sekaligus sebagai dimensi dan indikator pengalaman kerja yaitu :

1. Lama waktu atau masa kerja :
  - Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki :
  - Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
  - Keterampilan merujuk informasi pada tanggung jawab pekerjaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan :
  - Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.
  - Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tepat waktu yang telah ditentukan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa seseorang yang berpengalaman akan memiliki lama waktu pengalaman kerja, tingkat keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan serta dipengaruhi oleh faktor lain yang memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, menduga timbulnya

kesulitan, dan bekerja dengan tenang. Oleh karena itu, seseorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

## **2.7 Pengaruh Upah dengan Produktivitas Kerja**

Penentuan tingkat upah didasarkan kepada produktivitas yang dihasilkan tenaga kerja dalam satuan waktu yang ditentukan. Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah riil akan naik.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan (Setiadi, 2009). Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup akan menimbulkan konsentrasi kejadian mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas (Kurniawan, 2010).

Pemberian upah yang layak dan tepat merupakan motivasi tersendiri yang akan menimbulkan hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan, sehingga tercipta suasana kerja tenang di tempat kerja, sebab dengan demikian pihak karyawan akan merasa tenang dalam bekerja. Dalam suasana yang demikian kegairahan kerja dapat ditimbulkan, produktivitas dapat ditingkatkan sehingga dapat mendorong majunya perusahaan.

## **2.8 Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja**

Faktor usia pasti diperhatikan oleh setiap perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap produktivitas seseorang dalam bekerja. Usia tenaga kerja

cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun yang bersifat non fisik. Pada umumnya tenaga kerja yang berumur lebih tua akan mempunyai tenaga fisik yang lebih lemah dan terbatas. Dan sebaliknya tenaga kerja yang berumur lebih muda pasti mempunyai kemampuan fisik yang lebih kuat. Namun ada juga yang berpendapat bahwa usia dan produktivitas tidak ada hubungan karena semakin bertambahnya usia biasanya dibarengi dengan pengalaman kerja yang cukup lama.

Tetapi menyeimbangkan kehidupan dan kesuksesan pekerjaan memang makin sulit seiring dengan bertambahnya usia. Hal inilah yang menyebabkan generasi muda lebih mencintai pekerjaan mereka dibanding generasi yang lebih tua. Ditambah dengan kondisi saat ini dimana lapangan kerja sempit serta adanya pasar bebas mempersulit generasi muda menemukan pekerjaan.

Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat (Amron, 2009). Variabel umur dapat menunjukkan semakin besar tanggung jawab seseorang untuk bekerja, selain itu tingkat prestasi kerja, kemampuan bekerja dapat meningkat bersama dengan meningkatnya umur dan kemudian menurun pada saat tertentu dengan tingkat kondisi fisik yang lemah. Sektor informal merupakan sektor yang mengutamakan kondisi fisik yang kuat karena menggunakan sistem kerja dengan waktu yang tidak teratur, dan tempat kerja yang umumnya adalah *outdoor*, sehingga meningkatnya usia seseorang dengan kondisi fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas seseorang.

Pada sebuah penelitian ditarik sebuah kesimpulan bahwa angkatan kerja terbesar yang paling banyak bekerja adalah dari rentang usia 30-34 tahun. Hal ini dikarenakan ketika berada dalam usia tersebut, kemampuan dan relasi yang

dimiliki oleh seseorang sedang berada dalam usia puncak. Diikuti dengan persentase terbesar setelahnya, yaitu rentang usia 25-29 tahun dan 40-44 tahun. Pada usia emas 25-29 tahun adalah usianya pekerja aktif untuk mulai menuai hasil dari apa yang dikerjakan sejak pertama kali mereka menyelesaikan jenjang pendidikan di perguruan tinggi maupun sekolah menengah. Usia tersebut juga merupakan usia paling aktif untuk melakukan sosialisasi sehingga banyak koneksi, relasi dan jaringan kerja yang saling tersambung. Ketika berada di usia 40-44 tahun, seseorang sudah memasuki kategori usia senior. Pada umumnya, seseorang di usia tersebut adalah masa dimana seseorang sudah selayaknya mewariskan atau membagikan ilmu, kemampuan serta pengalamannya selama bekerja kepada mereka yang berusia lebih muda. Jadi faktor usia juga sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **2.9 Pengaruh Pendidikan dengan Produktivitas Kerja**

Seorang yang memiliki pendidikan yang tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan dapat berarti pendidikan formal maupun *non* formal. Tingginya kesadaran tentang pentingnya produktivitas dapat mendorong pegawai melakukan tindakan produktif.

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien tergantung dari produktivitas kerja karyawannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan syarat utama yang harus ditempuh seseorang untuk dapat memasuki pasar kerja. Pendidikan yang diperoleh baik dari sekolah maupun dari luar sekolah akan memberikan bekal pengetahuan dan ketrampilan, sehingga akan memudahkan penempatan seorang karyawan sesuai dengan kecakapannya.

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Pada

umumnya orang yang mempunyai pendidikan formal maupun informal yang lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Tingkat pendidikan yang dimiliki seorang karyawan akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tindakan dalam menghadapi suatu permasalahan yang timbul khususnya dalam masalah pekerjaan. Orang yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi pada umumnya lebih cepat mengatasi masalah yang dihadapi daripada orang yang tingkat pendidikannya lebih rendah. Pendidikan mempunyai fungsi untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja agar dapat lebih produktif. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja karena pendidikan baik formal maupun non formal seseorang diharapkan memiliki kemampuan untuk lebih memahami dalam mengadaptasi perubahan-perubahan di lingkungan kerja dengan lebih cepat.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan baik formal maupun non formal akan berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja seorang karyawan dari segi kuantitas. Karyawan yang tingkat pendidikannya tinggi akan mempunyai ketrampilan dalam pelaksanaan kerja sehingga mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan kerja.

### **2.10 Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Produktivitas Kerja**

Pengalaman kerja didasarkan pada suatu pemikiran bahwa karyawan senior menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada organisasi dimana mereka bekerja. Pengalaman kerja dihitung dari pertama kali tenaga kerja masuk kerja sampai dengan saat

penerlitan dilakukan yang diukur dalam satuan tahun. Pengalaman kerja juga dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Dalam hubungan ini untuk menjalin kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi.

Dalam hubungan ini untuk menjalin kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi.

Pengalaman kerja sangat membantu seseorang untuk mempersiapkan diri menghadapi pekerjaan yang mungkin sama dengan pekerjaan yang baru. Seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan ketika menghadapi masalah. Selain itu karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih banyak pasti akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan. Dan pengalaman kerja yang banyak tentu saja diperoleh dari pengalaman kerja yang lebih lama.

Pengalaman kerja tercermin dari pekerja yang memiliki kemampuan bekerja pada tempat lain sebelumnya. Semakin banyak pengalaman yang didapatkan oleh seorang pekerja akan membuat pekerja semakin terlatih dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya (Amron, 2009). Adanya tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja diharapkan memperoleh pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Semakin lama seseorang dalam pekerjaannya yang sesuai

dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 2.11 Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian-penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya berperan sangat penting dalam sebuah penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :



TABEL 2.1 : PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul	Peneliti	Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Industri Kecil Di Kota Semarang)	Adya Dwi Mahendra	2014	Tingkat Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, Pengalaman Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah, Usia, Jenis Kelamin dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja,</li> <li>- Tingkat Pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas Tenaga Kerja.</li> </ul>
2	Pengaruh Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita PR Jaya Makmur Kabupaten Malang	Adhitya Pratama Nugraha	2017	Tingkat usia, Tingkat pendidikan, dan Tingkat Upah	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara simultan antara variabel tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja begitu pula pengaruh secara parsial tingkat upah, tingkat pendidikan, dan tingkat upah berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja wanita.</li> <li>- Variabel tingkat upah memberikan pengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja wanita.</li> </ul>
3	Pengaruh Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kabupaten Jember )	Ganjar Mulya Sukmana	2013	Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif	Tingkat Pendidikan Pengalaman Kerja, Pemberian Insentif berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja

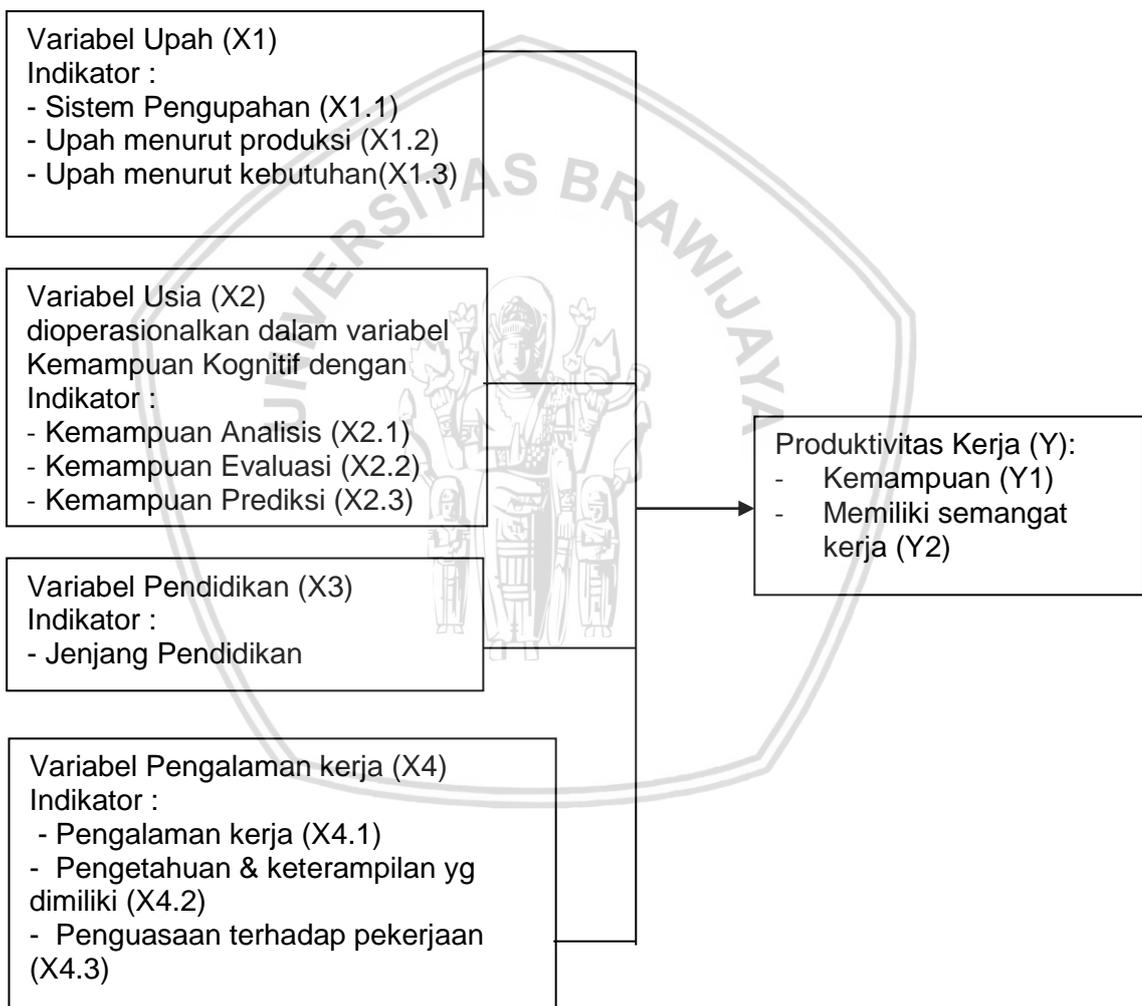
No	Judul	Peneliti	Tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4	Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo	Hanna Rianita Putri	2016	Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>- Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>- Jenis kelamin berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</li> <li>- Pendidikan, pengalaman kerja, dan jenis kelamin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja</li> </ul>
5	Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus pada Pt. Gandum Malang)	Eben Tua Pandapotan	2013	Pendidikan, Upah, Pengalaman kerja, dan Usia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pendidikan karyawan, upah karyawan, pengalaman kerja dan usia karyawan secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</li> <li>- Variabel pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.</li> <li>- Variabel upah karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</li> <li>- Variabel pengalaman kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.</li> <li>- Variabel usia karyawan berpengaruh signifikan negatif terhadap produktivitas karyawan.</li> </ul>

Sumber : Diolah oleh penulis, 2018.

## 2.12 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, yang bertindak sebagai variabel independen adalah Tingkat Upah, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas tenaga kerja pada Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang. Untuk mempermudah pemahaman konseptual dalam penelitian ini, maka digambarkan suatu kerangka pikir seperti berikut:

**Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran Teoritis**



Sumber : Diolah oleh penulis, 2018.

### 2.13 Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu pendapat atau teori yang masih kurang sempurna. Dengan kata lain, hipotesis adalah kesimpulan yang belum final dalam arti masih harus dibuktikan atau diuji kebenarannya. Selanjutnya hipotesis dapat diartikan juga sebagai dugaan pemecahan masalah yang bersifat sementara yakni pemecahan masalah yang mungkin benar dan mungkin salah (Nawawi, 2001).

Berdasarkan permasalahan, tujuan penelitian dan melihat hasil penelitian sebelumnya serta kerangka pemikir teoritis tersebut, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

- Tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas tenaga kerja. Untuk menguji hipotesis di atas dikembangkan hipotesis kerja sebagai berikut:

***H<sub>0</sub> : Tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas tenaga kerja.***

***H<sub>a</sub> : Tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diduga tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktifitas tenaga kerja.***

- Tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktifitas tenaga kerja. Untuk menguji hipotesis di atas dikembangkan hipotesis kerja sebagai berikut:

***H<sub>0</sub> : Tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diduga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktifitas tenaga kerja.***

***H<sub>a</sub> : Tingkat upah, usia, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja diduga tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktifitas tenaga kerja.***



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang dengan mempertimbangkan produk yang dihasilkan adalah produk sembako unggulan serta banyaknya tenaga kerja di lokasi yang bisa mewakili penelitian tentang produktifitas karyawan.

#### 3.2 Objek Penelitian

Menurut Suharsini Arikunto (1998) objek penelitian adalah variabel atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Sedangkan subjek penelitian merupakan tempat dimana variabel melekat.

Menurut Sugiyono (2009) pengertian objek penelitian adalah sebagai berikut : “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Pada dasarnya objek merupakan apa yang hendak diselidiki di dalam kegiatan penelitian. Apabila dikaitkan dengan sumbernya, maka objek penelitian bisa dibedakan menjadi 2 bagian yaitu objek primer dan sekunder. Sementara untuk pengertian dari objek primer yaitu suatu objek yang diperoleh dengan melalui sumber pertama, sedangkan untuk objek sekunder yaitu objek yang didapatkan dengan melalui sumber kedua. Untuk contohnya yaitu, pada saat melakukan sebuah wawancara, maka objek primernya adalah hasil dari wawancara tersebut, sedangkan untuk objek sekundernya adalah dokumen yang tertulis ataupun berbagai hasil pembicaraan yang berguna untuk mendukung sumber objek serta objek primernya.



Sebenarnya objek sekunder masih dibedakan lagi menjadi 2 macam yaitu:

1. Sumber yang berhubungan dengan masalah utama dari penelitian secara langsung
2. Sumber umum, layaknya buku-buku serta referensi yang tidak berhubungan secara langsung, namun mempunyai relevansi.

Objek dalam penelitian adalah karyawan dari PG Kebun Agung Malang yang terletak di jalan raya Kebon Agung Pakisaji Malang.

### **3.3 Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2003) pengertian dari metode penelitian adalah sebagai berikut : “Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”.

Sugiyono (2003) juga mengungkapkan terdapat beberapa jenis penelitian antara lain adalah :

1. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.
2. Penelitian Kualitatif adalah data yang berbentuk kata, skema dan gambar.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan deskriptif kuantitatif dimana data yang diperoleh dari populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

### 3.4 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Penelitian akan dilakukan di Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang. Dengan pertimbangan secara obyektif, subyektif, dan teknis. Secara obyektif yaitu dengan adanya berbagai macam problematik yang dihadapi selama penelitian berlangsung diperkirakan berada dalam batas kapasitas penelitian untuk menyelesaikannya. Secara teknis yaitu karena jumlah dana, batas waktu studi, dan daya dukung teknis lainnya, sehingga memungkinkan untuk mengoperasikan penelitian sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

### 3.5 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2012). Dari pengertian tersebut, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bagian Pabrikasi pada Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Bagian Pabrikasi pada Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang yang berjumlah 203 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yang sebanyak 203 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2012).

Menurut Sugiyono (2003), sampel adalah “bagian dan jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Untuk besarnya sampel, Arikunto (2012:134) menyebutkan bahwa apabila sumbernya/subyek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya jika jumlah sumbernya besar dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti, yaitu dipandang sebagai suatu pendugaan terhadap populasi. Sampel adalah perwakilan dari populasi yang hasilnya mewakili keseluruhan gejala yang diamati. Ukuran dan keragaman sampel menjadi penentu baik tidaknya sampel yang diambil. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah sebagian karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Bagian Pabrikasi dengan menggunakan Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{203}{1 + 203(0.05)^2}$$

$$n = \frac{203}{1 + 0.5075}$$

$$n = \frac{203}{1.5075}$$

$$n = 134,66$$

Dibulatkan menjadi 135 orang

Keterangan :

n: Jumlah Sampel

N: Jumlah Populasi

e: Batas Toleransi Kesalahan (*error tolerance*)

### 3.6 Variabel Penelitian

Arikunto (2012) menyatakan bahwa variabel adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan pendapat di atas maka pada penelitian ini maka variabel yang digunakan yaitu :

- a. Variabel terikat atau variabel dependen yaitu variabel yang tergantung atas variabel lain. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Produktivitas Kerja dengan notasi (Y).
- b. Variabel bebas atau variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu Upah (X1), Usia (X2), Tingkat Pendidikan (X3) Dan Pengalaman Kerja (X4).

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan batasan dalam menjelaskan variabel yang digunakan dalam penelitian, sehingga terarah pada pokok permasalahan yang akan diteliti. Pada penelitian ini menggunakan beberapa batasan variabel yaitu:

- a. Upah ( $X_1$ )

Upah adalah hak pekerjaan atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesempatan atau peraturan perundangan-undangan. Upah dinyatakan dalam satuan Rupiah  
Tingkat upah dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan

Kebijakan atau strategi yang menentukan kompensasi yang diterima pekerja. Kompensasi ini merupakan bayaran atau upah yang diterima pekerja sebagai balas jasa atau hasil kerja mereka.

2. Sistem upah menurut produksi

Sistem upah menurut produksi adalah sistem pemberian upah kepada pekerja sesuai dengan produktivitasnya masing-masing pekerja atau kelompok pekerja dan kondisi perusahaan. Kondisi dan produktivitas

perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas masing-masing.

3. Sistem upah menurut kebutuhan

Sistem upah menurut kebutuhan adalah upah yang diberikan menurut besarnya kebutuhan hidup yang layak bagi pekerja beserta keluarganya. Ini berarti upah yang diberikan adalah wajar apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak kelebihan namun juga tidak kekurangan.

b. Usia ( $X_2$ )

Usia diartikan rentang kehidupan dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Umur dinyatakan dalam satuan tahun.

Usia dalam penelitian ini dioperasionalkan dalam variabel kemampuan kognitif. Adapun pengukuran variabel ini adalah:

1) Kemampuan analisis

Usia karyawan akan memberikan kemampuan kognitif yang akan memberikan kemampuan dalam menganalisis pekerjaannya. Kemampuan analisis mencakup kemampuan merinci sesuatu informasi untuk memperjelas makna dari setiap pekerjaan yang dilakukan.

2) Kemampuan evaluasi.

Kemampuan kognitif karyawan akan memberikan kemampuan memberikan evaluasi atas pekerjaannya.

3) Kemampuan prediksi.

Kemampuan kognitif karyawan akan memberikan kemampuan memprediksi suatu kemungkinan dari informasi yang didupakannya.

c. Tingkat Pendidikan ( $X_3$ )

Pendidikan bisa diartikan sebagai lama menempuh sekolah pada pendidikan formal yang diikuti oleh responden.

Tingkat pendidikan dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

1) Jenjang pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan. Variabel ini merupakan variabel continuous yang diukur berdasarkan tahun pendidikan terakhir tenaga kerja di bagian pabrikasi PG Kebon Agung Malang aktif mulai dari SD (6 tahun) hingga Strata 1 (16 tahun).

d. Pengalaman Kerja ( $X_4$ )

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Pengalaman kerja dinyatakan dalam satuan tahun.

Pengalaman kerja dalam penelitian ini diukur dari:

1) Masa kerja.

Masa kerja adalah masa yang dihabiskan oleh karyawan dalam perusahaan. Masa ini relatif bagi karyawan. Ada yang sudah beberapa tahun tetapi merasa baru saja, dan ada juga yang baru beberapa bulan tetapi sudah merasa sangat lama.

2) Pengetahuan dan ketrampilan.

Pengalaman kerja memberikan karyawan tingkat pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan tingkat yang diperlukan bagi pengerjaan tugasnya.

3) Penguasaan terhadap pekerjaan.

Pengalaman kerja memberikan tingkat penguasaan yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehari-hari.

## 2. Tingkat produktivitas kerja (Y)

Produktivitas kerja merupakan ukuran kinerja tenaga kerja dalam memanfaatkan sumber daya perusahaan untuk menghasilkan output produksi. Produktivitas kerja dinyatakan dalam satuan persentase.

Tingkat produktivitas kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator:

### 1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Hal ini memberikan daya untuk tugas-tugas yang diemban.

### 2. Semangat kerja

Semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

Berikut ini merupakan definisi operasional variabel penelitian ini dijabarkan dalam tabel 3.1 di bawah ini:

**Tabel 3.1 : Pengukuran dan Definisi operasional variabel**

Variabel	Indikator	Item
X1: Upah	X1.1: Sistem Pengupahan X1.2: Upah menurut produksi X1.3: Upah menurut kebutuhan	- Tingkat kesesuaian sistem upah - Upah telah sesuai dengan hasil produksi - Upah telah sesuai dengan kebutuhan
X2: Usia	X2.1: Analisis X2.2: Evaluasi X2.3: Prediksi	- Kemampuan menganalisis pekerjaan - Kemampuan evaluasi setiap pekerjaan - Kemampuan prediksi setiap pekerjaan
X3: Tingkat Pendidikan	Jenjang pendidikan	- SD - SMP - SMA - S1
X4: Pengalaman Kerja	X4.1: Masa Kerja X4.2: Pengetahuan dan Keterampilan yang dimiliki X4.3: Penguasaan Pekerjaan dan Peralatan	- Masa kerja menentukan pengalaman kerja - Tingkat keterampilan pekerjaan - Tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan
Y: Produktivitas kerja	Y1: Kemampuan Y2: Semangat Kerja	- Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas - Semangat kerja dalam melaksanakan tugas

Sumber : Diolah oleh penulis, 2018.

### 3.8 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan fakta yang diperlukan penulis melakukan penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan, Penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari literatur, diktat, jurnal-jurnal, serta bahan-bahan yang berhubungan dengan topik penulisan. Dengan cara membaca, mengutip, serta menyadur pendapat-pendapat para ahli yang ada hubungannya dengan objek penelitian.
2. Penelitian Lapangan, Penelitian yang dilakukan secara langsung pada perusahaan. Penelitian lapangan dilakukan untuk data dan informasi tentang objek penelitian, adapun cara pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

- a. Kuesioner (angket)

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2013). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, yaitu mengajukan pertanyaan langsung kepada responden mengenai variabel-variabel penelitian yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam penelitian ini metode kuesioner digunakan untuk mengambil data mengenai pengaruh tingkat upah, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian pabrikasi Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang.

- b. Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab mengenai objek penelitian dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan masalah yang sedang diteliti. Wawancara dilakukan terhadap pimpinan perusahaan Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang serta para staf yang berkaitan langsung. Wawancara dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan gambaran umum mengenai tema penelitian dan objek

penelitian.

### 3.9 Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Sebelum penelitian dilakukan, instrument yang digunakan untuk mengambil data yang sebenarnya, terlebih dahulu dilakukan ujicoba / *tryout* instrument, untuk mengetahui tingkat kesalihan (validitas) dan keandalan (realibilitas). Suharsimi Arikunto (2010) menyatakan bahwa tujuan ujicoba instrument yang berhubungan dengan kualitas adalah upaya untuk mengetahui validitas dan reliabilitas. Suatu instrument itu valid, apabila dapat mengukur apa yang hendak diukur. Sedangkan tinggi realibilitas menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat mengukur apa yang dimaksud dalam menjawab pertanyaan atau pernyataan diantara subjek.

Data yang baik adalah data yang sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dan data tersebut bersifat tetap dan dapat dipercaya. Data yang sesuai dengan kenyataannya disebut data valid dan data yang valid dan reliable, maka instrument penilaian yang digunakan untuk mengukur objek yang akan dinilai baik tes atau nontes harus memiliki bukti validitas dan realibilitas. Penelitian evaluasi muatan lokal ketrampilan juga menggunakan instrument yang harus dilakukan ujicoba untuk mengetahui tingkat validitas (kesalihan) dan realibilitas (keandalan).

#### a. Uji Validitas (Uji Kesalihan)

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Pengujian validitas pada penelitian evaluatif ini menggunakan *logical validity* (validitas logis). Validitas logis untuk sebuah instrument menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses, dan hasil.

Uji validitas pada penelitian analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian pabrikasi di Pabrik Gula Kebon Agung di Kota Malang ini menggunakan teknik uji validitas korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus tersebut adalah:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Koefisien korelasi
- X = Skor butir
- Y = Skor total yang diperoleh
- N = Jumlah responden
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat nilai Y

(Suharsimi Arikunto, 2010: 213)

Hasil perhitungan  $r_{xy}$  atau  $r_{hitung}$  dikonsultasikan dengan harga  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. Jika harga  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dapat dikatakan item tersebut valid. Berdasarkan hasil penelitian maka dihasilkan analisis validitas terhadap variabel Upah (X1), Usia (X2), Pendidikan (X3), dan Pengalaman Kerja (X4), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

**Tabel 3.2 : Hasil Validitas**

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Signifikansi	Keterangan
Upah	X1.1	0.896	0.361	0.000	Valid
	X1.2	0.859	0.361	0.000	Valid
	X1.3	0.868	0.361	0.000	Valid
Usia	X2.1	0.869	0.361	0.000	Valid
	X2.2	0.673	0.361	0.000	Valid
	X2.3	0.898	0.361	0.000	Valid
Pengalaman Kerja	X4.1	0.754	0.361	0.000	Valid
	X4.2	0.933	0.361	0.000	Valid
	X4.3	0.667	0.361	0.000	Valid
Produktivitas	Y.1	0.734	0.361	0.000	Valid
	Y.2	0.805	0.361	0.000	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah ,2018.

Hasil analisis validitas angket terhadap variabel Upah (X1), Usia (X2), dan Pengalaman Kerja (X4), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel ( $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ ) atau nilai signifikansi kurang dari alpha ( $p < 0,05$ ) sehingga seluruh item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Realibilitas

Realibilitas menunjuk pada pengertian bahwa instrumen yang digunakan dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsisten, kejelasan,

atau tidak berubah-ubah (Saifuddin Azwar, 2012). Instrumen yang diuji realibilitasnya adalah instrumen yang dibuat oleh peneliti. Dalam hal ini adalah Variabel Upah, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja.

Realibilitas ditentukan atas dasar proporsi variab total yang merupakan varian total sebenarnya. Makin besar proporsi tersebut berarti makin tinggi realibilitasnya. Untuk menguji realibilitas instrumen yang akan digunakan dalam penelitian ini digunakan rumus koefisien Alpha karena skor pada butir-butir instrumen merupakan skor bertingkat yaitu antara 1 sampai 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2010), instrumen yang berbentuk *multiple choice* (pilihan ganda) maupun skala bertingkat maka realibilitasnya dihitung dengan menggunakan rumus Alpha. Rumus tersebut adalah :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{ii}$  = Realibitas Instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

Berdasarkan hasil penelitian maka dihasilkan analisis reliabilitas terhadap variabel Upah (X1), Usia (X2), dan Pengalaman Kerja (X4), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

**Tabel 3.3 : Hasil Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Nilai	Keterangan
Upah	0.846	0.600	Reliabel
Usia	0.755	0.600	Reliabel
Pengalaman Kerja	0.669	0.600	Reliabel
Produktivitas	0.732	0.600	Reliabel

Sumber: Data Penelitian Diolah ,2018.

Hasil analisis reliabilitas angket terhadap variabel Upah (X1), Usia (X2), dan Pengalaman Kerja (X4), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih dari batas nilai (Cronbach > 0,600) sehingga seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

### 3.10 Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni tingkat upah, tingkat usia, tingkat pendidikan, serta pengalaman kerja terhadap variabel terikat yakni produktivitas tenaga kerja di Pabrik Gula Kebon Agung Malang

#### 3.10.1 Analisis Deskriptif

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Tingkat upah (X1), Tingkat usia (X2), Tingkat pendidikan (X3) dan Pengalaman kerja (X4) terhadap Produktivitas tenaga kerja (Y) pada PG Kebon Agung Malang.

### 3.10.2 Analisis regresi linier berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mencari bentuk pengaruh secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Rumus regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas Tenaga Kerja
$\alpha$	= bilangan konstanta
$b_1 \dots b_4$	= koefisien regresi masing-masing regresi
X1	= Upah
X2	= Usia
X3	= Tingkat Pendidikan
X4	= Pengalaman Kerja
e	= Error

### 3.10.3 Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini diantaranya adalah

#### a. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel dependen dengan variabel independen maka digunakan uji F yang bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Rumus uji F (Cooper dan Emory, 2006) adalah:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(N-K-1)}$$

Dimana:

F : Rasio

K : Jumlah peubah bebas

R: Koefisien korelasi

N : Banyaknya sampel

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , atau signifikan  $F \leq 0,05$  maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.
- Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , atau signifikan  $F > 0,05$  maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak

#### b. Uji t

Uji t untuk menguji secara parsial atau individual, pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu dan secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Rumus uji t Augusty Ferdinand (2006) adalah :

$$t - test = \frac{b_k}{Sb_k}$$

Dimana :

t = ukuran signifikansi dari koefisien regresi secara individu.

$b_k$  = koefisien regresi

$Sb_k$  = kesalahan baku masing-masing parameter

Pengujian uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a \neq 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian uji t dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai signifikan t dengan signifikansi 5% yaitu :

- a. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan koefisien yang menunjukkan besarnya proporsi atau sumbangan variable bebas terhadap variabel terikat. Dari koefisien determinasi dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai dari koefisien determinasi adalah di antara 0 dan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Apabila nilai  $R^2$  mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### d. Uji Asumsi Klasik

Untuk menguji data yang akan digunakan layak atau tidak dilakukan Uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pendeteksian yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas, autokorelasi dan heterokedastisitas.

#### 1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolineritas pada penelitian ini dengan melihat nilai tolerance dan lawannya adalah *Variance Inflation Factor* (VIF) bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi linear yang sempurna antara variabel-variabel bebas (Gujarati, 2010). Ada pula model regresi yang seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari beberapa hal berikut:

- 1) Nilai  $R^2$  yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan yang akan mempengaruhi variabel terikat
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas jika antar variabel bebas ada korelasi cukup tinggi (umumnya berada diatas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
- 3) Multikolinearitas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

Jika terdapat adanya Multikolinearitas sendiri dapat dilakukan beberapa tindakan untuk memperbaikinya, yaitu dengan cara:

1. Menggunakan informasi sebelumnya
2. Mengkombinasikan data *crossection* dan data *time series*
3. Menggunakan variabel yang sangat berkorelasi
4. Mendapatkan tambahan atau data baru

## 2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi yang ditemukan terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dilakukan melalui grafik scatterplot yang menjelaskan bahwa jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar kemudian menyempit atau membentuk bentuk yang lain), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini selain menguji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot peneliti juga melakukan uji Gletser yang mudah dan dapat diaplikasikan pada aplikasi SPSS, uji Gletser bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Adapun dasar pengambilan keputusan, sebagai berikut:

- 1) Tidak terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- 2) Terjadi heteroskedastisitas, jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

### 3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, kesalahan pengganggu (residual) mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara: Analisa grafik, yaitu melihat *normal probability* plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Bila distribusi data yang normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah (Gujarati, 2010):

- a. Bila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b. Bila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari sekian banyak metode yang dapat digunakan untuk membuktikan normalitas sebuah data, ada satu metode yang paling sering digunakan, yaitu dengan menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai. Kelebihan uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik seperti pada penjelasan sebelumnya.

Konsep dasar uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk *Z-Score* dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku.

Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Penerapan pada uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikansi di bawah dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

#### 4) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan penggunaan pada periode  $t$  dengan kesalahan pada periode sebelumnya ( $t-1$ ). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu dengan yang lain. Untuk mendeteksi adanya korelasi atau tidak salah satu caranya dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW-test) (Gujarati, 2010).

Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilihat dari :

- a) Jika nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound ( $du$ ) dan  $(4-du)$ , maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- b) Jika nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound, maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti terdapat autokorelasi positif.
- c) Jika nilai DW lebih besar daripada  $(4-dl)$ , maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti terdapat autokorelasi negatif.
- d) Jika nilai DW terletak diantara batas atas ( $du$ ) dan batas bawah ( $dl$ ) atau DW terletak antara  $(4-du)$  dan  $(4-dl)$ , maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Banyak orang menggunakan uji Durbin Watson untuk melakukan uji Autokorelasi, namun adakalanya uji Durbin Watson memberikan hasil yang menyatakan bahwa data yang diuji tidak dapat dipastikan apakah lolos dari masalah autokorelasi atau tidak. Sebagai alternative, dalam penelitian ini juga menggunakan uji *Run Test*, uji ini dipergunakan untuk melihat apakah data residual bersifat acak atau tidak. Bila bersifat acak, berarti terjadi masalah autokorelasi. Residual regresi diolah dengan uji *Run Test*, kemudian dibandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipergunakan. Apabila nilai

hasil uji *Run Test* lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

Analisis *Run Test* sebenarnya termasuk dalam kategori statistik nonparametik. Uji *Run Test* bisa digunakan untuk menguji pada kasus satu sampel. Prosedur *Run Test* dilakukan untuk data bertingkat dari nilai variabel yang acak.

### 3.11 Skala Pengukuran Variabel Bebas dan Terikat

Skala pengukuran variabel pada penelitian ini mengacu pada Skala Likert, dimana masing-masing dibuat dengan menggunakan skala 1 - 5 kategori jawaban. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah pengukuran indikator dari variabel tersebut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
- b. Setuju (S) diberi skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

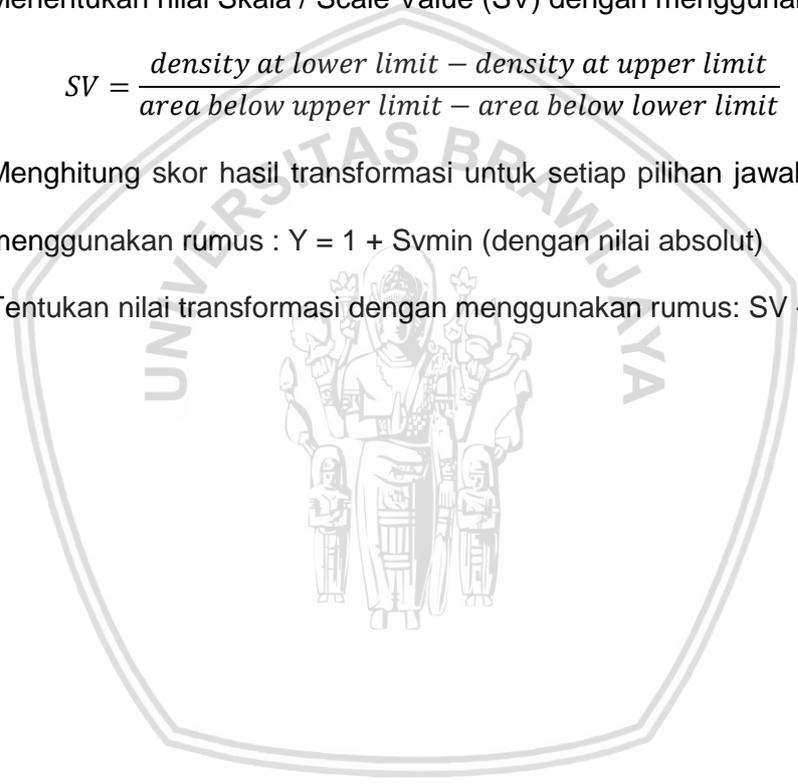
#### 3.11.1 Transformasi Data melalui *Method of Successive Interval (MSI)*

Jenis data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data ordinal. Transformasi data ordinal menjadi interval gunanya untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametik yang mana data setidaknya berskala interval (Riduwan dan Kuncoro, 2011: 30). Data ordinal tersebut ditransformasikan menjadi data interval melalui metode MSI. Langkah-langkah transformasi data tersebut adalah sebagai berikut:

1. Menghitung frekuensi setiap pilihan jawaban responden pada setiap item
2. Menghitung proporsi setiap pilihan jawaban responden berdasarkan frekuensi yang diperoleh
3. Menghitung proporsi kumulatif berdasarkan proporsi yang diperoleh
4. Menentukan nilai Z untuk setiap pilihan jawaban berdasarkan proporsi kumulatif yang diperoleh
5. Menentukan nilai ordinat / Z densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh
6. Menentukan nilai Skala / Scale Value (SV) dengan menggunakan rumus:

$$SV = \frac{\text{density at lower limit} - \text{density at upper limit}}{\text{area below upper limit} - \text{area below lower limit}}$$

7. Menghitung skor hasil transformasi untuk setiap pilihan jawaban dengan menggunakan rumus :  $Y = 1 + S_{vmin}$  (dengan nilai absolut)
8. Tentukan nilai transformasi dengan menggunakan rumus:  $SV + Y$





## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Gambaran Umum Perusahaan

Pabrik Gula Kebon Agung terletak di daerah Malang ± 5 km sebelah selatan Kota Malang, tepatnya di Desa Kebonagung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang pada ketinggian ± 480 dpl dan temperature 26° C - 27° C, berjarak 5 km sebelah selatan Kota Malang di Jalan Raya Kebon Agung antara Malang dan Blitar, areal tanah ini yang digunakan untuk kegiatan adalah seluas 70.459 m<sup>2</sup>.

##### 4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pabrik Gula Kebon Agung mulai didirikan pada tahun 1905 di Malang oleh seorang pengusaha bernama Tan Tjwan Bie. Kapasitas giling pada waktu itu 500 tth. Sekitar tahun 1917 pengelolaan Pabrik Gula Kebon Agung diserahkan kepada NV. Handel & Landbouws Maatschapij Tideman van Kerchem sebagai Direksinya, kemudian dibentuk Perusahaan dengan nama NV. Suiker Fabriek Kebon Agoeng yang disebut Pabrik Gula Kebon Agung dan disahkan dengan akte Notaris Hendrik Willem Hazenberg pada tanggal 20 Maret 1918 dengan No. 155, dan disahkan dengan Surat Keputusan Sekretaris Gubernur Hindia Belanda tanggal 30 Mei 1918 No.42, didaftar dalam register Kantor Pengadilan Negeri, Surabaya dengan No. 143.

Pada tahun 1932 seluruh saham Pabrik Gula Kebon Agung tergadaikan kepada de Javasche Bank Malang dan pada tahun 1936, Pabrik Gula Kebon Agung dimiliki oleh *de Javasche Bank*. Dalam RUPS Perseroan tahun 1954 ditetapkan bahwa Pemegang Saham Pabrik Gula Kebon Agung adalah Spaarfonds voer Beamten van de Bank Indonesia (yang kemudian bernama Yayasan Dana Tabungan Pegawai Bank Indonesia) dan Bank Indonesia (atas

anama Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia).

Pada tahun 1957 Pabrik Gula Kebon Agung dikelola oleh Badan Pimpinan Umum Perusahaan Perkebunan Gula atau BPU-PPN Gula dan tahun 1962 perseroan ini membeli seluruh saham NV Cultutr Matschapij Trangkil di Pati yang didirikan tahun 1835 (semula dimiliki oleh Ny. A de Donariere EMSDA Janiers van Hamrut) dengan kapasitas giling 300 tth. Pada saat itu pula Pemegang Saham bergabung menjadi satu badan hukum sendiri bernama Yayasan Dana Pensiun dan Tunjangan Hari Tua Bank Indonesia (YDH THT BI) sebagai Pemegang Saham tunggal.

Setelah BPU-PPN Gula dilikuidasi pada tahun 1967, PT PG Kebon Agung dikembalikan kepada YDP THT BI, dan pada tanggal 17 Juli 1968 Direksi Bank Indonesia Unit 1 (sekarang bernama Bank Indonesia) yang merupakan Pemegang Saham tunggal Pabrik Gula Kebon Agung merujuk PT Biro Usaha Manajemen Tri Gunabina atau PT. Tri Gunabina sebagai pengelola Pabrik Gula Kebon Agung di Malang dan PG Tangkil di Pati.

Masa pengoperasian Pabrik Gula Kebon Agung yang berakhir pada tanggal 20 Maret 1993, diperpanjang hingga 75 tahun mendatang Akte Notaris Achmad Bajumi, S.H. dengan No.120 tanggal 27 Februari 1993, disahkan dengan Keputusan Menteri Kehakiman RI tanggal 18 Maret 1993 No. C2-1717 HT.01.04.Th.93, didaftar dalam registrasi Kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat No. 1099/1993 dan telah diumumkan dalam Berita Negara RI No.2607 tanggal 8 Juni 1993, Tambahan Berita Negara RI No. 46 tanggal 8 Juni 1993.

Dengan didirikannya Yayasan Kesejahteraan Karyawan Bank Indonesia (YKK-BI) oleh Direksi Bank Indonesia pada tanggal 25 Februari 1992 yang diresmikan dengan akte Notaris Abdul Latif dengan No. 29 tanggal 23 Februari 1992 dan adanya kebijakan dari Departemen Kehakiman yang mengatur bahwa Direksi suatu Perseroan tidak boleh berupa badan hukum tetapi harus orang

perseorangan, maka dalam RUPS-LB tanggal 22 Maret 1993 diputuskan bahwa YKK-BI menjadi Pemegang Saham tunggal PT Kebon Agung. Dan pada tanggal 1 April 1993 bertempat di Kantor Bank Indonesia Cabang Surabaya dilakukan serah terima pengurusan dan pengelolaan PT Kebon Agung dari Direksi PT Tri Gunabima kepada Saudara Sukanto (alm.) selaku Direktur PT Kebon Agung.

**a) Lokasi Pabrik**

Pabrik Gula Kebon Agung terletak di Desa Kebon Agung, Kecamatan Pakisaji, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur, dengan ketinggian  $\pm 480$  m di atas permukaan laut. Bentuk topografinya berupa lahan datar berbukit yang berada di lereng Gunung Kawi sebelah barat. Luas wilayah Pabrik Gula Kebon Agung yang diperuntukkan untuk kegiatan produksi seluas  $\pm 112.890$  m<sup>2</sup> dengan luas lahan tebu adalah  $\pm 12.000$  ha. Wilayah Pabrik Gula Kebon Agung dibatas oleh wilayah:

1. Sebelah Utara Desa Kebonsari
2. Sebelah Selatan Desa Genengan
3. Sebelah Barat Desa Sitarjo
4. Sebelah Timur Desa Arjowinangun.

Jarak Pabrik Gula Kebon Agung dengan pusat Kotamadya Malang sekitar 5 km, sedangkan dengan ibukota Provinsi Jawa Timur (Surabaya) sekitar 95 km. Letak geografis Pabrik Gula Kebon Agung  $8^{\circ}$  LS dan sekitar  $122^{\circ} 30'$  BT. Pabrik Gula Kebon Agung mempunyai suhu rata-rata  $26-27^{\circ}\text{C}$  dan suhu maksimum  $29^{\circ}\text{C}$  dengan curah hujan 226 mm/ tahun. Iklimnya mempunyai tipe B (basah) dengan perbandingan 1.5 – 3.0 BK (bulan kering).

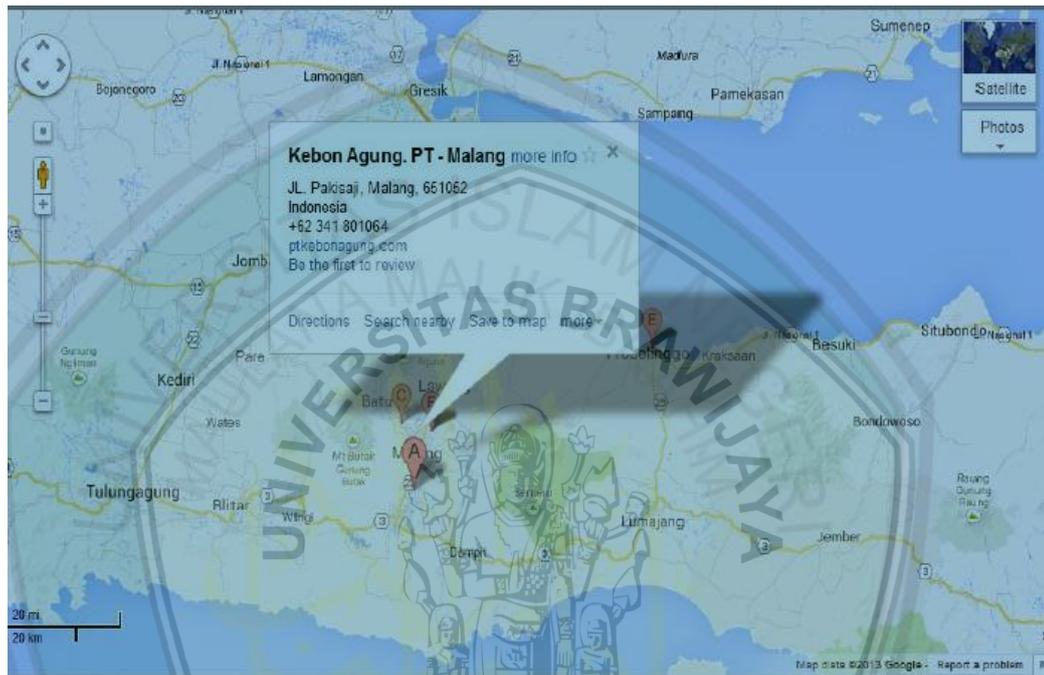
**b) Alamat Pabrik**

Pabrik Gula Kebon Agung Malang dengan topografinya berupa lahan datar berbukit yang berada di lereng gunung Kawi sebelah barat yaitu Desa Kebon Agung Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang Provinsi Jawa Timur Kode

Pos 65102 dan terletak 110 km dari ibukota Provinsi, 5 km dari ibukota Kabupaten.

Denah Lokasi Pabrik Gula Kebon Agung dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

**Gambar 4.1 : Denah Lokasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang**



Sumber : PG. Kebon Agung Malang, 2018.

### c) Topografi

Pabrik Gula Kebon Agung terletak di Desa Kebon Agung Kecamatan Pakisaji Kabupaten Malang, dimana wilayah ini mempunyai suhu rata-rata 26-27 °C dan suhu maksimal 29 °C dengan curah hujan 226 mm/ tahun serta tinggi 500-700 m di atas permukaan laut yang terdapat jenis tanah Aluvial, Litosol, Andosol, dan Mediteran.

### d) Prasarana Pendukung

Pabrik Gula Kebon Agung merupakan Pabrik yang terletak strategis di Kabupaten Malang yang memiliki prasarana pendukung yaitu sumber air (pabrik) adalah air sungai, sumber bahan baku pendukung adalah belerang, kapur, Sp-

36, dan kelas jalan adalah Jalan Provinsi serta fasilitas sosial adalah poliklinik, masjid, dan lapangan olahraga.

#### 4.1.2 Visi Dan Misi Perusahaan

Visi Pabrik Gula Kebon Agung sebagai Perusahaan Swasta Nasional yang bergerak di bidang industri gula dan perdagangan umum, secara langsung maupun tidak langsung turut berperan aktif dalam pembangunan Nasional dengan berperan serta dalam produksi gula, memberikan pendapatan kepada Negara, dan menciptakan lapangan kerja.

Sebagai organisasi usaha professional, Pabrik Gula Kebon Agung Malang senantiasa berusaha untuk maju dan mengembangkan usaha-usaha baik yang berbasis tebu maupun usaha lainnya sehingga perusahaan mampu bersaing dalam era pasar bebas, dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh *Stakeholder*.

Dalam Visi perusahaan Pabrik Gula Kebon Agung Malang mewujudkan perusahaan yang bergerak dalam industri gula yang berdaya saing tinggi, mampu memberi keuntungan secara optimal dan terpercaya dengan selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu memenuhi kepentingan petani sebagai mitra kerja, karyawan, pemegang saham dan pemangku kepentingan (*stakeholder*) lainnya.

Untuk mewujudkan visi perusahaan tersebut di atas, misi Pabrik Gula Kebon Agung dalam periode tahun 2005-2011, memantapkan industri gula dengan mengelola secara professional guna menjamin kelangsungan hidup perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat dan meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh stakeholder.

Dalam periode tahun 2011-2016, bahwa Pabrik Gula Kebon Agung bekerjasama dengan Lembaga Penelitian dan atau pihak lain untuk mengkaji

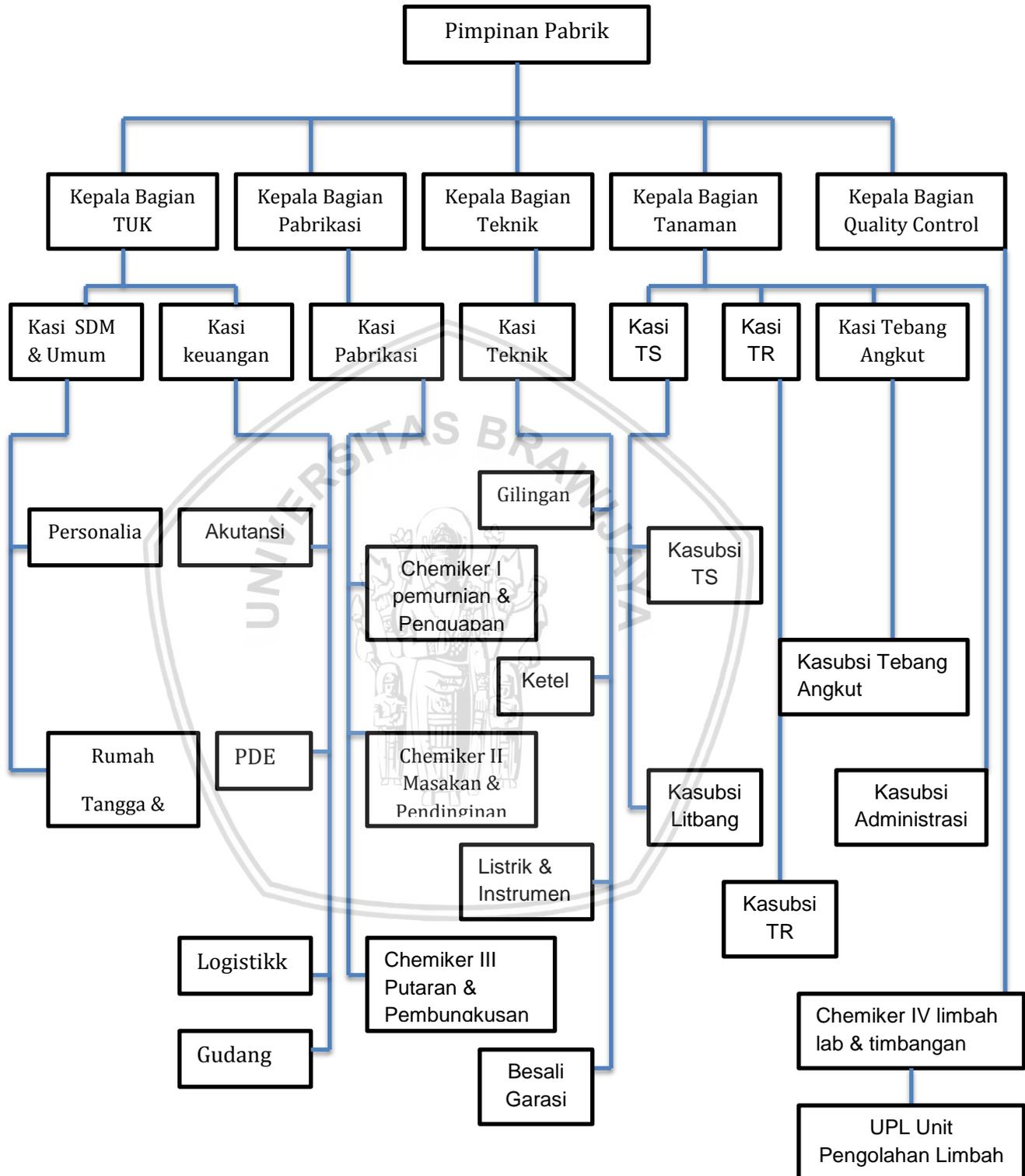
peluang-peluang mengembangkan usaha diversifikasi dengan berbasis tebu, dengan mengelola setiap produk yang memiliki nilai ekonomi sehingga dapat menekan harga pokok produksi utama.

Dan Misi Pabrik Gula Kebon Agung Malang adalah menyelenggarakan perusahaan secara professional dan dinamis, inovatif, dan produktif atas dasar prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance*), Meningkatkan kemitraan dengan petani atas dasar hubungan yang saling menguntungkan, Meningkatkan kinerja potensi sumber daya manusia yang tersedia di lingkungan perusahaan secara optimal, Mengembangkan perusahaan yang berwawasan lingkungan dan secara berkesinambungan menerapkan teknologi maju sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### **4.1.3 Organisasi Dan Personalia**

Struktur Organisasi PG. Kebon Agung Malang adalah struktur organisasi garis (lini). Masing-masing divisi atau bagian mempunyai wewenang untuk mendelegasikan tugas pada bawahannya dan bawahan hanya bertanggung jawab pada atasannya. Agar lebih jelas mengenai struktur organisasi PG. Kebon Agung Malang dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Pabrik Gula Kebon Agung Malang



Sumber : PG. Kebon Agung Malang, 2018.

#### 4.1.4 Jenis Karyawan pada Perusahaan

Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dalam suatu perusahaan. Karena karyawan merupakan faktor dalam peningkatan efisiensi dan kelancaran suatu perusahaan. Dalam hubungan kerja mereka mendapat kompensasi yang layak sesuai dengan jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Karyawab PG. Kebon Agung Malang dibagi menjadi dua, yaitu:

##### 1) Karyawan Staf

Karyawan staf merupakan karyawan tetap yang diangkat melalui kantor direksi dan menjabat sebagai pimpinan sampai kepala seksi pabrik. Dimana tugas pokoknya adalah sebagai pengatur dan bertanggung jawab penuh atas kelangsungan hidup perusahaan.

##### 2) Karyawan Non Staf

Karyawan non staf merupakan karyawan pelaksana yang pengangkatannya melalui personalia atas persetujuan pimpinan. Dalam PG. Kebon Agung Malang karyawan non staf dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

##### a. Karyawan tetap

Merupakan karyawan yang sifat hubungan kerjanya dengan perusahaan tidak tertentu atau batas waktu kerjanya tidak dapat ditentukan.

##### b. Karyawan tidak tetap

Merupakan karyawan yang sifat hubungannya kerjanya dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu atau sesuai dengan kondisi perusahaan.

- Karyawan Kampanye

Merupakan karyawan yang melakukan pekerjaannya dari permulaan tebu diangkut melalui timbangan sampai ke gilingan

yaitu bulan Mei sampai bulan Desember.

- Karyawan Harian Lepas

Merupakan karyawan yang bekerja secara insidental bila diperlukan perusahaan dengan upah yang didasarkan atas lama waktunya sesuai dengan perjanjian dengan mendapat imbalan upah.

#### 4.1.5 Jumlah Karyawan pada Perusahaan

Pada Pabrik Gula Kebon Agung Malang terdapat semua susunan jumlah karyawan yang telah ditetapkan diantaranya sebagai berikut:

**Tabel 4.1 : Formasi Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang**

Seksi	Staff	Tetap	Kamp	HL/PKWT	HKB	Jumlah
Bagian TUK	8	83	15	9	3	118
Bagian Tanaman	15	38	55	49	3	162
Bagian Pabrikasi	8	42	79	74	5	203
Bagian Quality Control (QC)	3	7	33	32	1	76
Bagian Teknik	8	90	53	198	4	189
<b>Total Keseluruhan</b>	<b>42</b>	<b>260</b>	<b>235</b>	<b>198</b>	<b>13</b>	<b>748</b>

Sumber : PG. Kebon Agung Malang, 2018.

#### 4.1.6 Pembagian Shift Karyawan pada Perusahaan

1) Untuk semua bagian departemen:

✚ Senin – Kamis : 07.30 - 15.00 WIB

✚ Jum'at : 07.00 - 11.00 dan 12.30 - 15.00 WIB

✚ Sabtu : 07.00 - 13.00 WIB

2) Untuk jam kerja shift

✚ Dinas Pagi : 05.00 - 13.00 WIB

✚ Dinas Siang : 16.30 - 21.00 WIB

✚ Dinas Malam : 21.00 - 05.00 WIB

3) Untuk karyawan atau staff bagian pabrikasi dan teknis

✚ Dinas Pagi : 05.00 - 13.00 WIB

✚ Dinas Siang : 16.00 - 23.00 WIB

✚ Dinas Malam : 23.30 - 05.30 WIB

✚ Dinas Transisi : 13.00 WIB

## 4.2 Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 135 orang responden karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang melalui kuesioner maka dapat ditarik gambaran responden berdasarkan Upah, Usia, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja.

### 4.2.1 Upah Responden

Distribusi upah responden disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2 : Upah Responden**

Upah	Frekuensi	Persentase
Rp. 2.000.001 - Rp.3.000.000	62	45.52
Rp. 3.000.001 - Rp.4.000.000	64	47.76
Rp. 4.000.001 - Rp.5.000.000	9	6.72
Jumlah	135	100

Sumber: Data diolah, 2018.

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden karyawan yang memiliki upah Rp. 2.000.001 - Rp.3.000.000 sebanyak 62 orang atau 45,52%, yang memiliki upah Rp. 3.000.001 - Rp.4.000.000 sebanyak 64 orang atau 47.76%, yang memiliki upah Rp. 4.000.001 - Rp.5.000.000 sebanyak 9 orang atau 6,72% .

#### 4.2.2. Usia Responden

Adapun distribusi usia responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 : Usia Responden**

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 Tahun	50	37.31
31 - 40 Tahun	63	47.01
41 - 50 Tahun	14	10.45
51 - 60 Tahun	8	5.22
Jumlah	135	100

Sumber: Data diolah, 2018.

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden karyawan yang memiliki Usia 21 – 30 tahun sebanyak 50 orang atau 37,31%, yang memiliki usia 31 – 40 Tahun sebanyak 63 orang atau 47.01%, yang memiliki usia 41 – 50 Tahun sebanyak 14 orang atau 10.45%, yang memiliki Usia 51 – 60 tahun sebanyak 8 orang atau 5,22% .

#### 4.2.3. Pendidikan Responden

Adapun distribusi pendidikan responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 : Pendidikan Responden**

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	37	27.61
SMP	21	15.67
SMA	71	52.99
S1	6	3.73
Total	135	100

Sumber: Data diolah, 2018.

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden karyawan yang memiliki pendidikan SD sebanyak 37 orang atau 27,61%, yang memiliki pendidikan SMP sebanyak 21 orang atau 15,67%, yang memiliki pendidikan SMA sebanyak 71 orang atau 52,99%, yang memiliki pendidikan S1 sebanyak 6 orang atau 3,73% .

#### 4.2.4. Pengalaman Kerja Responden

Adapun pengalaman kerja responden disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.5 : Pengalaman Kerja Responden**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
0 - 5 Tahun	19	14.08
6 - 10 Tahun	48	35.82
11 - 15 Tahun	61	45.52
16 - 20 Tahun	7	4.48
Jumlah	135	100

Sumber: Data diolah, 2018.

Dari tabel di atas terlihat bahwa responden karyawan yang memiliki pengalaman Kerja 0 – 5 tahun sebanyak 19 orang atau 14,08%, yang memiliki pengalaman kerja 6 – 10 tahun sebanyak 48 orang atau 35,82%, yang memiliki pengalaman kerja 11 – 15 tahun sebanyak 61 orang atau 45,52%, yang memiliki pengalaman kerja 16 – 20 tahun sebanyak 7 orang atau 4,48% .

### 4.3 Distribusi Responden

#### 4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X1)

Berikut ini akan disajikan distribusi frekwensi dari jawaban responden atas kuesioner yang telah disebarakan.

**Tabel 4.6 : Distribusi Frekuensi Variabel Upah (X1)**

Item Pertanyaan	Jumlah	Persen
1. Apakah upah yang saya terima selama ini telah sesuai dengan UMR dengan standar yang telah ditentukan		
a. Sangat Setuju	60	44.4
b. Setuju	59	43.7
c. Kurang Setuju	16	11.9
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
2. Apakah upah yang saya terima selama ini sudah sesuai dengan pekerjaan saya dalam memproduksi gula		
a. Sangat Setuju	65	48.1
b. Setuju	59	43.7
c. Kurang Setuju	11	8.1
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
3. Apakah upah yang saya terima selama ini sudah bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari		
a. Sangat Setuju	55	40.7
b. Setuju	68	50.4
c. Kurang Setuju	12	8.9
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Data diolah, 2018.

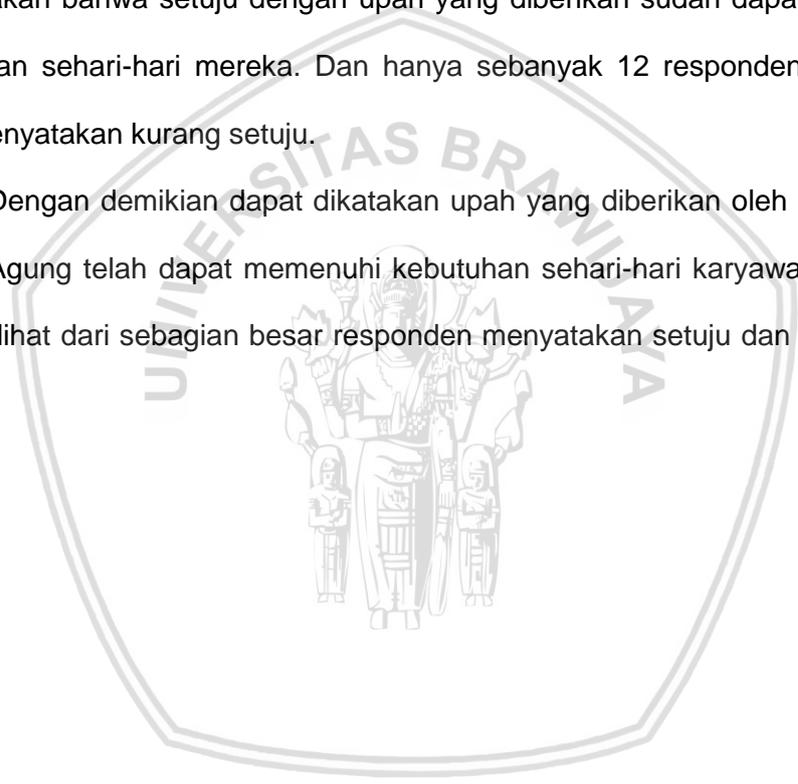
Pada item 1 yang merupakan indikator sistem pengupahan dapat dilihat bahwa sebanyak 60 responden atau 44.4% menyatakan sangat setuju bahwa upah yang diterima telah sesuai dengan UMR dengan standar yang telah ditentukan. Kemudian 59 responden atau 43.7% menyatakan setuju dan sebanyak 16 responden atau 11.9% menyatakan kurang setuju dengan hal itu.

Untuk item upah menurut produksi dapat dilihat bahwa sebanyak 65

responden atau 48.1% menyatakan bahwa sangat setuju dengan upah yang diterima menurut produksi yang dilakukan oleh responden tersebut. Lalu sebanyak 59 responden atau 43.7% menyatakan setuju dengan hal tersebut dan 11 responden atau 8.1% menyatakan kurang setuju.

Untuk item upah menurut kebutuhan dapat dilihat sebanyak 55 responden atau 40.7% menyatakan sangat setuju oleh pemberian upah menurut kebutuhan oleh perusahaan yang dirasa telah adil. Selanjutnya 68 responden atau 50.4% menyatakan bahwa setuju dengan upah yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Dan hanya sebanyak 12 responden atau 8.9% yang menyatakan kurang setuju.

Dengan demikian dapat dikatakan upah yang diberikan oleh Pabrik Gula Kebon Agung telah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawannya. Yang dapat dilihat dari sebagian besar responden menyatakan setuju dan dirasa telah adil.



#### 4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X2)

Tabel 4.7 : Distribusi Frekuensi Variabel Usia (X2)

Item Pertanyaan	Jumlah	Persen
1. Apakah saya mampu memberikan analisis dari setiap pekerjaan yang telah dilakukan		
a. Sangat Setuju	-	-
b. Setuju	13	9.6
c. Kurang Setuju	53	39.3
d. Tidak Setuju	69	51.1
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
2. Apakah saya mampu mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah dilakukan		
a. Sangat Setuju	-	-
b. Setuju	15	11.1
c. Kurang Setuju	88	65.2
d. Tidak Setuju	32	23.7
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
3. Apakah saya mampu memprediksi arah pekerjaan yang telah dilakukan		
a. Sangat Setuju	-	-
b. Setuju	23	17.0
c. Kurang Setuju	55	40.7
d. Tidak Setuju	57	42.2
e. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Data diolah, 2018.

Pada tabel diatas hanya 13 responden atau 9.6% menyatakan bahwa mereka setuju dalam hal mampu melakukan analisis dari setiap pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya 53 responden atau 39.3% menyatakan kurang setuju dengan hal tersebut. Dan sebanyak 69 reseponden atau 51.1% menyatakan bahwa tidak setuju.

Hampir seluruh responden menyatakan bahwa dirinya tidak setuju atau tidak yakin dengan kemampuan yang dimiliki dalam menganalisis setiap pekerjaan yang dilakukan dikarenakan mereka hanya mengikuti arahan dari atasan jadi sebagian besar dari mereka kurang begitu dapat menganalisis pekerjaan yang dilakukan karna kebanyakan dari responden masih berada dalam usia produktif yang artinya mereka juga baru dalam melakukan pekerjaan yang

berkaitan dengan produksi gula sehingga kemampuannya dalam menganalisis tidak terlalu mumpuni.

Pada item evaluasi pekerjaan sebanyak 15 responden atau 11.1% menyatakan setuju dengan kemampuan mengevaluasi setiap pekerjaan yang telah dilakukan. Lalu sebanyak 88 responden atau 65.2% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 32 responden atau 23.7% menyatakan tidak setuju dengan kemampuan mereka dalam mengevaluasi setiap pekerjaan.

Pada item kedua ini hampir seluruh responden menyatakan bahwa mereka kurang setuju dengan kemampuan mereka dalam mengevaluasi pekerjaan yang telah dilakukan. Usia sangat berpengaruh dalam daya berpikir seseorang. Semakin produktif usia seseorang maka akan semakin produktif pula daya berpikir yang dihasilkan.

Pada item ketiga yaitu prediksi pekerjaan sebanyak 23 responden atau 17.0% menyatakan setuju dengan hal tersebut. Tapi sebanyak 55 responden atau 40,7% menyatakan kurang setuju dan 57 responden atau 42.2% menyatakan tidak setuju dengan hal tersebut.

Hampir seluruh responden menyatakan hal yang berbanding terbalik mereka tidak setuju bahwa dirinya mampu memprediksi arah pekerjaan yang dilakukannya. Hal ini memperkuat bukti bahwa usia produktif berpengaruh terhadap jalan berpikir seseorang. Oleh sebab itu karyawan pada usia produktif seringkali belum begitu matang dalam menentukan arah pada setiap pekerjaan yang dilakukan di masa depan padahal itu merupakan ujung tombak perusahaan kedepannya.

#### 4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X4)

Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Variabel Pengalaman Kerja (X4)

Item Pertanyaan	Jumlah	Persen
1. Apakah masa kerja saya di PG kebon agung menentukan pengalaman kerja yang saya miliki		
a. Sangat Setuju	55	40.7
b. Setuju	31	23.0
c. Kurang Setuju	49	36.3
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
2. Apakah pengalaman kerja saya menentukan pengetahuan dan ketrampilan yang saya miliki		
a. Sangat Setuju	54	40.0
b. Setuju	64	47.4
c. Kurang Setuju	17	12.6
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
3. Apakah pengalaman kerja yang saya miliki menentukan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan yang berada di PG kebon agung		
a. Sangat Setuju	84	62.2
b. Setuju	30	22.2
c. Kurang Setuju	21	15.6
d. Tidak Setuju	-	-
e. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Data diolah, 2018.

Pada tabel di atas 55 responden atau 40.7% menyatakan sangat setuju bahwa masa kerja sangat menentukan pengalaman kerja yang dipunyai, 31 responden atau 23.0% menyatakan setuju dan 49 responden atau 36.3% menyatakan kurang setuju.

Semua responden menyatakan bahwa masa kerja seseorang akan berpengaruh terhadap pengalaman kerja seseorang. Karena semakin lama masa kerja seseorang akan semakin banyak pula pengalamannya.

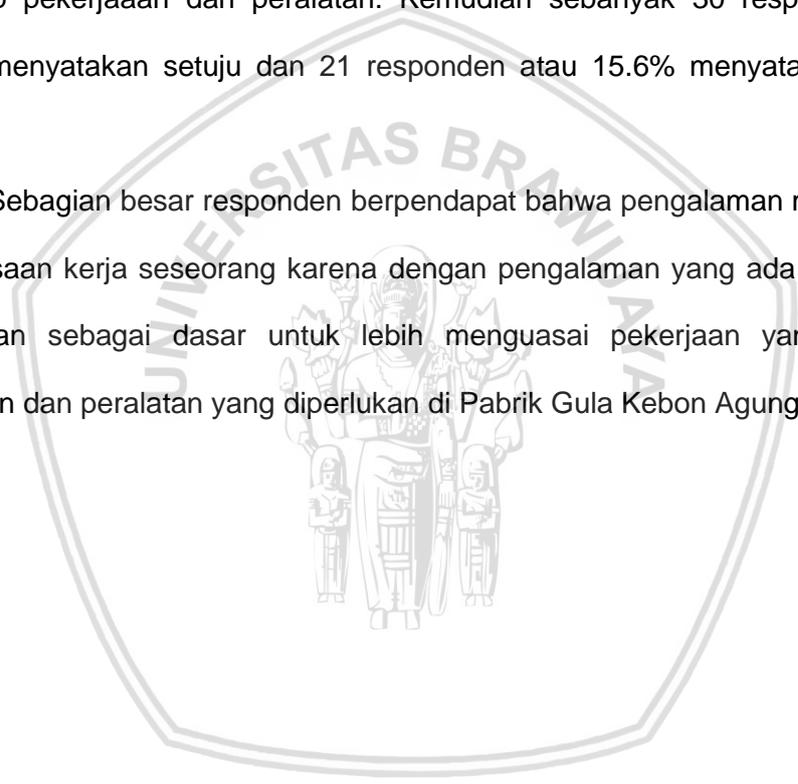
Berikutnya sebanyak 54 responden atau 40.0% menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman kerja seseorang akan dalam menentukan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki. 64 responden atau 47.4%

menyatakan setuju dan 17 responden atau 5.9% menyatakan kurang setuju.

Sebagian besar responden berpendapat bahwa semakin berpengalaman seseorang maka semakin banyak pula ketrampilan dan pengetahuan seseorang tersebut. Karena pengetahuan bisa didapatkan dimana saja termasuk diantaranya adalah berasal dari ketrampilan yang diperoleh selama bekerja.

Pada item penguasaan pekerjaan 84 responden atau 62.2% menyatakan sangat setuju bahwa pengalaman kerja sangat menentukan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Kemudian sebanyak 30 responden atau 22.2% menyatakan setuju dan 21 responden atau 15.6% menyatakan kurang setuju.

Sebagian besar responden berpendapat bahwa pengalaman menentukan penguasaan kerja seseorang karena dengan pengalaman yang ada maka akan digunakan sebagai dasar untuk lebih menguasai pekerjaan yang saat ini dilakukan dan peralatan yang diperlukan di Pabrik Gula Kebon Agung.



#### 4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

**Tabel 4.9 : Distribusi Frekuensi Variabel Produktivitas Kerja (Y)**

Item Pertanyaan	Jumlah	Persen
1. Apakah tingkat kemampuan yang saya miliki mampu meningkatkan hasil produktivitas kerja di perusahaan		
a. Sangat Setuju	-	-
b. Setuju	95	70.4
c. Kurang Setuju	28	20.7
d. Tidak Setuju	12	8.9
e. Sangat Tidak Setuju	-	-
2. Apakah saya mampu memiliki semangat kerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan prestasi kerja		
a. Sangat Setuju	-	-
b. Setuju	74	54.8
c. Kurang Setuju	49	36.3
d. Tidak Setuju	12	8.9
e. Sangat Tidak Setuju	-	-

Sumber : Data diolah, 2018.

Pada tabel terlihat 95 responden atau 70.4% menyatakan setuju bahwa kemampuan yang mereka miliki mampu meningkatkan produktivitas kerja di perusahaan. Selanjutnya 28 responden atau 20.7% menyatakan kurang setuju dan sebanyak 12 responden atau 8.9% menyatakan tidak setuju.

Terlihat bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka mampu melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini membuktikan bahwa mereka produktif dalam pekerjaannya.

Pada item semangat kerja 74 responden atau 54.8% menyatakan setuju bahwa mereka mampu memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitasnya di perusahaan. Lalu sebanyak 49 responden atau 36.3% menyatakan kurang setuju dan 12 responden atau 8.9% menyatakan tidak setuju dengan hal tersebut.

Dengan demikian dapat dikatakan semangat kerja cukup berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja harus dimiliki oleh karyawan dalam arti harus selalu dapat menunjukkan suatu peningkatan/ prestasi kerja. Untuk dapat menunjukkan prestasinya dituntut adanya suatu semangat kerja yang tinggi. Dapat dikatakan semangat kerja yang tinggi pasti akan membuat rasa puas terhadap pekerjaannya, sebaliknya semangat kerja yang rendah apabila karyawan merasa tidak puas atas hasil kerja yang dilakukan.



#### 4.4 Analisis Uji Asumsi

Analisis Regresi linier digunakan dalam penelitian ini sebagai alat untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebelum hasil  $R^2$  dapat digunakan, maka persamaan yang dibangun harus lulus uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Autokorelasi, dan Normalitas. Adapun hasil pengujian akan disajikan dalam sub-sub bab di bawah ini.

##### 4.4.1 Uji Multikolinearitas

Pengukuran uji Multikolinearitas didapatkan dari perhitungan nilai VIF atau *Variance Inflation Factor*. Ambang batas tertinggi dari nilai VIF adalah 10 dengan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1. Adapun hasil uji Multikol dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.10 : Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Upah	.773	1.294
Usia	.754	1.326
Pendidikan	.944	1.059
Pengalaman Kerja	.757	1.320

Sumber: Data diolah, 2018.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) pada variabel Upah ( $X_1$ ) sebesar 1,294 menunjukkan bahwa nilai VIF < 10, dan nilai tolerance 0,773 > 0,1. Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel Upah ( $X_1$ ) tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pada variabel Usia ( $X_2$ ) sebesar

1,326 menunjukkan bahwa nilai VIF  $< 10$ , dan nilai tolerance  $0,754 > 0,1$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel Usia ( $X_2$ ) tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dan pada variabel Pendidikan ( $X_3$ ) menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1,059 yang mana  $< 10$ , dan nilai tolerance  $0,944 > 0,1$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel pendidikan ( $X_3$ ) tidak terdapat masalah multikolinearitas. Pada variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) menunjukkan bahwa nilai VIF sebesar 1,320  $< 10$ , dan nilai tolerance  $0,757 > 0,1$ . Dengan demikian menunjukkan bahwa pada variabel Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel bebas kurang dari 10, dan nilai tolerance setiap variabel bebas lebih dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bebas yang digunakan yaitu Upah, Usia, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja tidak terdapat masalah multikolinearitas.

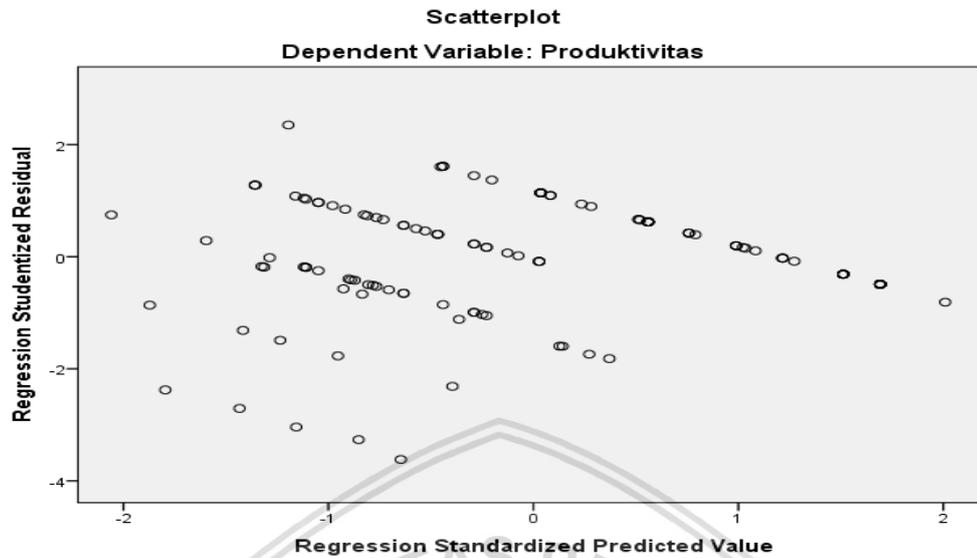
#### 4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji kedua yang dilakukan adalah Heteroskedastisitas atau ketidaksamaan varian dari nilai-nilai residual untuk semua amatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi bisa dilihat dari pola yang terbentuk pada titik-titik yang terdapat pada grafik scatterplot. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3 berikut :

**Gambar 4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data diolah, 2018.

Berdasarkan Hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 4.3 terhadap model regresi linier antara Upah, Usia, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas menggunakan grafik Scatter plot diketahui titik-titik plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan bahwa dalam hasil pengujian tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

Penelitian ini juga menggunakan Uji Gletser yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Tabel 4.11 : Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-12.026	4.644		-2.589	.011
1 Upah	-.328	.205	-.129	-1.603	.111
Usia	.260	.272	.588	.957	.341
Pendidikan	.009	.110	.006	.085	.932
Pengalaman Kerja	.231	.203	.173	1.141	.256

a. Dependent Variable: Abs.res

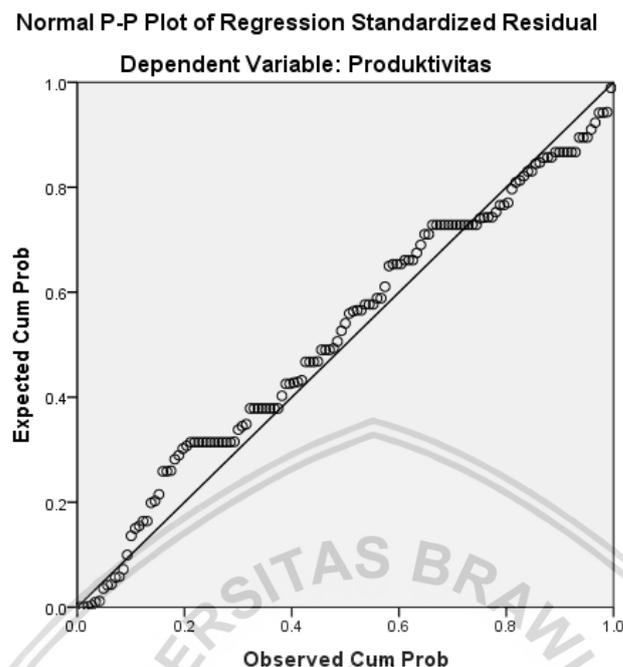
Sumber: Data Penelitian Diolah, 2018.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser diperoleh nilai signifikansi pada seluruh variabel bebas lebih dari alpha 0,05 sehingga tidak ditemukan indikasi adanya masalah heteroskedastisitas.

#### 4.4.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pemeriksaan apakah residual berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan grafis P-P Plot. Bila data berdistribusi normal maka akan memiliki P-P plot yang membentuk suatu garis lurus diagonal. Dan jika menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka nilai residual dari model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar 4.4 berikut ini:

**Gambar 4.4 : Hasil Uji Normalitas**



Sumber : Data diolah, 2018.

Pada gambar 4.4 tersebut terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal. Sehingga berdasarkan hasil gambar di atas dapat diketahui bahwa banyak titik-titik data yang berada dalam satu garis lurus, sehingga dapat dikatakan bahwa data-data bersifat normal atau berdistribusi normal.

Selain dengan P-P Plot untuk menguji Normalitas pada penelitian ini juga menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov, Konsep dasar dari Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Penerapan pada Uji Kolmogorov Smirnov adalah bahwa jika signifikan dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal baku, berarti data tersebut tidak normal.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		135
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.72030218
	Absolute	.107
Most Extreme Differences	Positive	.063
	Negative	-.107
Kolmogorov-Smirnov Z		1.238
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093

Sumber : Data Penelitian Diolah, 2018.

Intepretasinya adalah bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diintepretasikan sebagai tidak normal. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi 0,093 lebih dari alpha 0,05 sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

#### 4.4.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan masalah autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama yang lain. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari suatu observasi ke observasi lainnya. Dan untuk mengetahui adanya autokorelasi dapat digunakan uji Drubin Watson (DW-test).

**Tabel 4.13 : Hasil Uji Durbin Watson (DW-Test)****Model Summary<sup>b</sup>**

Model	Durbin-Watson
1	1.847 <sup>a</sup>

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson didapat nilai statistik Durbin-Watson sebesar 1,847, sedangkan nilai kritis Durbin-Watson yang diperoleh dengan jumlah variabel ( $k$ ) = 5, jumlah pengamatan ( $n$ ) = 135, dan  $\alpha$  = 5% sehingga diperoleh nilai  $dL$  = 1,651 dan  $dU$  = 1,777 maka:

1.  $dU < d_{hitung} < 4-dL$
2.  $1,777 < 1,847 < (4 - 1,651)$
3.  $1,777 < 1,847 < 2,349$

Dari hasil perhitungan terlihat bahwa nilai statistik DW untuk semua variabel adalah 1,847 yaitu lebih besar dari  $dU$  = 1,777 dan lebih kecil dari  $4-dL$  = 2,349. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi autokorelasi, dengan demikian asumsi regresi linear klasik dapat diterima.

Selain menggunakan uji di atas, peneliti juga menggunakan *Run Test*, yang dipergunakan untuk melihat apakah data residual bersifat acak atau tidak. Bila bersifat acak berarti terjadi masalah autokorelasi. Residual regresi diolah dengan uji *Run Test*, kemudian membandingkan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) yang dipergunakan. Apabila nilai hasil uji Run Test lebih besar daripada tingkat signifikansi ( $\alpha$ ), maka tidak terdapat masalah autokorelasi pada data yang diuji.

**Tabel 4.14 : Hasil Uji Autokorelasi Runs Test**

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.69944
Cases < Test Value	67
Cases >= Test Value	68
Total Cases	135
Number of Runs	68
Z	-.086
Asymp. Sig. (2-tailed)	.932

a. Median

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2018.

Hasil pengujian asumsi autokorelasi dengan Runs test diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,932 dan lebih dari alpha 0,05 sehingga tidak ditemukan masalah autokorelasi.

#### 4.4.5 Pengujian Hipotesis

Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis antara variabel Upah (X1), Usia (X2), Tingkat pendidikan (X3), dan Pengalaman Kerja (X4) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y) pada Pabrik Gula Kebon Agung bagian Pabrikasi Kota Malang dengan menggunakan uji simultan (Uji F), Koefisien determinasi ( $R^2$ ), dan uji parsial (Uji t)

##### 4.4.5.1 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji adalah

variabel upah, usia, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap produktifitas tenaga kerja. Untuk mengetahui apakah variabel *independent* berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel *dependent* yaitu dengan cara membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ . Dimana kriteria pengujiannya yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

**Tabel 4.15 : Hasil Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5789.654	4	1447.414	31.092	.000 <sup>b</sup>
	Residual	6051.770	130	46.552		
	Total	11841.424	134			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan, Upah, Usia

Sumber : Data Primer diolah, 2018 (Lampiran).

Dari hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 130$  dan dengan confident interval sebesar 95% ( $\alpha = 5\%$ ) diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,441 Dan berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  analisis regresi tersebut adalah 31.092

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa signifikansi uji F berada jauh di bawah 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan kata lain, variabel-variabel Upah, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang.

#### 4.4.5.2 Uji t

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini hipotesis yang diuji yaitu variabel upah, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kebom Agung Malang.

Cara menganalisis hasil uji T sendiri yang menggunakan uji t (t-test) dengan cara membandingkannya dengan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Dengan *confident interval* sebesar 95% ( $\alpha = 5\%$ ) dan diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,978.

**Tabel 4.16 : Hasil Uji t (Parsial)**

Model	t hitung	t tabel	Sig.
(Constant)	3.049	1.978	.003
1 Upah	5.734	1.978	.000
Usia	-2.273	1.978	.025
Pendidikan	2.479	1.978	.014
Pengalaman Kerja	3.421	1.978	.001

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil pada tabel 4.16 dapat diketahui bahwa variabel upah, usia, pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Kebon Agung Malang. Dan secara statistik analisis regresi secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Uji Parsial antara Upah ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas (Y) didapatkan nilai t hitung (5,734) lebih dari t tabel (1,978) atau nilai signifikansi (0,000) kurang dari alpha (0,050) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Upah ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas karyawan (Y), dengan asumsi variabel lain yang digunakan bersifat konstan.

- b. Uji Parsial antara Usia ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ) didapatkan nilai  $t$  hitung (-2,273) lebih dari  $t$  tabel (1,978) atau nilai signifikansi (0,025) kurang dari  $\alpha$  (0,050) sehingga terdapat pengaruh signifikan negatif antara Usia ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi variabel lain yang digunakan bersifat konstan.
- c. Uji Parsial antara Pendidikan ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ) didapatkan nilai  $t$  hitung (2,479) lebih dari  $t$  tabel (1,978) atau nilai signifikansi (0,014) kurang dari  $\alpha$  (0,050) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Pendidikan ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi variabel lain yang digunakan bersifat konstan.
- d. Uji Parsial antara Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) terhadap Produktivitas ( $Y$ ) didapatkan nilai  $t$  hitung (3,421) lebih dari  $t$  tabel (1,978) atau nilai signifikansi (0,001) kurang dari  $\alpha$  (0,050) sehingga terdapat pengaruh signifikan antara Pendidikan ( $X_4$ ) terhadap Produktivitas karyawan ( $Y$ ), dengan asumsi variabel lain yang digunakan bersifat konstan.

Dari hasil pengujian uji  $t$  dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa secara parsial seluruh variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Kesimpulan itu didapatkan dari nilai signifikansi seluruh variabel bebas Upah, Usia, Pendidikan, dan Pengalaman kerja berada di bawah 0,05. Dengan demikian  $H_0$  dalam hipotesis kerja II penelitian ini diterima.

#### 4.4.5.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Setelah diketahui bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, maka untuk kepentingan analisis lebih lanjut akan dicari seberapa kuat pengaruh seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahuinya, maka dari hasil analisis di atas akan dicari nilai  $R^2$ . Adapun hasil perhitungan  $R^2$  disajikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 4.17 : Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 <sup>a</sup>	.489	.473	6.82291

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Pendidikan, Upah, Usia

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2018.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0.489 Nilai ini bermakna 48,9% produktifitas kerja karyawan dipengaruhi oleh Upah, Usia, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja. Sedangkan sebesar 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Koefisien korelasi berganda menggambarkan kuatnya hubungan antara Upah, Usia, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas yaitu sebesar 0,699. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat korelasi antara Upah, Usia, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama terhadap Produktivitas adalah kuat.

#### 4.4.5.4 Analisis Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pada bagian ini akan dilakukan analisis data mengenai pengaruh variabel Upah ( $X_1$ ), Usia ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) terhadap Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) pada PG. Kebom Agung Malang. Berdasarkan dari data hasil penelitian maka dapat ditemukan hasil analisa regresi linear berganda, yang dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

**Tabel 4.18 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	27.196	8.919		3.049	.003
1 Upah	2.255	.393	.409	5.734	.000
Usia	-1.189	.523	-.164	-2.273	.025
Pendidikan	.522	.211	.160	2.479	.014
Pengalaman Kerja	1.332	.390	.246	3.421	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Primer diolah, 2018.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = 27,196 + 2,255 X_1 - 1,189 X_2 + 0,522 X_3 + 1,332 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $b_0$ ) sebesar 27,196 menunjukkan bahwa tanpa ada pengaruh dari variabel Upah ( $X_1$ ), Usia ( $X_2$ ), Pendidikan ( $X_3$ ), dan Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) maka nilai variabel Produktivitas Karyawan ( $Y$ ) adalah 27,196 persen.
2. Nilai Koefisien Upah ( $X_1$ ) sebesar 2,255. Sehingga jika Upah ( $X_1$ ) mengalami kenaikan sebesar Rp 1.000 maka produktivitas karyawan pada PG. Kebon Agung Malang akan meningkat rata-rata sebesar 2,255 persen.

3. Nilai Koefisien Usia ( $X_2$ ) sebesar -1,189. Sehingga jika Usia ( $X_2$ ) mengalami peningkatan selama 1 tahun maka produktivitas karyawan pada PG. Kebon Agung Malang akan mengalami penurunan rata-rata sebesar 1,189 persen.
4. Nilai Koefisien Pendidikan ( $X_3$ ) sebesar 0,522. Sehingga jika pendidikan ( $X_3$ ) mengalami peningkatan satu jenjang pendidikan maka produktivitas karyawan pada PG. Kebon Agung Malang akan mengalami kenaikan rata-rata sebesar 0,522 persen.
5. Nilai Koefisien Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) sebesar 1,332. Sehingga jika Pengalaman Kerja ( $X_4$ ) mengalami peningkatan selama 1 tahun maka produktivitas karyawan pada PG. Kebon Agung Malang akan mengalami kenaikan rata-rata sebesar 1,332 persen.

#### 4.5 Pembahasan

Hasil penelitian yang telah diperoleh dengan menggunakan analisis regresi berganda perlu dibandingkan dengan berbagai teori dari penelitian-penelitian terdahulu yang sudah dibahas dalam bab Kajian Pustaka. Adapun pembahasannya sebagai berikut.

##### 4.5.1 Pengaruh Upah terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan pada kajian pustaka diawal diketahui bahwa upah dan produktivitas karyawan memiliki pengaruh yang positif signifikan maksudnya Hubungan yang terjadi lebih bersifat timbal balik, jika produktivitas seorang tenaga kerja meningkat maka tingkat upah akan mengalami peningkatan juga sehingga upah rill akan naik.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Upah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan di PG Kebon Agung Malang. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini untuk variabel Upah

menghasilkan koefisien ( $\beta_1$ ) yaitu 2,255, dan hasil uji kesesuaian menghasilkan nilai t-stat variabel Upah lebih besar dari nilai t-tabel ( $5,734 > 1,978$ ). Disamping itu nilai probabilitas variabel Upah yang didapat lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,000 < 0,050$ ).

Kebijakan upah yang dikembangkan di PG. Kebon Agung selama ini menggunakan kebijakan yang dirasa sudah memenuhi rasa keadilan oleh karyawan. Dari amatan yang dilakukan di lapangan, ditemukan bahwa rata-rata pekerja tetap dan pekerja harian atau lepas, kebanyakan tidak bermasalah dengan upah pekerjaan yang dilakukan secara *overtime* atau lembur diberi kompensasi yang sepadan dengan hasil jerih payah karyawan tersebut.

Kebijakan lain yang dikembangkan oleh PG. Kebon Agung untuk karyawannya dalam hal upah adalah adanya kompensasi yang berimbang. Sebagai contoh, penambahan jam kerja di luar jam kerja formal akan dihargai sebesar upah per jam tergantung dari jabatan dan divisi karyawan itu bekerja. Karyawan unit pabrikasi memiliki kompensasi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di divisi administrasi. Demikian juga upah tersebut masih ditambah dengan berbagai tunjangan untuk karyawan tetap seperti adanya THR dan bantuan pengobatan atau layanan kesehatan bagi karyawan di PG. Kebon Agung.

Kebijakan upah tersebut terbukti nyata berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Semangat kerja karyawan meningkat karena insentif dan tambahan yang diadakan oleh manajemen memang sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan. Dalam wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan yang masih aktif bekerja, didapatkan adanya temuan bahwa upah yang mereka terima, tidak saja berlaku selama mereka masih bekerja. Ada juga tunjangan yang diberikan setelah mereka purna

tugas atau pensiun dari PG. Kebon Agung. Beberapa karyawan yang telah purna tugas sampai sekarang masih mendapatkan fasilitas dari perusahaan seperti tunjangan kesehatan. Tunjangan kesehatan tersebut adalah upaya kerjasama PG. Kebon Agung dengan RS. Lavalette di kota Malang. Mantan karyawan di level manajemen mendapatkan fasilitas berobat di Rumah Sakit tersebut walaupun mereka telah pensiun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Adhitya Pratama Nugraha dengan judul "Pengaruh tingkat usia, tingkat pendidikan dan tingkat upah terhadap produktivitas tenaga kerja wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang." Hasil penelitian menunjukkan variabel Upah berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai koefisien regresi yaitu 0.191.

#### **4.5.2. Pengaruh Usia terhadap Produktifitas Kerja**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Usia berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan di PG Kebon Agung Malang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien ( $\beta_2$ ) yaitu -1,189 dan hasil uji kesesuaian menghasilkan nilai t-stat variabel usia lebih besar dari nilai t-tabel ( $-2,273 > 1,978$ ). Disamping itu nilai probabilitas variabel usia yang didapat lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ( $0,025 < 0,050$ ).

Temuan ini mendukung pendapat yang dikemukakan oleh para ahli bahwa usia berpengaruh terhadap produktivitas. Dan juga pendapat ini sejalan dengan pendapat Amron (2009) menyatakan bahwa Umur tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat.

Dari amatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, rata-rata karyawan berada di usia produktif. Di divisi pabrikasi, pekerjaan yang dilakukan cukup berat

dan memakan banyak tenaga. Proses pembuatan gula dimulai dari penerimaan bahan baku. Dalam proses ini diperlukan karyawan dengan usia yang relatif muda dan berbadan kuat. Walaupun berbagai alat bantu produksi seperti *crane*, *hand tractor*, *mini tractor*, *conveyor*, maupun kereta dorong tersedia, tetapi beban bahan baku yang dimuat dan diolah memerlukan tenaga yang konsisten besarnya. Di area ini, usia selalu menjadi penghalang. Beberapa karyawan yang diwawancara oleh peneliti mengakui hal tersebut. Istilah yang dikemukakan oleh mereka adalah Usia tidak bisa dibohongi. Kebanyakan karyawan yang telah berusia di atas 35 lebih banyak bekerja dalam posisi yang tidak terlalu banyak mengeluarkan tenaga.

Dalam proses penggilingan, tebu yang telah lolos uji rendemen akan digiling sebanyak 10 kali dengan menggunakan 5 unit mesin giling. Dalam proses ini, tenaga kerja yang dominan adalah tenaga kerja dengan umur yang rata-rata muda semua atau berusia 20 tahunan. Mereka bergantian mengoperasikan mesin giling, mengangkut hasil giling, membersihkan mesin giling, merawat, dan mengirim nira hasil giling tersebut ke bagian pemurnian. Dari sini dapat dilihat bahwa semakin tinggi usia karyawan, maka produktifitasnya akan berkurang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Eben Tua Pandapotan dengan judul "Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada PT.Gandum Malang)." Hasil penelitian menunjukkan variabel Usia berpengaruh signifikan dan negatif dengan nilai koefisien regresi yaitu 0.094.

#### **4.5.3. Pengaruh Pendidikan terhadap Produktifitas Kerja**

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan pada kajian pustaka diawal diketahui bahwa Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut (Simanjuntak, 2001). Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong

tenaga kerja yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif (Kurniawan, 2010). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa tingkat pendidikan seseorang tenaga kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, karena orang yang berpendidikan tinggi memiliki pengetahuan yang lebih untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan di PG Kebon Agung Malang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien ( $\beta_3$ ) yaitu 0,522 dan hasil uji kesesuaian menghasilkan nilai t-stat variabel pendidikan lebih besar dari nilai t-tabel ( $2,479 > 1,978$ ). Disamping itu nilai probabilitas variabel pendidikan yang didapat lebih kecil dari nilai alpha ( $0,014 < 0,050$ ).

Dari hasil amatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, ditemukan bahwa tenaga kerja yang ada di PG. Kebon Agung khususnya bagian pabrikasi tidak perlu berpendidikan tinggi. Dikarenakan pada bagian Pabrikasi rata-rata lulusan SMA sebanyak 71 orang (52,99%) hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang diperlukan dalam bagian ini menurut bagian HRD saat proses rekrutmen adalah karyawan yang mampu bekerja keras, mampu bekerja dalam tim kerja, berdedikasi, dan tidak banyak keluhan, baik pribadi maupun keluarga.

Pendidikan tinggi dalam bidang pabrikasi layak dipertimbangkan untuk bagian-bagian yang memerlukan pemikiran seperti bagian LitBang, Administrasi, Komunikasi dan Informasi, serta level staf dan manajemen. Tetapi dalam divisi pabrikasi yang menjadi fokus penelitian ini, tingkat pendidikan tidak menjadi sesuatu yang perlu.

Dengan demikian, semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas. Karena pekerjaan yang dilakukan pada bagian pabrikasi membutuhkan ketrampilan yang tinggi dan memiliki pola

yang terus menerus konsisten dan sama. Penulis berkesempatan melakukan wawancara dengan beberapa orang yang berpendidikan setingkat SMA. Mereka mengatakan bahwa pelajaran sekolah telah dilupakan dan hanya sebagian kecil dari pelajaran tersebut yang masih mereka ingat. Rata-rata mereka hanya mengingat pelajaran-pelajaran umum. Dan sebagian besar dari pelajaran yang mereka terima tidak digunakan lagi dalam pekerjaan mereka.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Hanna Rianita Putri dengan judul "Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian produksi CV.Karunia Abadi Wonosobo." Hasil penelitian menjelaskan variabel pendidikan berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,156. Dengan nilai thitung sebesar 2,077 dan signifikansinya 0,042. Dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 dan thitung > ttabel (2,077 > 1,994) membuktikan bahwa variabel pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

#### **4.5.4. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktifitas Kerja**

Berdasarkan teori yang sudah dijelaskan pada kajian pustaka diawal diketahui bahwa semakin lama seseorang dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keahliannya maka diharapkan akan mampu meningkatkan produktivitasnya. Maka dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Amron, 2009).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PG Kebon Agung Malang yang ditunjukkan dengan nilai koefisien ( $\beta_4$ ) yaitu 1,332 dan uji kesesuaian menghasilkan nilai t-stat variabel pengalaman usaha lebih besar dari nilai t-tabel (3,421 > 1,978) Disamping itu nilai probabilitas variabel pendidikan yang didapat lebih kecil dari nilai alpha (0,001 < 0,050).

Dari amatan penulis, karyawan yang berpengalaman akan nampak berbeda dengan karyawan yang masih baru. Karyawan yang berpengalaman memiliki ritme bekerja yang terstruktur dan terencana. Mereka memiliki organisasi pekerjaan yang memberikan mereka waktu yang lebih untuk bersantai dan rileks. Hal ini berbeda dengan karyawan yang baru bekerja. Kebanyakan dari karyawan baru masih melakukan proses penyesuaian baik itu terhadap alat, prosedur, maupun sanksi yang akan diberikan jika terjadi kesalahan.

Karyawan yang berpengalaman, sangat mudah mencapai target yang diberikan. Mereka sudah memahami dan mengerti beberapa langkah kedepan terhadap pekerjaannya. Sebagai contoh, pada bagian penerimaan bahan baku, karyawan yang berpengalaman dapat langsung menaksir dengan tepat rendemen tebu. Hal ini berbeda dengan karyawan baru yang masih harus melakukan berbagai uji dan analisis terhadap bahan baku yang datang.

Demikian juga dengan karyawan bagian penggilingan. Mereka yang berpengalaman bekerja secara konsisten satu kali bekerja tanpa ada pengulangan. Karyawan yang masih baru memerlukan beberapa pengulangan seperti memasukkan tebu, mengukur derajat penggilingan, dan jumlah tekanan yang diperlukan sampai mencapai ukuran yang diperlukan sesuai dengan rendemen tebu yang didapatkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ganjar Mulya Sukmana dengan judul "Pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pemberian insentif kerja terhadap produktivitas tenaga kerja (Kasus pada CV.Yugatama Prima Mandiri Kab.Jember) penelitian ini menjelaskan variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai koefisien regresi yaitu 0,015.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian Pabrikasi pada Pabrik Gula Kebon Agung Kota Malang. Kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa kebijakan upah berpengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil kontribusi yang diberikan karyawan pada PG. Kebon Agung Malang telah sesuai dengan harapan sehingga timbal baliknya PG. Kebon Agung Malang memberikan upah yang sepadan dengan hasil yang diberikan. Dilihat dari hasil penelitian besar upah bagi karyawan dengan status Harian Lepas (HL) berkisar antara Rp. 2.000.001 – Rp. 3.000.000 sebanyak 62 karyawan (45,52%) dan besar upah yang diperoleh karyawan di bagian Pabrikasi rata-rata sebesar Rp. 3.000.001 – Rp. 4.000.000 terdapat sebanyak 64 karyawan (47,76%) dengan upah tersebut mereka sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diperlukan. Selain itu dilevel lain yang lebih tinggi upah yang didapat berkisar antara Rp. 4.000.001 – Rp. 5.000.000 terdapat sebanyak 9 karyawan (6,72%) diberikan kepada Kepala bagian Penerimaan, Timbangan, Gilingan, Pemurnian, Penguapan, Masakan, Putaran, Pembungkusan. Upah tersebut sudah sesuai dengan kontribusi yang diberikan setiap karyawan untuk PG. Kebon Agung Malang.

2. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa adanya hubungan negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini menjelaskan bahwa jika adanya peningkatan usia akan mengakibatkan penurunan produktivitas kerja karyawan bagian pabrikan di PG. Kebon Agung Malang. Sebagian besar karyawan unit pabrikan di PG. Kebon Agung Malang berada pada usia produktif dimana sebanyak 50 karyawan (37,13%) memiliki usia 21-30 tahun sedangkan 63 karyawan (47,01%) memiliki usia 31-40 tahun. Karena pekerjaan yang dilakukan dalam bagian pabrikan cukup berat dan memakan banyak tenaga. Hal ini akan sangat berpengaruh pada kontribusi yang diberikan setiap karyawan untuk PG. Kebon Agung Malang..
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa tenaga kerja yang ada di PG. Kebon Agung Malang khususnya bagian pabrikan tidak perlu berpendidikan tinggi. Dikarenakan pada bagian Pabrikan rata-rata lulusan SMA sebanyak 71 orang (52,99%) hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang diperlukan dalam bagian ini menurut bagian HRD saat proses rekrutmen adalah karyawan yang mampu bekerja keras, mampu bekerja dalam tim kerja, berdedikasi, dan tidak banyak keluhan, baik pribadi maupun keluarga.
4. Berdasarkan hasil penelitian ini mayoritas karyawan bagian pabrikan dapat dikatakan sudah berpengalaman dimana sebanyak 61 karyawan (45,52%) memiliki pengalaman kerja 11- 15 tahun. Karyawan yang berpengalaman memiliki ritme bekerja yang terstruktur dan terencana sehingga mereka dinilai sudah mampu mencapai target produksi yang ditetapkan oleh PG. Kebon Agung Malang.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah tingkat upah. Hal ini disebabkan

pekerjaan yang dilakukan secara *over time* atau lembur diberikan dengan upah yang sepadan dengan hasil perih payah karyawan tersebut. Kebijakan tingkat upah tersebut terbukti nyata mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan karena dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat seiring bertambahnya upah pokok dan upah lembur yang diberikan oleh PG. Kebon Agung Malang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan penelitian yang telah diteliti, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PG Kebon Agung di kota Malang, maupun pihak-pihak lainnya. Adapun saran yang diberikan adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan kesimpulan yang ada mengenai pemberian upah terhadap kontribusi karyawan melalui Produktivitas kerja yang dihasilkan dirasa sudah cukup baik, dimana PG. Kebon Agung Malang ini sudah sangat memperhatikan kesejahteraan bagi karyawannya khususnya di bagian pabrikasi. Sebab dari sistem pengupahan yang diterapkan, keadilan dan kesesuaian dalam pemberian upah sudah bisa terpenuhi, terbukti dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan insentif dan tambahan yang diadakan oleh manajemen memang sesuai dengan harapan dan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan bahkan upah yang mereka terima, tidak saja berlaku selama mereka masih bekerja. Ada juga tunjangan yang diberikan setelah mereka pensiun dari PG. Kebon Agung Malang. Maka dari itu untuk mempertahankan semua agar sesuai target yang diharapkan perlu adanya konsistensi yang kuat dalam sistem pemberian upah di PG Kebon Agung Malang.

2. Dalam upaya memaksimalkan Produktivitas kerja karyawan di PG. Kebon Agung Malang, penempatan karyawan khususnya dibagian Pabrikasi harus memperhatikan usia dari karyawan itu sendiri. Mengingat pekerjaan di bidang tersebut membutuhkan karyawan di usia produktif yakni diusia 20-35 tahun, langkah yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan tambahan kewenangan dan kepercayaan kepada mereka untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan akan lebih dewasa dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu kejelasan mengenai aturan jenjang karir, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi.
3. Dari segi pendidikan seperti halnya diatas pada kesimpulan dinyatakan bahwa karyawan pabrikasi tidak terlalu membutuhkan seseorang dengan latar belakang pendidikan tinggi tetapi lebih kepada kemampuan bekerja dalam tim, berdedikasi tinggi, mampu bekerja keras, dan memiliki fisik yang kuat dan membutuhkan keterampilan yang tinggi serta memiliki pola yang terus menerus secara konsisten. Untuk itu Bagi perusahaan dalam merekrut karyawan baru untuk dapat lebih memperhatikan kemampuan dasar yang dimiliki baik dari segi keterampilan, keadaan fisik serta semangat kerja keras yang dimiliki. Sehingga hasil produksi terus dapat ditingkatkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, demi keberlangsungan hidup PG.Kebon Agung Malang dalam jangka panjang.
4. Perusahaan lebih baik mengutamakan pelatihan praktek langsung dibanding teori, dengan menggunakan peralatan yang sering digunakan oleh karyawan tersebut agar karyawan mengetahui betul cara kerja peralatan yang digunakannya. Hal ini akan sangat membantu bagi mereka karyawan baru pada bagian pabrikasi, hal-hal teknis berkaitan

dengan jobdesk perlu dibimbing baik melalui karyawan yang sudah lebih dulu berpengalaman atau secara terpisah manajemen pabrik mengadakan pelatihan khusus untuk mereka. Dengan harapan keterampilan mereka bisa terus dilatih yang pada akhirnya peningkatan produktivitas kerja bisa bertambah seiring berjalannya waktu.

5. Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Upah merupakan faktor yang paling berpengaruh untuk bisa mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya. PG Kebon Agung Malang dapat menggunakan hal ini sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperhatikan lagi proporsi upah yang diberikan pada karyawan, agar mereka semakin termotivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai target yang ditentukan. Selain itu variabel pengalaman usaha juga terbilang besar pengaruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Hal ini juga menandakan bahwa tambahan pelatihan sangat diperlukan bagi mereka yang butuh untuk diasah lagi ketrampilannya, dan juga menciptakan kondisi kerja yang nyaman bisa menjadi masukan agar mereka bisa bertahan dan tetap pada semangat yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, Maria Asti. 2005. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Maharani Handicraft di Kab. Bantul*. Jurnal. Universitas Negeri Semarang.
- Alex. S. Nitisemito. 2005. *"Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)"*. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amron. 2009. *Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Tenaga kerja pada Outlet Telekomunikasi Seluler*. Jurnal. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Manajemen Bisnis*, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh, 1998. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Asri, Marwan. 2003. *Marketing*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Pendoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Universitas Diponegoro.

- Azwar, Saifuddin. 2012. *Realibilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. 2016. *Statistik Tebu Indonesia Tahun 2012-2016*. Jakarta: Biro Pusat Statistik.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2013. *Kota Malang Dalam Angka*. Malang: BPS Kota Malang.
- Cooper dan Emory. 1996. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta: Erlangga.
- Ganjar Mulya Sukmana. 2013. *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Pemberian Insentif Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Kasus pada CV. Yugatama Prima Mandiri Kab. Jember)*. Jurnal Ekonomi Vol1 No.2, Universitas Brawijaya Malang.
- Gujarati, Damodar, dan Dawn C Porter. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat Ihsan.
- Handoko, T. Hani. 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kurniawan, Albert. 2010. *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta: Mediakom.
- Mahendra, Adya Dwi. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang)*. Jurnal. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Manulang. 1984. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mulyono, Mauled. 2004. *"Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi"*. Bumi Aksara, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyadi, S. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perpektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Nahdodin. 1992. *Program TRI, Perilaku Pabrik Gula dan Dampaknya*. P3GI. Pasuruan.
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, Adhitya Pratama. 2017. *Pengaruh Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita PR. Jaya Makmur Kabupaten Malang*. Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- Pamuji, 2008. *Pengukuran Produktivitas Pekerja Sebagai Dasar Perhitungan Upah Kerja Pada Anggaran Biaya*. Skripsi. Jakarta: UII.
- Pandapotan, Eben Tua. 2013. *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja Dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pt. Gandum Malang)*. Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- Putri, Hanna Rianita. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Jenis Kelamin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Karunia Abadi Wonosobo*. Jurnal. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Riduwan & Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Sadono, Sukirno. 2008. *Mikroekonomi: Teori Pengantar. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Semarang Makmur Semarang*. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Simanjuntak, Payaman J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Simanjuntak, Payaman J. 2001. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FE UI.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 1*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sumitro dkk. 2002. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Universitas Negeri Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Suryadi, Ace. 2005. *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Tirtarahardja, Umar & La Sulo. 2005. *Pengantar Pendidikan*. PT Rineka Cipta.

Tjutju Yuniarsih dan Suwanto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabetha.

Undang–undang Nomor 2 tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional

Van Ours, Jan C., Pietro Garibaldi, and Joaquim O. Martins. 2005. *Ageing, Health, and Productivity: The Economics of Increased Life Expectancy*. New York: Oxford University Press Inc.

Wijayanto, Dian. 2002. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

