

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, UPAH DAN MASA KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA PT.
MITRATANI DUA TUJUH JEMBER**

Oleh:

Yunita Annur

NIM 14.10.411.358

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

ABSTRAK

Banyak faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas kerja karyawan merupakan tak ukur kesuksesan kebijakan perusahaan secara umum. Produktifitas kerja karyawan yang baik tentunya akan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk jangka pendek maupun jangka panjang. Telah banyak dilakukan penelitian tentang pengaruh faktor pelatihan kerja, upah kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian–penelitian tersebut walaupun sama – sama menggunakan faktor pelatihan kerja, upah kerja, dan masa kerja namun didapatkan hasil yang berbeda-beda. Maka dari pada itu perlu diadakan penelitian lagi sebagai pembanding dengan penelitian yang sudah – sudah. Hipotesis dalam penelitian ini faktor pelatihan kerja, upah kerja, dan masa kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan secara simultan dan secara parsial. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Yang memiliki jumlah populasi 92 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan interview, observasi, kuesioner dan studi literatur dan alat analisis data menggunakan

analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja, faktor upah kerja, faktor masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci : PT. Mitratani Dua Tujuh Jember, produktivitas karyawan, faktor pelatihan kerja, faktor upah, dan faktor masa kerja



ABSTRACT

Many factors affect the productivity of employees, where. the employee's productivity is not measuring the success of the company's policy in general. Good employee productivity will certainly be in accordance with the company's goals for the short term and long term. Has done a lot of research on the influence of job training, wages, and working lives of employee productivity. These studies although the same - use the same factors vocational training, wages, and working lives but obtained different results. And of that there should be more research as compared to research that already - already. The hypothesis of this study factors vocational training, wages, and working lives affect the productivity of employees simultaneously and partially. The object of this study are employees of PT. Mitratani Two Seven Jember. Which has a population of 92 employees. Sample retrieval technique using the census. Data collection technique used interview, observation, questionnaire and literature study and data analysis tools using multiple linear regression analysis. The results showed that the factor of job training, factor wages, working life factors significantly influence employee productivity.

Keywords: *PT. Mitratani Two Seven Jember, employee productivity, job training factor, the factor of wages and working life factors*

2. Pendahuluan

Pembangunan ekonomi adalah suatu proses yang menyebabkan pendapatan perkapita penduduk suatu masyarakat meningkat dalam jangka panjang (Sukirno, 2003). Pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Dimana manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri. Pembangunan dapat

dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kesejahteraan dalam arti luas. Pengaruh kondisi jumlah penduduk yang mempunyai kualitas yang memadai akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan sebaliknya penduduk yang mempunyai kualitas rendah akan menjadi beban dalam pembangunan.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang amat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Masalah kesempatan kerja merupakan masalah penting dalam makro ekonomi karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi selain modal dan teknologi.

Di Indonesia sendiri, mempunyai sumber daya manusia yang sangat besar untuk didayagunakan. Jumlah penduduk yang besar ini akan menjadi potensi atau modal bagi pembangunan ekonomi karena menyediakan tenaga kerja berlimpah sehingga mampu menciptakan nilai tambah bagi produksi nasional jika kualitasnya bagus. Namun, akan menjadi beban apabila kualitasnya rendah karena memiliki kemampuan dan produktivitas yang terbatas dalam menghasilkan produksi untuk kebutuhan pangan, sandang dan papan. Kondisi tingginya jumlah penduduk tetapi memiliki kemampuan yang rendah inilah yang menjadi masalah ketenagakerjaan di Indonesia selama ini.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi tau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian ini dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia (Rivai, 2005)

Masalah ketenagakerjaan didominasi oleh kemampuan tenaga kerja yang masih kurang memadai baik dari segi pendidikan, pengalaman kerja dan yang lainnya sehingga memerlukan kebijakan pasar kerja yang lentur. Melalui kebijakan itu, pihak perusahaan diharapkan dapat mengatasi permasalahan ketenagakerjaan secara internal melalui pemberdayaan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisatoris dan teknis sehingga mempunyai tingkat hasil guna yang tinggi. Artinya, hasil yang diperoleh seimbang dengan masukan yang diolah. Melalui berbagai cara perbaikan kerja, pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya akan bisa dikurangi sejauh mungkin. Hasilnya tentu akan lebih baik dan banyak hal yang bisa dihemat. Yang jelas, waktu tidak terbuang sia-sia, tenaga dikerahkan secara efektif dan pencapaian tujuan usaha bisa terselenggara dengan Produktivitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat menarik, sebab mengukur hasil – hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah – masalah yang bervariasi khususnya pada kasus- kasus di negara berkembang atau pada beberapa organisasi selama periode waktu tertentu,

Adanya tenaga kerja harusnya bisa lebih dimaksimalkan produktivitasnya sehingga dapat menyokong pendapatan rumah tangga dan pada akhirnya berdampak positif pada pembangunan nasional. 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, 2005).

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas maka dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Sumber daya manusia seperti inilah yang diharapkan mampu menggerakkan roda pembangunan ke depan. Ini membuktikan bahwa semakin tahun maka

perkembangan produktivitas pekerja menurut tamatan pendidikan mengalami peningkatan apalagi dengan adanya pelatihan – pelatihan yang dapat menambah nilai SDM pekerja, perlunya SDM yang amanah dan mempunyai ilmu pengetahuan agama yang lebih mendalam diperkirakan mempengaruhi produktivitas kerja.

Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Produktivitas tenaga kerja merupakan suatu ukuran sampai sejauh mana manusia atau angkatan kerja dipergunakan dengan baik dalam suatu proses produksi untuk mewujudkan hasil (output) yang diinginkan. Oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja yang profesional / kompetitif supaya perusahaan dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal, meskipun semua peralatan modern yang memerlukan telah tersedia. Tenaga kerja diharapkan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya. Untuk meningkatkan produktivitas para tenaga kerja, maka diperlukan penghargaan serta pengakuan keberadaan para tenaga kerja tersebut. Selanjutnya yang diperkirakan mempengaruhi produktivitas yaitu masa kerja. Masa kerja tenaga kerja pun cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pekerjaan yang menggunakan fisik umumnya menggunakan tenaga kerjanya umur muda, tetapi ada juga tidak dan sangat tergantung dari jenis pekerjaan tersebut. Namun ada batasan umur tertentu seseorang dapat bekerja. Ada pula yang semakin tua semakin tidak bekerja karena memasuki pangsa pensiun.

Adapun keterkaitan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti adalah PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember yang merupakan salah satu perusahaan besar yang ada di Indonesia selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya baik dari jumlah karyawan, aset, anggota dan sebagainya, hal ini tentunya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya, dan juga tingkat maksimal output yang dihasilkan dengan penggunaan faktor produksi yang digunakan (input) yang seminimal mungkin, sehingga sumber daya manusianya mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya. PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember merupakan perusahaan besar di Indonesia dimana dalam setiap tahun PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember membuka beberapa unit pelayanan anggota di Jember.

Berfungsi atau tidaknya bagian – bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan yang menggerakannya menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk menggerakannya manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuk kerja sama. Untuk membentuk kerja sama yang baik perlu adanya pelatihan yang baik antara unsur- unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Pelatihan yang baik akan menimbulkan pengertian dan kenyamanan dalam bekerja (Sutrisno, 2014). Namun sesuai dengan pernyataan tersebut seberapa besar fungsi pelatihan berperan dalam organisasi sering terabaikan. Untuk mewujudkan keselarasan kerja dalam memenuhi dua kepentingan masing – masing anggota organisasi diperlukan kerja sama antar anggota (Sutrisno, 2014). Berikut ini data ekspor *edamame* PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember ke Jepang.

Tabel 1.1 : Jumlah Perbandingan Target Ekspor Dan Pencapaian Produksi *Edamame* PT. MitraTani Dua Tujuh Mangli Jember 2011 - 2015

| No | Tahun | Target | Realisasi | Keterangan |
|----|-------|-----------|-----------|------------|
| 1 | 2011 | 5.000 Ton | 5.011 Ton | Tercapai |
| 2 | 2012 | 4.000 Ton | 4.111 Ton | Tercapai |
| 3 | 2013 | 4.200 Ton | 4.230 Ton | Tercapai |

| | | | | |
|---|------|-----------|-----------|----------|
| 4 | 2014 | 4.000 Ton | 4.097 Ton | Tercapai |
| 5 | 2015 | 4.100 Ton | 4.115 Ton | Tercapai |

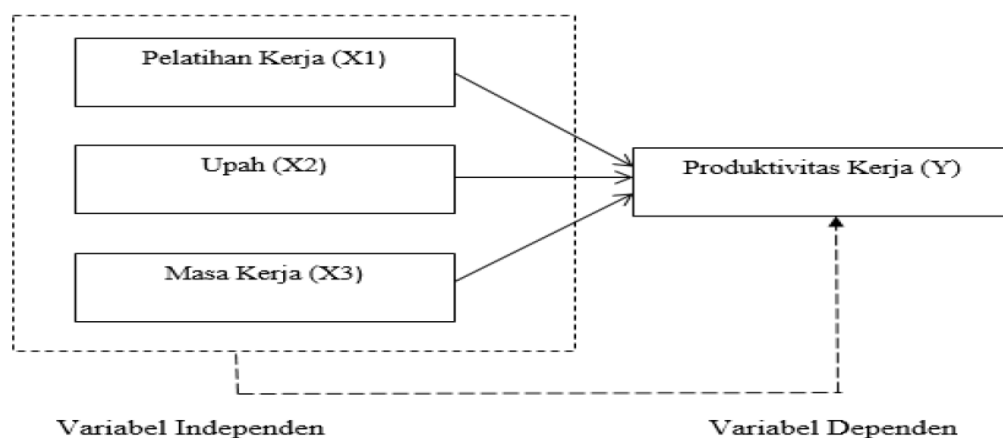
Sumber : PT. MitraTani Dua Tujuh Mangli Jember 2018

Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada produktivitas kerja individu dalam organisasi hal ini karyawan, Dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang ada pada akhirnya dapat mencapai produktivitas kerja yang optimal. Berhubung dengan tabel 1.2, perbandingan antara target dan realisasi produksi ditemukan masalah yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target kerja yang semuanya tercapai. Pencapaian ini merupakan hasil kolaborasi produktivitas kerja pegawai di kantor karyawan di lapangan atau Lading

3. Metode Penelitian

Ada tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

- Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- Masa kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.



Gambar 3.1: Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Dikembangkan Oleh Peneliti

Keterangan: - - - - > Simultan
 ———— > Parsial

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Kuncoro, 2009). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 92 orang pegawai yang merupakan keseluruhan jumlah dari 10 divisi PT. Mitratani Dua Tujuh Mangli Jember. Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus*. *Sensus* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2012).

Alat analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Y) (Supranto, 1993:204).

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi atau signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan (Supranto, 1993:112).

c. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikansi atau tidak signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial (Supranto, 1993:62).

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 22,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

| No | Variabel | Koefisien Regresi | Signifikansi |
|----|---------------------------|-------------------|--------------|
| 1 | Konstanta | 0,839 | 0,379 |
| 2 | Pelatihan Kerja (X_1) | 0,223 | 0,032 |
| 3 | Upah (X_2) | 0,261 | 0,015 |
| 4 | Masa Kerja (X_3) | 0,268 | 0,000 |

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasarkan tabel 4.1 yaitu hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,839 + 0,223X_1 + 0,261X_2 + 0,268X_3$$

Keterangan:

Y = Produktifitas Karyawan

X_1 = Pelatihan Kerja

X_2 = Upah

X_3 = Masa Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

1. Konstanta = 0,839 menunjukkan besaran produktifitas karyawan 0,839 satuan pada saat pelatihan kerja, upah, dan masa kerja sama dengan nol.
2. $\beta_1 = 0,223$ artinya meningkatnya pelatihan kerja per 0,223 satuan akan meningkatkan produktifitas karyawan apabila upah, dan masa kerja sama

dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan yang berarti semakin baik pelatihan kerja akan berdampak pada semakin baik pula produktifitas karyawan dengan asumsi upah, dan masa kerja konstan.

3. $\beta_2 = 0,261$ artinya meningkatnya upah per 0,261 satuan akan meningkatkan produktifitas karyawan apabila pelatihan kerja, dan masa kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktifitas karyawan yang berarti semakin baik upah akan berdampak pada semakin ringginya produktifitas karyawan dengan asumsi pelatihan kerja, dan masa kerja konstan.
4. $\beta_3 = 0,268$ artinya meningkatnya masa kerja per 0,268 satuan akan meningkatkan produktifitas karyawan apabila pelatihan kerja, dan upah sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa masa kerja berpengaruh negatif terhadap produktifitas karyawan yang berarti semakin baik masa kerja akan berdampak pada semakin baik pula produktifitas karyawan dengan asumsi pelatihan kerja, dan upah konstan.

b. Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, signifikansi lebih kecil dari batas signifikansi dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebagai kriteria penilaian pengujian hipotesis. Hasil uji tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2: Hasil Uji F

| No | Kriteria | | Keterangan |
|----|-------------------------------|------------------------------|------------|
| 1 | F_{hitung} (48,725) | F_{tabel} (2,7070) | Signifikan |
| 2 | Nilai signifikansi (0,000) | Taraf signifikansi (0,05) | Signifikan |

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Berdasar tabel 4.2 dapat dilihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($48,725 > 2,7070$) maka pelatihan kerja, upah dan masa kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan pada tingkat signifikan 5%, dalam hal ini H_0 ditolak. Sehingga, hipotesis yang menyatakan pelatihan kerja, upah, dan masa kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan terbukti kebenarannya (Haditerima).

c. Uji t

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi (*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 4.3: Hasil Uji t

| No | Variabel | Uji t | | | Keterangan | |
|----|-----------------|---------------------|--------------------|--------------|------------|-------------|
| | | Signifikansi Hitung | Taraf Signifikansi | t_{hitung} | | t_{tabel} |
| 1 | Pelatihan Kerja | 0,032 | 0,05 | 2,180 | 1,6622 | Signifikan |
| 2 | Upah | 0,015 | 0,05 | 2,472 | 1,6622 | Signifikan |
| 3 | Masa Kerja | 0,000 | 0,05 | 3,834 | 1,6622 | Signifikan |

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS 22.0

Dari tabel 4.3, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji pelatihan kerja mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,032 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} ($2,180$) $>$ t_{tabel} ($1,6622$) yang berarti bahwa hipotesis pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan diterima.
2. Hasil uji upah mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,015 dan lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} ($2,472$) $>$ t_{tabel} ($1,6622$) yang berarti bahwa hipotesis upah mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan diterima.

3. Hasil uji masa kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (3,834) > t_{tabel} (1,6622)$ yang berarti bahwa hipotesis masa kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan diterima.

d. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh secara simultan pelatihan kerja, upah, dan masa kerja terhadap produktifitas karyawan.

Hasil pengujian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja, upah, dan masa kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh pelatihan kerja, upah, dan masa kerja terhadap produktifitas karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pelatihan kerja, upah, dan masa kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Herawati(2013), yang menyatakan ada pengaruh pelatihan kerja, upah, dan masa kerja terhadap produktifitas karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu pelatihan kerja, upah, dan masa kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.

2. Pengaruh secara parsial pelatihan kerja, upah, dan masa kerja terhadap produktifitas karyawan.

- a. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktifitas karyawan. Artinya bahwa pelatihan kerja yang meliputi: pelatihan yang diselenggarakan untuk mengembangkan potensi setiap karyawan, pelatihan yang sudah diberikan sudah bisa merubah sikap karyawan, dan pelatihan kerja dapat membuat karyawan lebih kreatif dalam hal pekerjaan, berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.

- b. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh upah terhadap produktifitas karyawan. Artinya bahwa upah yang meliputi: skala gaji

yang adil adalah disesuaikan dengan waktu atau jam kerja, gaji yang terima sudah sesuai dengan hasil kerja masing masing karyawan, dan semakin banyak pekerjaan maka upah yang diterima semakin banyak pula, berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.

- c. Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada pengaruh masa kerja terhadap produktifitas karyawan. Artinya bahwa masa kerja yang meliputi: semakin lama masa kerja akan dipandang lebih mampu dalam melaksanakan tugas – tugas yang nantinya akan diemban, lamanya bekerja dapat meningkatkan keterampilan pekerjaan dalam suatu bidang tertentu maupun dalam memperluas aspek – aspek akan jenis pekerjaan yang diketahui, semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja seseorang maka akan menghasilkan produktivitas yang besar dan bermutu, karyawan dengan masa kerja lebih lama menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan pada instansi dimana bekerja, dan pengalaman awal kerja ikut andil dalam menyelesaikan kerja, berpengaruh terhadap produktifitas karyawan.

5. Kesimpulan Dan Saran

a. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember. Hal ini semakin baik pelatihan kerja yang dibicarakan atau di ceritakan,maka akan meningkat pelatihan kerja di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember.
2. Upah berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember. Hal ini semakin baik upah yang diceritakan atau dibicarakan akan meningkatkan upah karyawan di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember.

3. Masa kerja berpengaruh terhadap produktifitas karyawan di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember. Hal ini semakin baik masa kerja yang di ceritakan atau yang dibicarakan, maka akan meningkatkan masa kerja di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember.

b. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah diterapkan diatas, maka penulis dapat memberikan beberapa saran khususnya kepada pihak PT.Mitratani Dua Tujuh Jember yaitu:

1. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan dan memperbaiki pelatani kerja yang baik untuk karyawan yang berkerja di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember.
2. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan atau meningkatkan upah tenaga kerja yang baik untuk karyawan yang berkerja di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember.
3. Diharapkan perusahaan dapat mempertahankan atau memperbaiki masa kerja yang baik untuk karyawan yang berkerja di PT.Mitratani Dua Tujuh Jember.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak PT.Mitratani Dua Tujuh Jember dari penelitian ini, yaitu melihat nilai yang terendah dalam frekuensi variabel pelatihan kerja, masa kerja dan upah tenaga kerja.

1. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah X3.1 (13,0) oleh karena itu pihak perusahaan perlu untuk memprioritaskan perbaikan pada indikator mulai terendah.
 2. Dari nilai rata-rata melihat indikator nilai terendah X3.2 (16,3), oleh karena itu pihak perusahaan perlu untuk memprioritaskan perbaikan pada indikator mulai terendah.
2. Bagi peneliti selanjutnyaa

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variable pelatihan dan kompensasi penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.