

PENGARUH MASA KERJA, PENDIDIKAN DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PERUM PERHUTANI KPH BANYUWANGI SELATAN

Alun Sukma Kencana, Drs. M. Naely Azhad, Msi, Akhmad Fahrur Rozi, SE. MM
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh masa kerja, pendidikan dan upah terhadap produktivitas karyawan: (1) Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. (2) Pengaruh pendidikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. (3) Pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 100 responden. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa masa kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan, pendidikan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan, upah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.

Kata kunci : Masa Kerja, Pendidikan, Upah, Produktivitas Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of working period, education and wages of employee productivity: (1) Effect of employment on employee productivity Perum Perhutani KPH Banyuwangi South. (2) The influence of education on employee productivity of Perum Perhutani KPH Banyuwangi South. (3) Effect of wages on productivity of Perum Perhutani employees of KPH Banyuwangi South. The sample in this research are 100 respondents. Sampling technique is probability sampling by using proportionate stratified random sampling. From the results of this study stated that the working period has a positive and significant effect on employee productivity Perum Perhutani KPH Banyuwangi South, education has a positive and significant effect on employee productivity Perum Perhutani KPH Banyuwangi South, wages have a positive and significant effect on employee productivity Perum Perhutani KPH Banyuwangi South.

Keywords: Work Period, Education, Wages, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor internal yang sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Karyawan merupakan aset utama dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2010). Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu dari masalah-masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Indonesia perlu mengembangkan keunggulan komparatif yang dinamis, yakni sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, produktif, dan professional, (Setiadi 2010).

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya terus berkarya pada masa aktifnya, selain itu perusahaan juga mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi kerja yang semakin meningkat dari waktu ke waktu sejalan dengan lamanya masa kerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Masa kerja seseorang dapat dikaitkan dengan pengalaman yang didapatkan ditempat kerja. Menurut Haryanto dalam Sutarno (2006) menjelaskan bahwa masa kerja yaitu lamanya waktu bekerja seseorang yang dilihat dari saat mulai bekerja atau saat mulai menggeluti pekerjaannya dengan mengetahui secara betul pekerjaannya dengan berbagai kendala yang dihadapi.

Salah satu faktor lain yang harus diperhatikan selain masa kerja yaitu pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang menjadi perhatian suatu perusahaan dimana pendidikan adalah proses pengubahan sikap dan tatalaku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan, proses, cara, perbuatan mendidik, (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002 : 263).

Selain masa kerja dan pendidikan, upah merupakan masalah yang menarik dan penting bagi perusahaan, karena upah mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kelangsungan hidup para karyawan. Apabila upah yang diberikan oleh perusahaan di rasa sudah sesuai dengan jasa atau pengorbanan yang diberikan, maka karyawan akan lebih giat lagi dalam bekerja. Karena upah sebagai salah satu barometer di dalam pengukuran-pengukuran berbagai macam kesejahteraan, maka dengan demikian pemerintah berperan aktif untuk mengatur tentang upah.

Secara umum, salah satu dari masalah utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia adalah produktivitas tenaga kerja yang rendah. Produktivitas secara sederhana dapat diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, bisa juga diartikan bekerja secara efektif dan efisien. Karena itu antara produktivitas, efektif dan efisien dan kualitas sangat berdekatan artinya. Sumber-sumber ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis, sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil ataupun output yang diperoleh seimbang dengan masukan (sumber-sumber ekonomi) yang diolah (Sinungan, 2012).

TINJAUAN PUSTAKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Menurut Mondy (2008:4) Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Hal ini menjadi tugas yang penting bagi para manajer, karena dalam mencapai segala sesuatunya, manajer membutuhkan upaya-upaya dari orang lain.

MASA KERJA

Menurut Oktaviani (2009) senioritas atau masa kerja adalah lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu. Sejauh mana tenaga dapat mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja tergantung dari kemampuan, kecakapan dan ketrampilan tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Masa kerja merupakan pengalaman individu yang akan menentukan pertumbuhan dalam pekerjaan dan jabatan.

PENDIDIKAN

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional pasal I UU RI nomor 20 tahun 2003, dinyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan ialah setiap usaha, pengaruh, perlindungan dan bantuan yang diberikan kepada anak yang tertuju kepada anak itu, atau lebih tepat membantu agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Pengaruh itu datangnya dari orang dewasa seperti buku, putaran hidup sehari-hari, dan sebagainya dan ditujukan kepada orang yang belum dewasa (Langeveld, dalam Hasbullah, 2008:2).

UPAH

Sumarsono (2003) mengemukakan bahwa upah merupakan sumber utama penghasilan seorang pekerja, sehingga upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar.

PRODUKTIVITAS

Produktivitas merupakan hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga, bahan dan uang) (Edy Sutrisno 2011 : 99).

METODELOGI PENELITIAN

1. DEFINISI OPERASIONAL

Dalam penelitian ini diamati variabel-variabel yang mempengaruhi loyalitas Konsumen antara lain :

a. Variabel Independen

Variabel Independen atau variable bebas terdiri dari 3 variabel yaitu Masa Kerja (X1), Pendidikan (X2), dan Upah (X3).

1. Masa Kerja (X1)

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada kantor, instansi dan sebagainya (Siagian, 2001). Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pengalaman dan semakin tinggi pengetahuan dan keterampilannya. Menurut Handoko dalam Hamida (2010), beberapa faktor yang mempengaruhi masa kerja diantaranya :

- a. Tingkat kepuasan kerja;
- b. Stress lingkungan kerja;
- c. Pengembangan karir;
- d. Kompensasi hasil kerja

2. Pendidikan (X2)

Pendidikan merupakan sukses sekolah pada pendidikan formal yang telah dilaksanakan oleh responden. Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001), sebagai berikut :

- a. Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan;
- b. Saat menempuh pendidikan, tidak hanya mendapatkan pendidikan akademis melainkan juga mendapatkan non akademis;
- c. Pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan;
- d. Pendidikan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas diri.

3. Upah (X3)

Sumarsono (2003) mengemukakan bahwa upah merupakan sumber utama penghasilan seorang pekerja, sehingga upah harus cukup memenuhi kebutuhan pekerja dan keluarganya dengan wajar. Indikator upah :

- a. Upah yang di terima tepat waktu;
- b. Upah sesuai dengan harapan karyawan;
- c. Upah yang di terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari;
- d. Upah kerja lembur.

b. Variabel Dependen

Santoso (2014) Produktivitas merupakan hal yang penting bagi karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja di harapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien, sehingga ini semua akhirnya sangat di perlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah di tetapkan. Adapaun indikatornya menurut Tjutju (2012) adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran: absensi kehadiran sangat penting dalam produktivitas karyawan;
2. Tingkat penyelesaian kerja: karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi;
3. Efektivitas dan efisiensi waktu;
4. Disiplin kerja.

2. POPULASI DAN SAMPEL

POPULASI

Sugiyono (2008:115), menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan yang berjumlah 274 orang.

SAMPEL

Sugiyono (2008:116), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 orang yaitu 36% dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel adalah *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Menurut Sugiyono (2010:64) *proportionate stratified random sampling* adalah teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Untuk menentukan besarnya sampel pada setiap wilayah kerja dilakukan dengan alokasi proporsional agar sampel yang diambil lebih proporsional dengan cara:

$$n = \frac{\text{jumlah karyawan tiap wilayah kerja}}{\text{jumlah populasi}} \times \text{jml sampel yang ditentukan}$$

PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
1	Konstanta	0,118	0,907
2	Masa Kerja (X1)	0,502	0,068
3	Pendidikan (X2)	1,044	0,082
4	Upah (X3)	0,541	0,090

Sumber: Lampiran VI Data Diolah ,2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,118 + 0,502X_1 + 1,044X_2 + 0,541X_3 + e$$

Dimana:

Y : Produktivitas Karyawan

a : Konstanta

$b_1...b_3$: Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, X3

X₁ : Masa Kerja

X₂ : Pendidikan

X₃ : Upah

Hasil persamaan regresi berganda tersebut, dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 0,118 menunjukkan bahwa pada masa kerja, pendidikan, upah konstan, maka nilai produktivitas karyawan sebesar 0,118.
- $b_1 = 0,502$ pada masa kerja, artinya apabila masa kerja ditingkatkan satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,502 satu satuan, dengan catatan apabila pendidikan dan upah konstan.
- $b_2 = 1,044$ pada pendidikan, artinya apabila pendidikan ditingkatkan satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 1,044 satu satuan, dengan catatan apabila masa kerja dan upah konstan.
- $b_3 = 0,541$ pada upah, artinya apabila upah ditingkatkan satu satuan maka produktivitas karyawan akan meningkat sebesar 0,541 satu satuan, dengan catatan apabila masa kerja dan pendidikan konstan.

2. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan secara parsial (Ghozali, 2006). Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel Hasil Uji t dan Koefisien Determinasi

No	Variabel	Taraf Sig.	Sig. Hitung	Uji t		Koefisien Determinasi
				t Hitung	t tabel	
1	Masa Kerja (X1)	0,05	0,000	7,336		
2	Pendidikan (X2)	0,05	0,000	12,802	1.660	0,821
3	Upah (X3)	0,05	0,000	6,028		

Sumber: Lampiran VI, Data Diolah, 2018

Dari tabel diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- a. Variabel masa kerja (X1) memiliki nilai $t_{hitung} (7,336) > t_{tabel} (1,660)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. T_{hitung} positif, artinya terjadi hubungan positif antara masa kerja dengan produktivitas karyawan. Semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.
- b. Variabel Pendidikan (X2) memiliki nilai $t_{hitung} (12,802) > t_{tabel} (1,660)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. T_{hitung} positif, artinya terjadi hubungan positif antara pendidikan dengan produktivitas karyawan. Semakin baik atau tinggi pendidikan karyawan maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.
- c. Variabel Upah (X3) memiliki nilai $t_{hitung} (6,028) > t_{tabel} (1,660)$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a terima, yang berarti Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. T_{hitung} positif, artinya terjadi hubungan positif antara Upah dengan produktivitas karyawan. Semakin baik Upah karyawan maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2009).

Hasil Analisis menunjukkan bahwa besarnya persentase sumbangan variabel Masa kerja (X1), Pendidikan (X2), Upah (X3) terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Dapat dilihat dari Adjusted R square (R^2) menunjukkan sebesar 0,821 atau 82,1% dan sisanya 17,9% di pengaruhi oleh factor-

faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan karakteristik individu dll.



PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 100 responden pada karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan dengan instrument penelitian untuk mengukur variabel masa kerja sebanyak 4 item, variabel pendidikan sebanyak 4 item, upah sebanyak 4 item, dan pengukuran variabel produktivitas karyawan sebanyak 4 item. Dari uji validitas dan realibilitas diketahui seluruh masing-masing adalah valid dan reliabel karena nilai r_{hitung} masing dari semua variabel $> r_{tabel}$.

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel bebas (masa kerja, pendidikan dan upah) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan secara parsial.

a. Pengaruh Masa Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Masa kerja terhadap produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,00 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (7,336) > t_{tabel} (1.660)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh masa kerja terhadap produktivitas karyawan. Artinya bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pandapotan (2013) dan Dwi (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan masa kerja terhadap produktivitas karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.

b. Pengaruh Pendidikan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Pendidikan terhadap produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (12,802) > t_{tabel} (1.660)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh pendidikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pandapotan (2013), adya (2014) dan Dwi (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan pendidikan terhadap produktivitas karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.

c. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh Upah terhadap produktivitas karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (6,028) > t_{tabel} (1.660)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa adanya pengaruh upah terhadap produktivitas karyawan. Artinya bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pandapotan (2013), adya (2014) dan Dwi (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan upah terhadap produktivitas karyawan, dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu upah berpengaruh terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya:

- a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan masa kerja terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Hal ini berarti semakin lama masa kerja karyawan maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.
- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Hal ini berarti semakin baik atau tinggi pendidikan karyawan maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.
- c. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh positif dan signifikan upah terhadap produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan. Hal ini berarti semakin baik Upah karyawan maka akan semakin meningkatnya produktivitas karyawan Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan.

2. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan yaitu:

a. Bagi Perum Perhutani KPH Banyuwangi Selatan

1. Perusahaan sebaiknya membuat program masa kerja bagi karyawan untuk meningkatkan jenjang karirnya, sehingga dengan adanya program masa kerja tersebut karyawan dapat berlomba-lomba meningkatkan produktivitas kerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang diperoleh nantinya yang berdasarkan pada masa kerja karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor pendidikan non formal dari karyawannya, karena karyawan akan bertambah pengetahuannya yang dapat mendukung produktivitas kerjanya.
3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebijakan pemberian upah terhadap karyawan mengingat pemberian upah merupakan pendorong karyawan untuk lebih konsentrasi dan lebih giat dalam bekerja. Sistem pemberian upah yang sudah ada sekarang ini sudah dirasa baik oleh karyawan. Dengan produktivitas kerja karyawan yang meningkat maka akan mendorong peningkatan jumlah produksi perusahaan

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan Bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, kepuasan, kepemimpinan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- BPS.go.id/
- Edwin B. Flippo. 1997. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasbullah. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Nurul Yakin. 2015. *Kontribusi Pengaruh Upah, Insentif Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Buruh Pelinting Rokok Perusahaan Rokok Gagak Hitam di Bondowoso*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Justine T Sirait. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 49/MEN/IV/2004 tentang Ketentuan Skala Upah.
- M, A.Tulus. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mahendra, Adya Dwi. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Mondy Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10 Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Pandapotan, Eben Tua. 2013. *Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Gandum Malang*. Jurnal. Universitas Brawijaya Malang.
- Pangestu, Dwi Rizky Dhian. 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Peraturan Pemerintah No. 8 tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.
- Priyatno. 2010. *Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. Media Komunikasi, Yogyakarta.

- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmat, Lubis. 2009. *Analisis Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Pendapatan Pekerja Sektor Informal di Kota Binjai*. Medan: Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara.
- Samsudi, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiadi. 2009. *Pengaruh Upah Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Semarang.
- Setiadi. 2010. *Konsep Dan Penulisan Riset Keperawatan*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang. P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simanjuntak, P. J. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Sinungan, Muchdaryah. 2012. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjo, Notoatmodjo. 2003. *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sondang P Siagian. 2003. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Soni Sumarso. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2006. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sumarsono. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenaga Kerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Undang–undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Veithzal Rivai & Jauvani Sagala. 2010. *Manjemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yin Kimsean. 2011. *Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gava Media.