

**Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal**

Sri Mulyati

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: ssrii.mulyatii@gmail.com

Sholikhah

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: sholikhah@unj.ac.id

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: agung_1178@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job training, work experience, and wages on employee productivity. The sample of this study was 75 employees of UMKM Convection in the Tegal Regency with a purposive sampling technique. This research uses descriptive analysis with multiple linear regression analysis methods. The results showed that job training partially had a positive and significant effect on work productivity, work experience partially had a positive and significant effect on work productivity, wages partially had a positive and significant effect on work productivity, and training, work experience, and wages simultaneously had a positive and significant effect on work productivity of the Convection UMKM employees in Tegal Regency.

Keywords: *Training, Work Experience, Wages, Employee Work Productivity*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 75 karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal dengan teknik pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal.

Kata Kunci : *Pelatihan, Pengalaman Kerja, Upah, Produktivitas Kerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Situasi penuh ketidak pastian tengah dihadapi oleh perekonomian Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Berbagai sektor usaha dan industri turut terdampak dan berjuang untuk bertahan, satu sektor industri yang terdampak dan memainkan peran penting dalam kemajuan perekonomian nasional adalah Usaha Mikro dan Kecil Menengah (UMKM) (Abidin, 2020). UMKM ialah bidang usaha yang dikembangkan oleh individu atau perorangan guna mendukung pertumbuhan dan perkembangan ekonomi secara mikro dan makro yang dapat mempengaruhi beberapa sektor lain yang dikembangkan, seperti sektor perbankan dan permodalan (Suci et al., 2017). UMKM bidang konveksi menjadi salah satu UMKM yang

kegiatan usahanya terhambat beberapa tahun terakhir. Bahkan, dalam rata-rata nasional industri jasa dan fashion mengalami penurunan omzet lebih dari 20% (Baskoro, 2020).

Pendapatan UMKM dapat dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia yang dimiliki, karena kualitas tenaga kerja berdampak pada produktivitas kerja yang dihasilkan. Di Kabupaten Tegal khususnya di Kecamatan Adiwerna terdapat sentra industri konveksi yang tersebar di tiga desa yaitu Desa Tembok Lor, Tembok Banjaran dan Tembok Kidul. Namun, peneliti memfokuskan objek penelitian pada UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti pada UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor, permasalahan pada UMKM mereka terkait dengan penurunan produktivitas kerja karyawan.

Berikut ini merupakan salah satu data tabel keterlambatan penyelesaian produksi di UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran Kabupaten Tegal:

Tabel 1. Keterlambatan Penyelesaian Produksi Periode Juli 2020 – Maret 2021

Periode Produksi	Target Waktu Penyelesaian	Realisasi Penyelesaian Produksi
Juli 2020	23 Hari	24 Hari
Agustus 2020	21 Hari	31 Hari
September 2020	22 Hari	22 Hari
Oktober 2020	22 Hari	29 Hari
November 2020	21 Hari	30 Hari
Desember 2020	23 Hari	25 Hari
Januari 2021	21 Hari	31 Hari
Februari 2021	21 Hari	25 Hari
Maret 2021	21 Hari	28 Hari

Sumber : Konveksi di Desa Tembok Banjaran (2021)

Pada tabel 1. terlihat keterlambatan waktu dalam penyelesaian produksi, keterlambatan penyelesaian produksi ini mengindikasikan penurunan produktivitas kerja karyawan yang dilihat dari aspek ketepatan waktu. Produktivitas kerja dapat diukur dalam 3 hal yaitu kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Rizkie et al., 2019).

Secara internal, produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi dari karyawan baik dari segi kemampuan, pengetahuan, ataupun keterampilan yang dimiliki. Kompetensi karyawan ini dapat diperoleh dengan pelatihan kerja, baik pelatihan atau *training* yang dilakukan oleh rumah usaha ataupun pelatihan kerja yang ditempuh oleh karyawan melalui badan pelatihan kerja. Tan & Batra (1995) menampilkan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas di negara berkembang, salah satunya Indonesia. Terlihat bahwa tingkat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas di Indonesia merupakan yang tertinggi jika dibandingkan dengan ke 4 negara lainnya seperti Malaysia, Kolombia, Taiwan, dan China.

Melihat kondisi di UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran penulis melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor, didapatkan data karyawan yang pernah mengikuti pelatihan di balai pelatihan kerja hanya sebesar 17% dan 83% lainnya tidak pernah mengikuti pelatihan kerja.

Rachmawati (2018) menyatakan bahwa pelatihan merupakan sarana bagi tenaga kerja untuk mengembangkan potensinya. Adanya pelatihan akan meningkatkan efisiensi waktu, tenaga, bahan baku serta meminimalisir kecelakaan dan kesalahan sehingga produktivitas meningkat. Pelatihan merupakan hal penting untuk menjadikan pekerja lebih terampil dan mampu menghasilkan produktivitas yang lebih baik (Fejoh & Faniran, 2016). Tentunya tenaga kerja yang pernah mengikuti pelatihan akan lebih maksimal dalam melaksanakan proses kerja. Dalam hal ini peneliti melihat kurangnya tenaga kerja terlatih di UMKM Konveksi Desa

Tembok Banjaran dan Tembok Lor sehingga kemungkinan mempengaruhi produktivitas kerja mereka.

Kualitas sumber daya manusia selain diperoleh melalui proses pelatihan kerja juga dapat ditingkatkan dengan adanya pengalaman kerja. Pengalaman kerja menunjukkan bahwa tenaga kerja pernah bekerja sesuai dengan keahliannya. Pengalaman kerja akan menjadikan karyawan memiliki pemahaman yang lebih terhadap pekerjaannya (Pankhurst, 2010). Tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja tentunya lebih luwes dan terbiasa dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya. Dengan pengalaman ini, maka diharapkan tenaga kerja dengan pengalaman kerja memiliki produktivitas kerja yang tinggi (Mahendra, 2014).

Penulis juga melakukan wawancara dan observasi untuk mengetahui pengalaman kerja karyawan sebelum bekerja di rumah konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor. Sebanyak 34% karyawan pernah bekerja di rumah konveksi lain sebelum bekerja di rumah konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor, beberapa pernah bekerja di Konveksi di luar Kabupaten Tegal seperti Industri Konveksi di Jakarta, dan konveksi lain di luar Desa Tembok Banjaran. Sedangkan 66% karyawan tidak pernah bekerja di rumah konveksi lain, pengalaman kerja pertama mereka adalah di rumah konveksi di Desa Tembok Banjaran Kabupaten Tegal.

Disamping pelatihan dan pengalaman kerja, upah menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja ketika telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha, upah ini harus dibayarkan selama masa kerja berlangsung (Ikomatussuniah, 2015).

Sedangkan untuk upah pokok karyawan tetap di UMKM ini juga masih berada dibawah UMR yaitu dari Rp 1.500.000 s.d Rp 1.650.000, dimana UMR/K Tegal sebesar Rp 1.958.000. Upah pokok ini diluar dari tunjangan lain, seperti tunjangan hari raya, tunjangan makan, atau tunjangan kehadiran. Berdasarkan pemaparan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh pelatihan, pengalaman kerja, dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal.

TINJAUAN LITERATUR

Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas merupakan perbandingan antara banyaknya input untuk menghasilkan suatu output tanpa harus mengorbankan kualitas dari output (Palvalin, 2019). Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah tingkat efisiensi dalam menghasilkan suatu keluaran (Petreanu et al., 2013). Produktivitas dapat diartikan dengan pemanfaatan input guna menghasilkan output yang maksimal dalam suatu kegiatan produksi yang terukur dalam jumlah barang atau jasa dan penghasilan yang diperoleh (Putra & Sutrisna, 2013). Produktivitas karyawan merupakan alat ukur untuk menentukan keefektifan tenaga kerja untuk menghasilkan produk atau jasa di dalam suatu proses produksi (Ukkas, 2017). Produktivitas dapat diartikan dengan kinerja keseluruhan selama berada di tempat kerja, baik kinerja dalam tugas, kinerja dalam jabatan, atau kinerja dalam sebuah kelompok atau tim. Dalam produktivitas, kinerja ini nantinya akan dinilai oleh individu yang berada diatas posisi dari karyawan baik supervisor atau manajer (Arends et al., 2017).

Maka dapat disintesis bahwa produktivitas kerja merupakan penilaian kinerja secara keseluruhan yang dapat memperlihatkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam memanfaatkan input yang minimal guna menghasilkan output yang maksimal tanpa mengurangi kualitas dari setiap output. Produktivitas kerja juga dapat dilihat dari rasio input yang diperlukan dengan output yang dihasilkan. Peningkatan produktivitas dapat ditunjukkan dengan peningkatan hasil kerja tiap periode waktu tertentu.

Pelatihan

Training atau pelatihan adalah rangkaian prosedur yang ditujukan untuk mengarahkan dan mengajarkan keterampilan dasar atau cara kerja yang diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan kepada karyawan baru atau karyawan yang ada saat ini (Dessler, 2015). Pelatihan biasanya berpusat pada penyediaan keterampilan yang terspesialisasi untuk tiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka (Rachmawati, 2018). Pelatihan dapat mengikutsertakan pengampu jabatan atau orang yang bertanggung jawab atas pekerjaan sekarang untuk dapat memberikan penerangan atas pekerjaan mereka kepada karyawan baru (Dessler, 2015). Sedarmayanti (2009) mengungkapkan bahwa pelatihan adalah suatu prosedur pembelajaran jangka pendek yang terencana dan terstruktur dengan baik untuk karyawan memahirkan suatu keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang bersifat teknis guna mencapai tujuan tertentu.

Dari uraian diatas maka dapat penulis sintesiskan bahwa pelatihan merupakan rangkaian proses yang dijalani oleh pekerja sebagai usahanya untuk menguasai suatu keahlian dan keterampilan yang dapat memudahkan pekerjaannya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembangunan dan pengembangan keterampilan serta kecakapan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan karena keikutsertaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Semakin lama pengalaman maka semakin tinggi tingkat keterampilan yang dikuasai (Habibah, 2017). Beus et al. (2014) dalam artikelnya menyatakan bahwa pengalaman kerja merupakan faktor yang bermanfaat bagi pemberi kerja untuk memperkirakan keterampilan dari karyawan yang direkrut guna penyesuaian kinerja. Pengalaman kerja merupakan proses berharga yang dilewati seseorang untuk meningkatkan keterampilan dan mempelajari nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan seperti ketepatan waktu, keramahan, dan kemampuan kerjasama dengan rekan kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja mereka (Passaretta & Triventi, 2015).

Dapat disintesis bahwa pengalaman kerja merupakan proses pembelajaran yang telah dijalani individu untuk meningkatkan keahlian, keterampilan, dan pengetahuan terkait dengan pekerjaan dibidang mereka. Melalui pengalaman kerja individu juga dapat memperoleh nilai-nilai yang dapat bermanfaat pada hubungan sosial mereka, seperti etika kerja, disiplin kerja, dan kerja tim. Pengalaman kerja tidak hanya membantu tenaga kerja, tetapi juga dapat memudahkan pemberi kerja dalam mengasumsikan *skills* yang dimiliki oleh karyawan yang baru direkrut, dengan pengalaman kerja pemberi kerja dapat menilai sejauh mana tingkat penguasaan keterampilan seseorang terhadap suatu pekerjaan.

Upah

Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Upah merupakan hak pekerja ketika telah terjadi hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha Upah ini harus dibayarkan selama masa kerja berlangsung (Ikomatussuniah, 2015). Upah adalah hak pekerja yang setara dengan pengorbanan yang dilakukan oleh pekerja terhadap pekerjaannya, semakin besar pengorbanan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya maka semakin besar upah yang diperoleh (Putri, 2020). Menurut Dessler (2015) upah merupakan bentuk pembayaran finansial langsung yang menjadi kewajiban dari pelaku usaha sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan dan dibayarkan selama hubungan kerja keduanya berlangsung.

Jadi, upah dapat disintesis sebagai pembayaran finansial yang menjadi hak dari karyawan atas aktivitasnya dalam menyelesaikan proses kerja. Upah merupakan kewajiban yang harus ditunaikan oleh pemberi kerja selama hubungan kerja berlangsung. Pemberian upah di Indonesia telah diatur pemerintah dalam Upah Minimum Regional/Kabupaten. Dalam

beberapa kondisi, besaran upah merupakan hasil kesepakatan dari proses tawar-menawar antara pihak karyawan dan perusahaan.

Kerangka Teoritik & Hipotesis

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian oleh Hairo & Martono (2019) menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan pelatihan kerja yang kompeten dapat membantu pengusaha dan karyawan dalam mencapai tujuan. Sedangkan Rachmawati (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, namun tidak signifikan. Dari uraian tersebut, penulis konklusikan hipotesis pertama (H₁) dalam penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin baik pelatihan yang dilakukan maka akan semakin tinggi tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan

H₁ : Pelatihan berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian oleh Maranto & Rodgers (2019) memperoleh hasil bahwa produktivitas kerja secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh pengalaman kerja. Selaras dengan riset yang dilakukan Ukkas (2017) bahwa pengalaman kerja berpengaruh produktivitas kerja, dengan arah pengaruh yang positif dan signifikan. Untuk itu, penulis dapat menarik hipotesis kedua (H₂) dalam penelitian ini yaitu pengalaman kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin banyak pengalaman kerja yang telah ditempuh karyawan baik pengalaman yang bersifat formal ataupun non formal maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya.

H₂ : Pengalaman kerja berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja

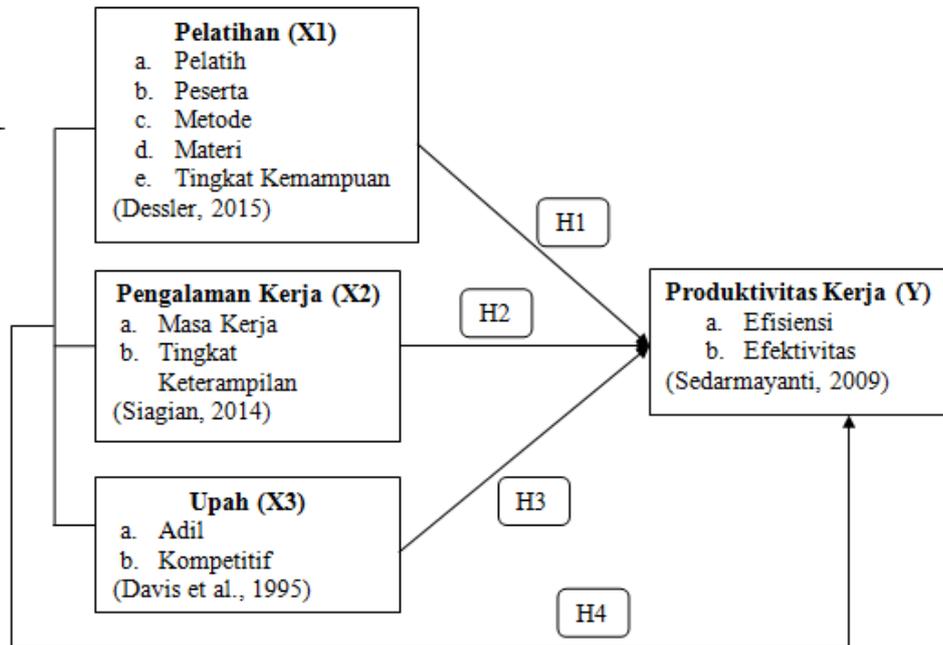
Penelitian dari Candra et al. (2019) mengungkapkan bahwa upah mempengaruhi produktivitas kerja secara positif dan signifikan. Hal ini didukung dengan penelitian dari Putri (2020) bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari pemaparan tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan hipotesis ketiga (H₃) dari penelitian ini yaitu upah berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat upah yang diterima oleh karyawan, maka produktivitas kerja mereka akan semakin meningkat.

H₃ : Upah berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian dari Hidayatulloh (2016) menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara simultan mempengaruhi produktivitas kerja secara simultan. Penelitian serupa juga dikemukakan oleh Anwar (2015) bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain dari Nurdiana (2019) juga menunjukkan jika pelatihan, pengalaman kerja dan upah secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dari uraian tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan hipotesis keempat (H₄) dari penelitian ini yaitu pelatihan, pengalaman kerja dan upah secara bersama-sama berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

H₄ : Pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap produktivitas kerja



Gambar 2. Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah oleh penulis (2021)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk menggambarkan serta menganalisis penelitian terhadap variabel. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan dari UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Desa Tembok Lor Kabupaten Tegal yang berjumlah 125 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknis pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*).

Dalam penelitian ini sampel dipilih dari jumlah populasi UMKM Konveksi di Desa Tembok Banjaran dan Tembok Lor Kabupaten Tegal dengan kriteria:

- 1) Karyawan merupakan karyawan tetap dari rumah usaha
- 2) Karyawan sudah bekerja di rumah usaha selama 5 tahun atau lebih.

Berdasarkan kriteria tersebut, dari keseluruhan total populasi yang merupakan karyawan tetap berjumlah 89 orang, sedangkan karyawan dengan masa kerja 5 tahun atau lebih berjumlah 75 orang. Sehingga dapat ditetapkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang dari total keseluruhan populasi 125 orang. Pengolahan data dilakukan dengan metode analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin Responden	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	49	65%
Perempuan	26	35%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari Tabel 2 terlihat bahwa 65% atau 49 responden dari keseluruhan karyawan berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya sebesar 35% atau 26 responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kategori Usia Responden	Jumlah	Persentase
21-29 Tahun	28	37%
30-39 Tahun	26	35%
>40 Tahun	21	28%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Pada Tabel 3 terlihat bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia 21-29 tahun yang berjumlah 28 orang atau 37% dari keseluruhan total karyawan. Karyawan yang berusia 30-39 tahun berjumlah 26 orang atau 35% dari keseluruhan karyawan, sedangkan sisanya yang berusia diatas 40 tahun berjumlah 21 orang dari 28% dari total keseluruhan karyawan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kategori Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah	Persentase
SD/MI Sederajat	25	33%
SMP/Mts Sederajat	37	49%
SMA/SMK/MA Sederajat	13	17%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari data tersebut dapat dijabarkan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan SD/MI Sederajat sebanyak 33% atau berjumlah 25 orang, karyawan dengan tingkat pendidikan SMP/MTs Sederajat berjumlah 37 orang atau 49% dari total keseluruhan, sisanya karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK/MA Sederajat sebanyak 17% dari total keseluruhan karyawan atau berjumlah 13 orang.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Kategori Masa Kerja Responden	Jumlah	Persentase
5 - 7 Tahun	42	56%
7-10 Tahun	32	43%
>10 Tahun	1	1%
Jumlah	75	100%

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap dengan masa kerja 5 tahun keatas. Responden didominasi oleh karyawan dengan masa kerja 5 sampai 7 tahun sebesar 56% atau berjumlah 42 orang, karyawan dengan masa kerja 7-10 tahun berjumlah 32 orang atau 43% dari total keseluruhan karyawan, dan karyawan dengan masa kerja diatas 10 tahun berjumlah 1 orang atau 1% dari dari total keseluruhan karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	14,273	2,530
	Pelatihan (X1)	,219	,053
	Pengalaman Kerja (X2)	,195	,074
	Upah (X3)	,217	,106

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Hasil persamaan regresi linear berganda dari tabel perhitungan diatas adalah:

$$Y = 14,273 + 0,219X_1 + 0,195X_2 + 0,217X_3$$

Konstanta dari model persamaan diatas adalah 14,273. Koefisien regresi yang didapatkan pada variabel Pelatihan (X1) adalah 0,219, dan dapat diartikan jika pelatihan meningkat sebesar 1% dengan anggapan bahwa nilai variabel lain konstan atau tetap, maka variabel produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,219. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi kedua pada variabel pengalaman kerja (X2) sebesar 0,195, dan dapat diartikan jika variabel pengalaman kerja mengalami kenaikan 1% dengan anggapan variabel bebas lainnya konstan atau tetap maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,195. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Koefisien regresi ketiga yaitu variabel upah (X3) sebesar 0,217 sehingga apabila variabel upah mengalami kenaikan sebesar 1% dengan nilai dari variabel lain yang diasumsikan konstan atau tetap maka produktivitas kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,217. Hal ini menunjukkan bahwa variabel upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji-t

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		5,641	,000
	Pelatihan (X1)	,465	4,096	,000
	Pengalaman Kerja (X2)	,237	2,650	,010
	Upah (X3)	,208	2,048	,044

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari tiap-tiap variabel bebas kurang dari 0,05. Variabel bebas Pelatihan (X1) memiliki nilai sig. 0,000, variabel bebas Pengalaman Kerja (X2) memiliki nilai sig. 0,010, dan variabel bebas Upah (X3) memiliki nilai sig. 0,044. Selain itu, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka mengacu pada kaidah keputusan uji parsial H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} 4,096 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,996) dengan sig. 0,000. Sehingga dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja memiliki nilai t_{hitung} 2,650 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,996) dengan sig. 0,010. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lalu variabel upah memiliki nilai t_{hitung} 2,048 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,996) dengan sig. 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Dari ketiga variabel bebas, variabel pelatihan lebih mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dengan nilai β 0,465, diikuti dengan variabel pengalaman kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan sebesar 0,237. Variabel ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah upah dengan nilai β 0,208.

Hasil Uji F

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	631,403	3	210,468	35,033	,000 ^b
	Residual	426,544	71	6,008		
	Total	1057,947	74			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Upah (X3), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan (X1)						

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari tabel 8 terlihat bahwa nilai signifikansi 0,000 atau $< 0,05$. Maka mengacu pada pedoman pengambilan keputusan pada uji simultan (F) dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima atau adanya pengaruh dari pelatihan, pengalaman kerja dan upah secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 ^a	,597	,580	2,451
a. Predictors: (Constant), Upah (X3), Pengalaman Kerja (X2), Pelatihan (X1)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)				

Sumber: Data diolah penulis (2021)

Dari tabel 9 diatas terlihat bahwa nilai *Adjusted R-Square* dari penelitian ini sebesar 0,597 atau sama dengan 59,7%. Maka dengan ini dapat dinyatakan bahwa pengaruh Pelatihan (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Upah (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 59,7%, sedangkan sisanya 40,3% (100%-59,7%) dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja

Setelah dilakukan uji dan analisis terhadap hipotesis, dapat dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Didukung oleh penelitian dari Hairo & Martono, (2019) yang juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Kemudian Sabir et al. (2014) mendukung dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ilyas et al. (2017) turut mengungkapkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sama halnya dengan Sabir et al. (2014) yang juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sesuai dengan penelitian oleh Habibah (2017) yang juga menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Malinen et al. (2018) juga menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja. Lalu penelitian lain dari Putra & Sutrisna (2013) turut mendukung dengan hasil penelitiannya bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Upah terhadap Produktivitas Kerja

Diketahui dari hasil analisis bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka semakin baik upah yang diberikan akan semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari Mawejje & Okumu (2018) yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pekerja. Candra et al. (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara upah dan produktivitas kerja dari tenaga kerja. Dan Andrianto (2014) dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja. Penelitian lain dari Bahrun, (2020) juga turut menyelaraskan hasil penelitian ini dengan menyatakan bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja

Dari uji simultan yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jika pelatihan, pengalaman kerja, dan upah dijalankan secara baik maka akan berdampak pada baiknya produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Hidayatulloh (2016) bahwa pelatihan, pengalaman kerja dan upah secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain datang dari Nurdiana (2019) dimana hasil penelitiannya juga mendukung, bahwa pelatihan pengalaman kerja, dan upah yang merupakan bagian dari kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh pelatihan kerja, pengalaman kerja dan upah terhadap produktivitas kerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 75 karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal dengan teknik pengambilan sampel bersyarat (*purposive sampling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dan pelatihan, pengalaman kerja, dan upah secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Konveksi di Kabupaten Tegal.

SARAN

Untuk meningkatkan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan proses produksi, rumah usaha dapat memberikan standar dan pengawasan yang jelas untuk tiap produksi agar proses produksi berjalan pada waktu yang telah ditetapkan. Rumah usaha juga perlu memperhatikan faktor mesin atau fasilitas kerja guna memastikan kelancaran produksi agar tepat waktu. Dari sisi pelatihan, usaha dapat memilih pelatih yang profesional yang memiliki kemampuan dan kompetensi untuk menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Selain dari sisi pelatih, dari segi materi pelatihan juga perlu diperhatikan. Baiknya rumah usaha memperhatikan kebutuhan peserta pelatihan agar materi pelatihan lengkap, jelas dan dapat sesuai dengan kebutuhan karyawan. Saran yang bisa dilakukan oleh rumah usaha terkait minimnya pengalaman kerja yang dimiliki karyawan dapat dengan melakukan masa pelatihan untuk karyawan baru yang belum pernah memiliki pengalaman kerja sebelumnya, untuk mereka dapat lebih memahami dan terbiasa dengan pekerjaan yang akan dilimpahkan kepada mereka. Masa pelatihan ini baiknya didampingi oleh orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan lebih baik terkait pekerjaan tersebut. Dari sisi upah, rumah usaha dapat menaikkan besaran upah untuk karyawan tetap minimal sesuai UMR di Kabupaten Tegal dan dapat memberikan upah yang adil untuk karyawan yang telah bekerja cukup lama di rumah usaha. Rumah usaha juga dapat memberikan peningkatan upah atau bonus disesuaikan dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, F. (2020, October 19). Apa Saja Peran UMKM Bagi Perekonomian Indonesia. Retrieved from: IDX Channel.Com. Website: <https://www.idxchannel.com/infografis/apa-saja-peran-umkm-bagi-perekonomian-indonesia>. Retrieved from: <https://www.idxchannel.com/infografis/apa-saja-peran-umkm-bagi-perekonomian-indonesia>.
- Andrianto, R. A. (2014). *Analisis Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi UKM Home Industri Sepatu UD . Perkasa Surabaya)*(Skripsi). Universitas Brawijaya, Malang. Retrieved from <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/1037>
- Anwar, S. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Unit Produksi Pada PT. Misaja Mitra Pati Factory Kabupaten Pati. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis Universitas Dian Nusantara Semarang*, 57, 3.
- Arends, I., Prinz, C., & Abma, F. (2017). Job Quality, Health And At-Work Productivity. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 195*, 195. doi:10.1787/43ff6bdc-en
- Bahrin, E. K. (2020). Pengaruh Pemberian Upah dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Daria Dharma Pratama Ipuh. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(1), 72–78. www.jurnal.imsi.or.id
- Baskoro, F. M. (2020). UMKM Sektor Kuliner, Jasa, dan Konveksi Paling Terdampak Pandemi. Retrieved from Berita Satu. Website: <https://www.beritasatu.com/ekonomi/698453/umkm-sektor-kuliner-jasa-dan-konveksi-paling-terdampak-pandemi> Retrieved form <https://www.beritasatu.com/ekonomi/698453/umkm-sektor-kuliner-jasa-dan-konveksi-paling-terdampak-pandemi>
- Beus, J. M., Jarrett, S. M., Taylor, A. B., & Wiese, C. W. (2014). Adjusting to New Work Teams: Testing Work Experience as a Multidimensional Resource For Newcomers.

- Journal of Organizational Behavior*, 35, 489–506. doi:10.1002/job
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat di Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38. doi:10.30737/jimek.v2i1.428
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Fejoh, J., & Faniran, V. L. (2016). Impact of In-Service Training and Staff Development on Workers' Job Performance and Optimal Productivity in Public Secondary Schools in Osun State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 7(33), 183–189.
- Habibah, T. U. (2017). *Pengaruh Pengalaman dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam (Studi Pada Kain Perca Limbah Jaya Desa Sukamulya Kecamatan Banyumas Kabupaten Pringsewu)*(Skripsi). Universitas Islam Negeri Raden Intan, Lampung. Retrieved from http://repository.radenintan.ac.id/2315/1/SKRIPSI_TIYAN.pdf
- Hairo, A. M., & Martono, S. (2019). The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal*, 8 (1)(1), 50–57.
- Hidayatulloh, J. (2016). Pengaruh Pelatihan, Upah, Insentif dan Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. PG Kribet Baru Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 4(2).
- Ikomatussuniah. (2015). *Sosialisasi Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan* (pp. 4–7). Retrieved from [https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP_Nomor_78_Tahun_2015\(1\).pdf](https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP_Nomor_78_Tahun_2015(1).pdf)
- Ilyas, M., Kadir, K. A., & Adnan, Z. (2017). Relationship Between Training and Employee Productivity in Organization: A Partial Least Square (PLS-SEM) Approach. *Information and Knowledge Management*, 7(3), 53–60. www.iiste.org
- Mahendra, A. D. (2014). *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja*(Skripsi). Universitas Diponegoro, Semarang. Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/43060/>
- Malinen, J., Taskinen, J., & Tolppa, T. (2018). Productivity of Cut-to-Length Harvesting by Operators' Age and Experience. *Croatian Journal of Foreign Engineering*, 39(Ovaskainen 2004), 15–22
- Maranto, C. L., & Rodgers, R. C. (2019). Does Work Experience Increase Productivity? A Test of the On-The-Job Training Hypothesis. *The Journal of Human Resources*, 19(3), 341. doi:10.2307/145877
- Mawejje, J., & Okumu, I. M. (2018). Wages and Labour Productivity in African Manufacturing. *African Development Review* 30(4), 386–398. doi: 10.1111/1467-8268.12346
- Nurdiana. (2019). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman, dan Kompensasi terhadap Produktivitas pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Pabrik Gula Camming (Skripsi). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Retrieved from <http://repositori.uin-Alauddin.Ac.Id/15947>
- Palvalin, M. (2019). What Matters For Knowledge Work Productivity?. *Employee Relations*, 41(1), 209–227. doi:10.1108/ER-04-2017-0091
- Pankhurst, K. V. (2010). Learning By Experience, Work and Productivity: Theory and Empirical Evidence. *Journal of Vocational Education and Training*, 62(2), 103–122. doi:10.1080/13636821003690504
- Passaretta, G., & Triventi, M. (2015). Work Experience During Higher Education and Post-Graduation Occupational Outcomes: A Comparative Study on Four European Countries. *International Journal of Comparative Sociology*, 56(3–4), 232–253. doi:10.1177/0020715215587772

- Petreanu, V., Iordache, R., & Seracin, M. (2013). Assessment of Work Stress Influence on Work Productivity in Romanian Companies. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 92(Lumen), 420–425. doi:10.1016/j.sbspro.2013.08.695
- Putra, P. A. W. S., & Sutrisna, I. K. (2013). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Industri Kerajinan Sanggah di Desa Jehem Kabupaten Bangli. *E-Jurnal EP Unud*, 2(8), 359–366.
- Putri, A. U. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Usaha Roti Donat Eve Bakery di Palembang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(01), 40–48.
- Rachmawati, N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Umkm. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(9).
- Rizkie, N., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapan Kabupaten Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42. doi:10.19184/jpe.v13i1.10419
- Sabir, R. I., Akhtar, N., Bukhari, F. A. S., Nasir, J., & Ahmed, W. (2014). Impact of Training on Productivity of Employees: A Case Study of Electricity Supply Company in Pakistan. *International Review of Management and Business Research*, 3(2), 595.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Cetakan Kedua). Bandung: CV Mandar Maju.
- Suci, Y. R., Tinggi, S., & Ekonomi, I. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi*, 6(1), 51–58.
- Tan, H., & Batra, G. (1995). Enterprise Training In Developing Countries. *World Bank, Washington, DC*, 9. Retrieved from http://www-wds.worldbank.org/servlet/WDSContentServer/IW3P/IB/1999/08/15/000009265_3970701170002/Rendere/PDF/multi_page.pdf
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 187–198. doi:10.24256/kelola.v2i2.440