

PENGARUH UPAH DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Roy Wahyuningsih¹

¹Program Studi Pendidikan Ekonomi, STKIP PGRI Jombang

Email coresponding autor roystkipjb@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 karyawan. Teknik pengambilan sampling adalah sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan angket, dokumentasi, wawancara dan observasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: 1). Terdapat pengaruh positif dan signifikan Upah terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular dibuktikan dengan uji regresi linier berganda dari nilai koefisien regresi variabel Upah berpengaruh sebesar 0,498. 2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto dibuktikan dengan uji regresi linier berganda dari koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja berpengaruh sebesar 0,472. 3). Terdapat pengaruh positif dan signifikan upah dan pelatihan kerja secara simultan atau bersama terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto, dibuktikan dengan hasil uji hipotesis nilai koefisien determinasi R Square (R²) sebesar 0,337 upah dan pelatihan kerja memiliki kontribusi terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular sebesar 33,7% .Dan masih terdapat 66,3% variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto Jawa Timur.

Kata Kunci: *upah, pelatihan, produktivitas kerja*

Abstract

This study analyzes the effect of wages and job training on employee productivity at Febri Cell and KSC Cellular Mojokerto. Type of quantitative research. The population in this study were employees who worked at Febri Cell and KSC Cellular Mojokerto. The sample in this study amounted to 33 employees. The sampling technique is saturated sampling. Methods of data collection using questionnaires, documentation, interviews and observation. The data analysis in this study used the classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing. Based on the research results, it is known that: 1). There is a positive and significant effect of Wages on employee work productivity in Febri Cell and KSC Cellular as evidenced by multiple linear regression test of the regression coefficient value of the variable Wages has an effect of 0.498. 2). There is a positive and significant effect of job training on employee work productivity in Febri Cell and KSC Cellular Mojokerto as evidenced by multiple linear regression test of the regression coefficient of the variable Job Training variable has an effect of 0.472. 3). There is a positive and significant effect of wages and job training simultaneously or together on employee work productivity at Febri Cell and KSC Cellular Mojokerto, as evidenced by the results of the hypothesis test for the coefficient of determination R Square (R²) of 0.337 wages and job training have a contribution to employee work productivity. in Febri Cell and KSC Cellular by 33.7%. And there are still 66.3% other variables that can affect employee work productivity at Febri Cell and KSC Cellular Mojokerto East Java.

Keywords: Wages, Job Training, Employee Productivity

PENDAHULUAN

Pemberian upah dan pelatihan yang memadai dalam suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan. Semakin tepat kesesuaian antara beban kerja dan tanggung jawab terhadap upah dan pelatihan yang diperoleh, maka produktivitas kerja karyawan dalam bekerja akan menghasilkan prestasi kerja dalam perusahaan dan perusahaan membawa dampak besar terhadap perekonomian

negara. Khususnya pada masa kini pertumbuhan industri ritel di Indonesia memberikan banyak kontribusi bagi penyerapan tenaga kerja dalam jumlah yang besar.

Bisnis ritel saat ini semakin berkembang banyak gerai-gerai baru di berbagai tempat salah satunya Toko Febri Cell yang merupakan bentuk usaha kecil menengah bergerak di bidang penjualan Handphone dan accesories handphone. Toko Febri Cell berdiri pada tahun 2010, terletak di Jalan raya Brangkal, Sooko Mojokerto yang dimiliki oleh Bapak Dio Ferdiansyah. Dimana usaha ini didirikan karena berawal dari pemilik yang suka ganti-ganti handphone akhirnya memutuskan untuk mendirikan usaha di bidang penjualan handphone ini. Toko ini melakukan proses penjualan handphone secara manual, untuk mengetahui harga jual barang, Febri Cell masih mencari secara manual pada buku penjualan atau nota saja. Febri Cell memiliki 15 orang karyawan, dimana dalam sistem pengupahan karyawannya diberikan pada akhir bulan dengan gaji UMR Kota Mojokerto yaitu Rp. 2.400.000. Karyawan yang mempunyai ide-ide kreatif untuk acara ultah toko, ataupun event-event di hari libur nasional akan mendapatkan bonus gaji.

Sebagai usaha kecil menengah yang berada dibidang bisnis ritel yang berdiri pada tahun 2008 KSC Cellular yang berlokasi di Jalan Teratai, Sooko Mojokerto, yang merupakan suatu bisnis ritel Toko handphone milik Bapak Narko yang menjual handphone baru dan handphone bekas, service handphone dan berbagai macam accesories. Pada proses penjualan handphone dan accesories KSC Cellular melayani secara manual maupun secara online, sedangkan untuk service handphone hanya dilakukan dengan proses manual. Bisnis ritel di bidang perdagangan handphone ini memiliki 18 karyawan yang bekerja. Dalam sistem pengupahan di KSC Cellular diberikan pada awal bulan dengan gaji UMR Kota Mojokerto Rp. 2.400.000. Dan jika karyawan yang mampu melakukan pemasaran untuk toko ritel KSC Cellular seperti menjual berupa barang elektronik, kuota internet, macam-macam accesories lebih dari yang ditargetkan akan mendapatkan bonus upah. Pelatihan yang diberikan oleh pemilik kepada karyawan KSC Cellular sama dengan pelatihan yang diberikan pada Febri Cell yaitu cara melakukan isi ulang pulsa, saldo, dll. Cara mengoperasikan barang-barang baru yang dijual seperti tripod, hp baru, memasang simcard kepada pelanggan KSC Cellular. Efisiensi kerja karyawan yang bekerja pada KSC Cellular perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan seperti penjualan kartu perdana dan penjualan handphone sesuai target pasar.

Dengan gaji UMR salah satu karyawan dari Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto mengeluh karena dalam sistem pengupahannya terkadang masih ada yang kurang atau terpotong, dan bentuk pelatihan kerja yang diberikan kepada karyawan masih minim/kurang jelas sehingga karyawan dalam bekerja suka malas, datang terlambat, tidak memahami apa yang diinginkan pelanggan, tidak dapat melakukan promosi, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal menghambat produktivitas kerja yang baik. Hal tersebut yang membuat peneliti ingin mengetahui permasalahan apa yang sehingga gaji karyawan tidak utuh dalam sistem pengupahannya, serta pelatihan kerja seperti apa yang diberikan pemilik ke karyawannya, dan alasan produktivitas karyawan yang buruk. Dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan di Toko Handphone Febri Cell dan KSC Cellular sama agar dapat tercapainya visi dan misi dari pemilik usaha dalam bekerja dengan kualitas yang baik dari yang terbaik.

Beberapa penelitian yang sudah dilakukan mengenai upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Maratin Nafiah Alamin (2015) dengan judul Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen yang hasilnya terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel upah, disiplin kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. M. Riksa Aditya (2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada PT. Primatexco Indonesia, Batang yang hasilnya variabel pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi, terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan yang hasilnya variabel Lingkungan kerja, Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pendahuluan yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan tujuan 1) untuk mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan pada Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. 2) Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. 3) Untuk mengetahui pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto.

TINJAUAN PUSTAKA

Upah

Upah dapat diartikan sebagai imbalan jasa yang diterima seseorang didalam hubungan kerja yang berupa uang dan barang, melalui perjanjian kerja, imbalan jasa diperuntukkan untuk memenuhi kebutuhan bagi diri dan keluarganya. Dalam pengertian teori ekonomi, upah yaitu pembayaran yang diperoleh berbagai bentuk jasa yang disediakan dan diberikan oleh tenaga kerja kepada pengusaha (Yurista, 2012).

Upah adalah suatu penerimaan berupa imbalan dari pemberi kerja yang diberikan kepada penerima kerja atas pekerjaan atau yang telah dilakukan. Permintaan tenaga kerja merupakan fungsi dari tingkat upah. Semakin tinggi tingkat upah, semakin kecil permintaan pengusaha akan tenaga kerja. Kenaikan tingkat upah akan diikuti oleh turunnya jumlah tenaga kerja yang diminta, yang berarti akan menyebabkan bertambahnya jumlah pengangguran. Demikian pula sebaliknya dengan turunnya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa permintaan tenaga kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Kenaikan tingkat upah akan mengakibatkan harga per unit produk yang dihasilkan (Prabandana, 2015).

Dari pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa upah adalah jumlah pendapatan yang diterima oleh pegawai dengan melihat jumlah besar kecilnya hasil kerja pegawai, apabila mereka melakukan jasa dengan hasil yang baik maka mereka akan diberikan upah banyak dan apabila mereka melakukan jasa dengan hasil kurang baik maka mereka akan mendapatkan upah sedikit sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan.

Adapun indikator upah menurut Alma Buchari (2009) : 1) Prestasi, 2) Kreatif, 3) Semangat menghadapi tantangan,

Pelatihan Kerja

Menurut Sinambela (2016) “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja”. Menurut Sinambela (2016) “Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”. Dari beberapa teori diatas dapat di ambil kesimpulan tentang pengertian pelatihan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Berdasarkan teori yang dikenalkan oleh Kirkpatrick (1994:21) dalam Asri Yatnasari (2018) yang digunakan untuk mengevaluasi kerja dapat diukur berdasarkan 3 tingkatan evaluasi, meliputi: 1) Reaksi, 2) Pengembangan Pengetahuan, 3) Perubahan Kebiasaan.

Produktivitas Kerja

Menurut Hasibuan dalam Edyun (2012) produktivitas adalah meningkatnya output (hasil) yang sejalan dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (the will) dan upaya (effort) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Indikator yang mempengaruhi Menurut Sutrisno (2009) indikator produktivitas sebagai berikut : 1) Efisiensi, 2) Kuantitas kerja, 3) Kualitas kerja, 4) Ketepatan waktu.

Hasil Penelitian yang Relevan

1) Maratin Nafiah Al-amin (2015) “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minmarket Rizky di Kabupaten Sragen” Metode yang digunakan adalah kuantitatif, penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui hubungan berdasarkan teori bahwa upah mempunyai pengaruh langsung dengan produktivitas tenaga kerja. 2) M. Riksa Aditya (2015) “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primatexco Indonesia, Batang” Metode yang digunakan adalah Kuantitatif, penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. 3) Tiyan Umi Habibah (2017) “Pengaruh Pengalaman Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)” Metode yang digunakan adalah Kuantitatif, penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengalaman dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dalam perspektif Ekonomi Islam.

Pengaruh Antar Variabel

1. Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Upah merupakan penerimaan sebagai imbalan dari pimpinan kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa-jasa yang telah dan akan dilakukan. Upah merupakan faktor yang sangat dominan pengaruhnya dalam produktivitas tenaga kerja. Pemberian upah yang benar, sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati antara pimpinan dengan tenaga kerja akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja dengan baik, akibatnya produktivitas kerjanya dapat dipertahankan atau justru lebih ditingkatkan.
2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu akan tercapainya produktivitas kerja secara optimal. Maka karyawan mampu meningkatkan kemampuan, sikap moral dan semangat kerja dalam pekerjaannya dengan pelatihan secara baik dan pula dapat meningkatkan produktivitas kerjanya. Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Kandou, 2013).
3. Pengaruh upah dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
Upah adalah suatu penerimaan berupa imbalan dari pemberi kerja yang diberikan kepada penerima kerja atas pekerjaan atau yang telah dilakukan. Demikian pula sebaliknya dengan turunnya tingkat upah maka akan diikuti oleh meningkatnya permintaan tenaga kerja, sehingga dapat dikatakan bahwa permintaan tenaga kerja mempunyai hubungan terbalik dengan tingkat upah. Upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Dari pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja mempunyai kaitan dengan tingkat kepuasan karyawan. Mereka menganggap hasil kerja dan prestasi kerja mereka dihargai dengan upah yang mereka terima secara layak. Dalam hal ini upah merupakan suatu dorongan bagi karyawan agar dalam dirinya timbul dalam produktivitas kerja nya semakin baik. Produktivitas timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian pelatihan kepada para bawahannya. Adanya pengakuan jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian pelatihan agar karyawan mempunyai produktivitas kerja tinggi dapat berupa metode pelatihan. Hal ini akan memberikan produktivitas yang tinggi bagi karyawan maupun tenaga kerja dalam

Hipotesis Penelitian

- a. H1 : Ada pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto Jawa Timur
- b. H2 : Ada pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto Jawa Timur
- c. H3 : Ada pengaruh simultan upah kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto Jawa Timur

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini penelitian ingin

mengetahui pengaruh upah kerja dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Upah kerja dan pelatihan kerja sebagai variabel independen dan produktivitas kerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel bebas Upah (X1) dengan indikator prestasi, kreatif dan semangat menghadapi tantangan, Pelatihan Kerja (X2) dengan indikator reaksi, pengembangan pengetahuan, dan perubahan kebiasaan, variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan indikator efisiensi, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Febri Cell ada 15 orang karyawan dan KSC Cellular Mojokerto sejumlah 18 orang karyawan. Jadi populasi berjumlah 33 orang karyawan gabungan dari kedua tempat penelitian. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2017), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh atau sensus, karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Jika ukuran populasi kurang dari 100, lebih baik seluruh subjek diambil semua untuk diteliti sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi atau total sampling. . Karena jumlah populasinya yang kecil sebagai responden maka seluruh populasi yang ada di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto tersebut diambil secara keseluruhan. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan (Arikunto : 2010).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan Metode Angket (Kuisisioner) Kuisisioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuisisioner tertutup, Dokumentasi penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui sistem upah dan bentuk pelatihan kerja yang diberikan pemilik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di HP Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto, Observasi dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi nonpartisipan yaitu pengamat tidak ikut serta dalam kegiatan, hanya berperan mengamati kegiatan, Dalam wawancara penelitian ini yang menjadi narasumber adalah salah satu karyawan dari Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Instrumen Penelitian yang digunakan adalah Instrument kuisisioner yang harus diukur validitas dan reliabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan reliable. Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrument yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala likert 1-5. Teknik Analisis Data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS vers 16.0 dengan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi), uji regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f), dan uji koefisien determinasi R^2 .

HASIL PENELITIAN

Hasil penyebaran angket karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki laki yakni sebanyak 15 orang (49,1%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 18 orang (50,9%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto yang

paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 18 orang (50,9%).

Distribusi frekuensi jawaban responden variabel upah, diketahui bahwa dari beberapa indikator berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa dari hasil rata-rata indikator upah pada prestasi sebesar 4,21 yang menunjukkan kategori tertinggi. Sedangkan yang termasuk kategori terendah terdapat pada indikator semangat menghadapi tantangan dengan skor rata-rata 3,89. Distribusi frekuensi jawaban responden variabel pelatihan kerja, diketahui bahwa dari beberapa indikator berdasarkan tabel disimpulkan bahwa dari hasil rata-rata indikator pelatihan kerja pada pengembangan pengetahuan sebesar 4,39 yang menunjukkan kategori tertinggi. Sedangkan yang termasuk kategori terendah terdapat pada indikator perubahan kebiasaan dengan skor rata-rata 3,41. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja Karyawan, dapat diketahui bahwa dari beberapa indikator Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari hasil rata-rata indikator produktivitas kerja karyawan pada efisien sebesar 4,19 yang menunjukkan kategori tertinggi. Sedangkan yang termasuk kategori terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 3,66.

Hasil **Uji Statistik**; Uji Regresi Linier Berganda, berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 20,382 + 0,498X_1 + 0,472X_2$. Uji t, diketahui t hitung variabel upah sebesar 2,177 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel sebesar 2,042 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, untuk variabel pelatihan kerja dengan thitung 2,441 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel sebesar 2,042 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel upah dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji F, angka Fhitung sebesar 7,615 diatas lebih dari nilai Ftabel sebesar 3,32 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti ada pengaruh antar variabel independen terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi R^2 , nilai R^2 sebesar 0,337. Nilai R^2 0,337 atau sama dengan 33,7%.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto, Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh secara parsial antara variabel upah terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Pada hasil rata-rata indikator upah pada prestasi sebesar 4,21 yang menunjukkan kategori tertinggi yang dimana karyawan yang dapat memberikan ide-ide untuk pengembangan usaha akan mendapatkan bonus upah. Sedangkan yang termasuk kategori terendah terdapat pada indikator semangat menghadapi tantangan dengan skor rata-rata 3,89 yang dimana masih ada karyawan malas dalam melayani pelanggan faktor malas tersebut dari kepribadian, faktor hp, dan faktor lingkungan. Hubungan positif antara upah dengan produktivitas kerja karyawan juga dikemukakan oleh Leibenstein dalam Priadana (2010) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja karyawan mempunyai hubungan yang positif dengan tingkat upah yang dibayar oleh perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Rizki Hardiansah (2014), dan Maratin Nafiah Al-amin (2015) Berdasarkan hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh antara upah terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto, Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh secara parsial antara variabel pelatihan kerja terhadap produktivitas

kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Pada hasil rata-rata indikator pelatihan kerja pada pengembangan pengetahuan sebesar 4,39 yang menunjukkan kategori tertinggi, ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh pemilik memberikan pengaruh baik kepada karyawan dalam pekerjaannya. Sedangkan yang termasuk kategori terendah terdapat pada indikator perubahan kebiasaan dengan skor rata-rata 3,41, dalam hal ini masih ada karyawan belum dapat mengubah kebiasaan yang sebelumnya malas harusnya lebih semangat dalam bekerja setelah diberikan pelatihan oleh pemilik toko. Dengan pelatihan dapat membawa manfaat seperti meningkatkan pengetahuan dan membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif. Pelatihan merupakan cara seseorang dalam mengubah tingkah laku untuk mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Tiyan Umi Habibah (2015), dan M. Riksa Aditya (2015), yang menyatakan dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa ada pengaruh antara pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Upah dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. H1 dan H2 diterima, dapat dibuktikan upah dan pelatihan kerja berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Pada hasil rata-rata indikator produktivitas kerja karyawan pada efisien sebesar 4,19 yang menunjukkan kategori tertinggi, hal tersebut menunjukkan karakteristik dalam proses kerja karyawan yaitu dengan pengaruh dari motivasi upah dan pelatihan yang diberikan oleh pemilik toko. Sedangkan yang termasuk kategori terendah terdapat pada indikator ketepatan waktu dengan skor rata-rata 3,66, hal ini menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang suka telat dan kurang pandai dalam mengatur waktu. menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:159) menyebutkan Faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah pelatihan kerja. Penumpukan pelatihan kerja yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dibutuhkan waktu yang lama dan diperlukan teknik-teknik tertentu antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan adanya hubungan industri yang serasi. Jadi kedua Faktor tersebut dapat diterapkan untuk mempengaruhi produktivitas kerja, karena apabila upah dan pelatihan kerja yang diberikan oleh pemilik toko sesuai dengan yang diharapkan dan dipahami oleh karyawan, maka karyawan akan melakukan kerja dengan lebih baik sehingga secara otomatis produktivitas kerja dapat lebih meningkat. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Vita Lalasari (2016), dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Industri Genteng di Desa Margodadi, Seyegan, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta” Berdasarkan hasil dari penelitian, yang mengatakan bahwa ada pengaruh antara pelatihan kerja dan upah secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan. Demikian dengan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pemberian upah yang sesuai serta pemberian pelatihan kerja kepada karyawan akan dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan bahwa upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Pelatihan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC. Ada

pengaruh upah dan pelatihan kerja secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Febri Cell dan KSC Cellular Mojokerto. Peneliti mengemukakan beberapa saran; lebih baik pemilik lebih memantau kembali pekerjaan karyawannya sudah maksimal apa belum, dengan memberi pemahaman dalam bekerja lebih baiknya seperti apa, menegur jika karyawannya selalu bermain hp, sebaiknya pemilik memanggil karyawan tersebut untuk mengetahui apa penyebab karyawan malas, atau menyampaikan manfaat dan menghindari kerugian, memberikan motivasi seperti kenaikan gaji, pemberian bonus, reputasi baik, dan kepuasan pelanggan. Selanjutnya yaitu memantau perkembangan karyawan tersebut secara berkala, untuk memastikan instruksi yang diberikan dilaksanakan atau tidak. Pada tahap akhir jika karyawan masih belum melaksanakan apa yang diperintahkan oleh pemilik toko dan tidak ada perkembangan dalam sikap, lebih baik diberi sanksi seperti pemotongan gaji, lebih baiknya pemilik toko menanyai faktor apa yang menyebabkan karyawannya bisa terlambat atau dalam bekerja tidak dapat mengatur waktu, jika sudah mengetahui penyebabnya lebih baiknya diberikan nasihat atau mendiskusikan permasalahan yang menyebabkan karyawan tidak pandai dalam mengatur waktu, setelah itu pantau perkembangan setelah apa yang didiskusikan bersama diterapkan atau tidak, walaupun karyawan tersebut masih saja tidak ada perkembangan dan merugikan bagi toko lebih baiknya diberikan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Riksa M, (2015). “Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan” (Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro)
- Fakhri Faiq Risha, (2015). “Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja” (Semarang : Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro)
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro).Habibah Umi Tiyan, (2017). “Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam” (Lampung : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung)
- Maratin Nafiah Al-amin, (2015). “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky di Kabupaten Sragen”
- Riskiansyah M. 2017. “Pengaruh Upah Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan pada Toko Classic dalam Perspektif Islam”. (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Munawaroh. 2013. Panduan Memahami Metodologi Penelitian. Malang : Intimedia