

PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN KARYAWAN, PENGALAMAN KERJA KARYAWAN, USIA KARYAWAN, DAN PELATIHAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PRODUKSI DI PT. DELTA JAYA MAS GRESIK

Rismawati Sitepu
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Dalam era lingkungan globalisasi saat ini banyak dipengaruhi oleh perkembangan teknologi baru yang semakin cepat hingga perkembangan dan penggunaan pengetahuan tentang teknologi kian lama kian meningkat seiring dengan perkembangan zaman. Hal ini tentu sangatlah berpengaruh terhadap perubahan lingkungan yang kompleks, dinamis dan berpengaruh terhadap kemampuan organisasi bisnis untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saing terutama dalam peningkatan produktivitas dan mutu sumber daya manusia. meskipun sebenarnya secanggih atau selengkap apapun alat atau teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan manfaat yang optimal jika tidak digerakkan oleh karyawan yang berkualitas. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan, manusia harus selalu mengasah dan terus belajar untuk mengendalikan kemampuan nya agar bisa bersaing dengan teknologi.

Penelitian ini dimaksudkan agar para karyawan maupun pengusaha dapat mengetahui cara untuk dapat melakukan peningkatan quantity dan quality dari produk yang dihasilkan yaitu tentang pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja karyawan, usia karyawan, dan pelatihan kerja karyawan terhadap produktivitas produksi pada perusahaan PT. Delta Jaya Mas di kota Gresik. Pendekatan ini dilakukan dengan metode kuantitatif yaitu penelitian sistematis yang menggunakan model-model matematis, teori-teori dan atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Sample dipenelitian ini adalah karyawan produksi yang bekerja di Perusahaan. Sample responden dalam penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling, sedangkan metode pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan metode accidental sampling dan purposive or judgemental sampling. Setelah dilakukan penelitian atas hipotesa yang diajukan maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan karyawan sebesar 0,348 untuk variabel pengalaman kerja sebesar 0,291 variabel usia karyawan sebesar -0,094 dan variabel pelatihan kerja karyawan sebesar 0,235. Selanjutnya pada analisa uji F dihasilkan F hitung sebesar 7,542 pada signifikan F sebesar 0,000 yang berarti signifikan F_{0,05} artinya variabel ini tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi, untuk variabel usia karyawan bernilai t hitung -0,488 dengan nilai signifikan t sebesar 0,629 artinya signifikan t > 0,05 artinya variabel ini tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi, sedangkan variabel pelatihan kerja karyawan bernilai t hitung 1,064 dengan nilai signifikan t sebesar 0,295 artinya signifikan t > 0,05 artinya variabel ini tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini ternyata variabel tingkat pendidikan karyawan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi.

Keywords : Tingkat Pendidikan, Pengalaman, Usia, Pelatihan, Produktivitas Produksi.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin lama meningkat membuat organisasi harus menempatkan tenaga kerja sebagai salah satu pertimbangan terbesar agar bisa mendapatkan hasil yang

semaksimal mungkin dengan biaya yang seminimal mungkin. Selain produktivitas yang tinggi, perhatian terhadap kualitas juga tidak serta merta harus terabaikan karena pemenuhan keinginan pasar yang terus berubah-

ubah dan beragam. Hal ini memaksa perusahaan memilih untuk mendapatkan sumber daya yang berkualitas tinggi dan unggul yang mampu memenuhi permintaan pasar dengan kemampuan dan cara berpikir yang efektif dan efisien dengan melakukan seleksi untuk menempatkan karyawan ditempat yang tepat. Artinya setiap karyawan memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus diketahui oleh perusahaan agar tidak salah menempatkan karyawan ditempat yang tidak seharusnya (*the right man on the right place*). Berbagai cara untuk meningkatkan kemampuan diri agar tidak terbatas. Biasanya semakin bertambah usia karyawan, semakin sedikit usaha yang dilakukan untuk mengembangkan diri sehingga potensi dan peluang yang seharusnya bisa diciptakan tidak bisa berkembang karena keterbatasan yang dibuat oleh karyawan itu sendiri. Berbagai cara dapat dilakukan untuk mengembangkan diri misalnya banyak membaca, mengikuti pelatihan, kursus, mengikuti seminar, dll. Salah satu alternatif yang banyak dipilih perusahaan adalah mengutus karyawan yang dianggap kompeten untuk menghadiri seminar-seminar yang diadakan pemerintah maupun swasta yang berhubungan dengan bidang yang digeluti maupun mendatangkan trainer untuk melakukan pelatihan intern dalam rangka memacu minat pekerja dan menimbulkan kesadaran akan perkembangan yang harus terus menerus dilakukan agar tujuan perusahaan tercapai dan imbasnya akan kembali pada karyawan. Tentunya jika perusahaan terus maju, maka kemungkinan untuk karyawan dapat bertahan akan semakin besar pula. Tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan bisa tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki juga ikut berperan penting dan ambil bagian dalam hal ini dibutuhkan karyawan yang mempunyai sikap tanggung jawab dan rasa memiliki yang tinggi karena dengan begitu karyawan akan sadar apa tanggung jawab yang sebenarnya harus dilakukan, sebaliknya bila karyawan

tidak memiliki hal tersebut diatas maka perusahaan pun akan terhambat untuk bisa maju dan berkembang sesuai dengan tujuan yang seharusnya dicapai. Setiap individu memiliki kompetensi yang berbeda-beda tergantung bagaimana caranya dia memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu penting adanya dilakukan evaluasi terhadap calon karyawan maupun karyawan yang sudah bekerja untuk melihat seberapa besar kompetensi yang ia miliki. Kompetensi melalui aspek intent (niat), action (tindakan), dan outcome (hasil). Pengalaman kerja yang didapat seseorang akan meningkatkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Faktor-faktor lingkungan seperti siklus perdagangan, ekonomi skala seta kondisi melalui tenaga kerja (pekerja lapangan dan pekerja kantor tata usaha maupun manajemennya) dan model. Jadi peningkatan produktivitas didalam perusahaan terutama berkaitan dengan tiga jenis sumber : 1. Modal (perlengkapan, material, energi, tanah, dan bangunan) 2. Tenaga kerja 3. Manajemen dan organisasi Sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, maka perumusan masalah untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah tingkat pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan, usia karyawan, dan pelatihan kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas?
2. Apakah tingkat pendidikan karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi PT. Delta Jaya Mas?
3. Apakah pengalaman kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas?
4. Apakah usia karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap

produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas?

5. Apakah pelatihan kerja karyawan secara signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas?
6. Dari keempat variabel bebas diatas yaitu tingkat pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan, usia karyawan, dan pelatihan kerja karyawan, manakah yang paling signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Produktivitas

Menurut Blocher, Chen, Lin (2000:847) Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut.

Menurut George J Washin, produktivitas mengandung dua konsep utama yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai

Menurut Supriyono (1994:414) produktivitas berkaitan dengan memproduksi secara efisien dan khususnya ditujukan pada hubungan antara keluaran dan masukan yang digunakan untuk memproduksi keluaran tersebut.

Sedangkan menurut Swastha, Basu, & Ibnu sukotjo (1998:281) Produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antar hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber tenaga kerja, bahan baku, modal, energy, dan lain-lain) yang dipakai untuk menghasilkan barang tersebut.

Melalui beberapa pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas adalah output yang dihasilkan oleh inputan yang dilakukan secara efektif dan efisien guna mencapai

tujuan atau keinginan yang sudah ditentukan sebelumnya sebagai tujuan organisasi maupun individu.

Ahmad Tohardi (2002:450) menyatakan bahwa: Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu pendidikan, ketrampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi.

Balai pengembangan produktivitas daerah dalam Umar (2000), mengatakan ada enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja, yaitu : sikap kerja, tingkat ketrampilan, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, kewiraswastaan.

Ranftl, Robert M dalam Timpe (2000), menyatakan ada tujuh kunci untuk mencapai produktivitas dan kreatifitas yang tinggi yaitu:

1. keahlian, manajemen yang bertanggung jawab
2. kepemimpinan yang luar biasa; dari semua faktor, kepemimpinan manajerial memiliki pengaruh terbesar dalam produktivitas
3. kesederhanaan organisasional dan operasional; susunan organisasi harus diusahakan agar sederhana, luwes dan dapat disesuaikan dengan perubahan
4. kepegawaian yang efektif
5. tugas yang menantang
6. perencanaan dan pengendalian tujuan
7. Pelatihan manajerial khusus.

Drs. Muchdarsyah Sinungan (2005:56) 8 faktor produktivitas yang umum, yakni : Manusia, Modal, Metode/Proses, Lingkungan organisasi (internal), Produksi, Lingkungan negara (eksternal), Lingkungan internasional maupun regional, dan umpan balik. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas

Drs. Muchdarsyah Sinungan (2008:54-58) menerangkan bahwa faktor-faktor produktivitas pokok yang dianggap sebagai kekuatan yang mempengaruhi dinamika produktivitas

secara langsung maupun tak langsung dengan melalui perubahan unsur-unsur pemasukan dan hasil hubungan satu sama lain. Beberapa ahli ekonomi menyatakan penyederhanaan semua faktor-faktor produktivitas (tenaga kerja, modal, dan lainnya) kedalam faktor tunggal, yakni faktor produktivitas tenaga kerja.

Tingkat Pendidikan Karyawan

Sedamaryanti (2001:32) mengemukakan bahwa Pendidikan dalam berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan kemudian hari

Menurut Ki Hajar Dewantara yang dikutip oleh Soemanto dan Soetopo (1982:11) mengemukakan bahwa pendidikan adalah daya upaya yang memajukan timbulnya budi pekerti (kekuatan batin, karakter), pikiran (intelektual) dan tumbuhnya anak untuk menjamin anak didik selaras dengan dunianya.

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Melalui berbagai pendapat diatas mengenai definisi dari pendidikan dapat disimpulkan bahwa secara umum pendidikan berarti suatu proses pengembangan diri dalam rangka meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraan individu dalam upaya

memajukan timbulnya budi pekerti dan pikiran sebagai bekal untuk masa depan individu tersebut.

Pengalaman Kerja Karyawan

Menurut Supono (1996:28) Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Syukur (2001:74) menyatakan bahwa pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengalaman merupakan suatu proses pembentukan pengetahuan, keterampilan, seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Usia Karyawan

Pengertian Usia

Menurut wikipedia usia merupakan satuan waktu yang mengukur waktu keberadaan suatu benda atau makhluk baik yang hidup maupun yang mati. Semisal umur manusia dikatakan lima belas tahun diukur sejak dia lahir hingga waktu umur itu dihitung. Dengan demikian umur diukur dari masa lahir hingga masa kini.

Menurut Depkes RI tahun 2009, umur dikategorikan sebagai berikut :

1. Masa Balita : 0 – 5 Tahun
2. Masa Kanak-kanak : 5 – 11 Tahun
3. Masa Remaja Awal : 12 – 16 Tahun
4. Masa Remaja Akhir : 17 – 25 Tahun
5. Masa Dewasa Awal : 26 – 35 Tahun
6. Masa Dewasa Akhir : 36 – 45 Tahun
7. Masa Lansia Awal : 46 – 55 Tahun
8. Masa Lansia Akhir : 56 – 65 Tahun
9. Masa Manula : 65 – sampai keatas

Pelatihan Kerja Karyawan

Pembelajaran merupakan bagian penting dalam strategi bisnis. Pelatihan dapat membantu karyawan mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan

mengembangkan pekerjaannya dimasa mendatang.

Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright (2011;350) pembelajaran tidak hanya melibatkan kursus-kursus pelatihan formal, tetapi juga berbagai pengalaman kerja dan interaksi antara karyawan. Dari sudut pandang wigmans, pelatihan lebih mengarah pada pelayanan pelanggan dan penjualan produk. Wegmans mengakui bahwa industrinya menjadi berdaya saing. Keberhasilan akan membutuhkan para karyawan yang cerdas dan termotivasi sehingga dapat menyenangkan para pelanggan dan membantu menjual produk.

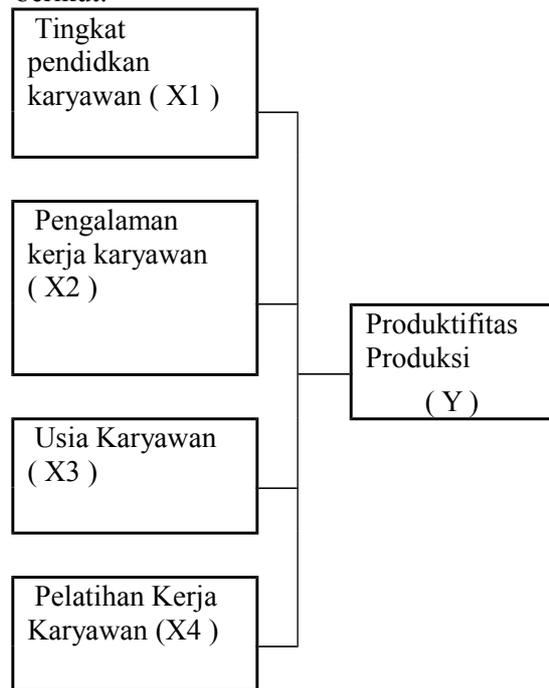
Investasi pelatihan dapat membantu mereka dalam mencapai keunggulan bersaing, pelatihan dapat :

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan tentang para pesaing dan budaya asing yang sangat penting untuk keberhasilan di pasar-pasar luar negeri;
2. Membantu memastikan bahwa para karyawan memiliki keterampilan-keterampilan dasar untuk bekerja dengan teknologi yang baru, seperti robot dan proses-proses manufaktur berbantuan komputer;
3. Membantu karyawan dalam memahami cara bekerja secara efektif didalam tim agar dapat memberikan kontribusi terhadap produk dan kualitas pelayanan;
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas, dan pembelajaran;
5. Menjamin keamanan pekerjaan dengan menyediakan cara-cara yang baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi pada perusahaan ketika pekerjaan dan kepentingannya berubah, atau keterampilan-keterampilannya menjadi usang;
6. Mempersiapkan para karyawan untuk menerima dan bekerja lebih efektif satu sama lain, terutama dengan kaum minoritas dan wanita.

Secara umum, pelatihan (*training*) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-

kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan.

Paradigma penelitian /metode konseptual diharapkan dapat berfungsi sebagai penuntun dan juga untuk mempermudah memahami alur berfikir dalam penelitian sehingga kerangka konsep penelitian adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Sumber : diolah penulis.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dijelaskan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis I : Diduga bahwa tingkat pendidikan karyawan (X1), pengalaman kerja karyawan (X2), usia karyawan (X3), dan pelatihan kerja karyawan (X4) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas produksi (Y) di PT. Delta Jaya Mas
2. Hipotesis II : Tingkat pendidikan karyawan (X1) berpengaruh

- signifikan terhadap produktivitas produksi (Y) PT. Delta Jaya Mas
3. Hipotesis III : Pengalaman Kerja karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi (Y) PT. Delta Jaya Mas
 4. Hipotesis IV : Usia karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi (Y) PT. Delta Jaya Mas
 5. Hipotesis V : Pelatihan kerja Karyawan (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi (Y) PT. Delta Jaya Mas.
 6. Hipotesis VI : Diantara variabel tingkat pendidikan karyawan (X1), Pengalaman kerja karyawan (X2), Usia karyawan (X3) dan pelatihan kerja karyawan (X4), variabel mana yang berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas produksi (Y) di PT. Delta Jaya Mas

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sample

Populasi Penelitian ini yang menjadi sample adalah sebanyak 37 orang karyawan dari 150 total karyawan produksi (3 shift) yang bekerja di PT. Delta Jaya Mas. Penyebaran Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner ini akan diberikan kepada beberapa responden yang terkait sehingga penulis dapat memperoleh data sesuai dengan actual yang ada diperusahaan.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati untuk mempermudah peneliti melakukan observasi secara cermat terhadap suatu objek penelitian. Secara tidak langsung definisi operasional akan menunjukkan alat ukur yang tepat untuk mengambil data yang sesuai dengan variabel yang akan diukur. Sehingga pada definisi

operasional dapat ditentukan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Berikut ini akan dijabarkan definisi operasional dalam penelitian ini : Tingkat Pendidikan Karyawan (X1), Pengalaman Kerja Karyawan (X2), Usia Karyawan (X3) Pelatihan Kerja Karyawan (X4).

Variabel Bebas/Independent Variable

Variabel Independen (bebas) (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat (dependen). Dikatakan variabel bebas karena dapat mempengaruhi variabel lainnya. Maka yang menjadi variabel bebas dalam objek penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan Karyawan (X1), Pengalaman Kerja Karyawan (X2), Usia Karyawan (X3), dan Pelatihan Karyawan (X4).

Variabel Terikat / Dependent variabel

Variabel Dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi akibat dari adanya variabel bebas. Dikatakan sebagai variabel terikat karena variabel terikat dipengaruhi oleh variabel independen (bebas). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Produktivitas Karyawan Produksi (Y)

Metode Analisis

Model analisa yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisa Regresi Linear Berganda. Analisis regresi linear berganda adalah analisis yang digunakan untuk menghitung pengaruh variable independen (Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, Usia, dan Pelatihan Karyawan) terhadap variable dependen (Produktivitas Produksi) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X1,X2).

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Produktivitas Karyawan Produksi

X1,X2 = variabel bebas

a, b1, b2 = koefisien regresi linear berganda

a = nilai Y, apabila X1 = X2 = 0

b_1 = besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam satuan, jika X1 naik/turun satu satuan dan X2 konstan

b_2 = besarnya kenaikan atau penurunan Y dalam satuan, jika X2 naik/turun satu satuan dari X1 konstan

+ atau - = tanda yang menunjukkan arah hubungan antara Y dan X1 atau X2

HASIL

Variabel tingkat pendidikan karyawan (X1), pengalaman kerja karyawan (X2), usia karyawan (X3) dan pelatihan kerja karyawan (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi (Y) dengan hasil signifikan F sebesar 0,000 yang berarti signifikan $F < 0,05$. Artinya variabel Variabel tingkat pendidikan karyawan (X1), pengalaman kerja karyawan (X2), usia karyawan (X3) dan pelatihan kerja karyawan (X4) mampu memprediksi produktivitas produksi sebesar 48,5%.

Untuk variabel tingkat pendidikan karyawan memiliki nilai t hitung 2,584 dengan nilai signifikan t sebesar 0,015 yang berarti nilai signifikan $t < 0,05$ sehingga hasil analisa ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi. Hal ini dikarenakan produk yang dihasilkan adalah produk yang bersifat teknik sehingga dibutuhkan kemampuan dan cara berpikir yang sistematis dalam hal ini.

Untuk variabel pengalaman kerja karyawan memiliki nilai t hitung 1,688 dengan nilai signifikan t sebesar 0,101 yang berarti nilai signifikan $t > 0,05$ sehingga hasil analisa ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja karyawan tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi. Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan memang banyak karyawan yang sudah bekerja diatas 15 tahun namun hal ini tidak berarti perusahaan mendapatkan banyak profit untuk meningkatkan produktivitas produksi untuk produk yang dihasilkan. Pengembangan produk terus dilakukan sehingga membutuhkan

pengalaman baru untuk menghasilkan produk jadi yang baik yang sesuai dengan standart yang diminta.

Variabel usia karyawan memiliki nilai t hitung -0,488 dengan nilai signifikan t sebesar 0,629 yang berarti $t > 0,05$ sehingga hasil analisa ini menunjukkan usia karyawan tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi. Rata-rata karyawan yang bekerja di perusahaan ini sudah berkisaran usia lebih dari 30 tahun keatas, namun usia tidak bisa menentukan produktivitas seseorang dapat menurun hal ini dikarenakan pengalaman untuk karyawan yang sudah bekerja lama akan lebih cepat menyesuaikan dengan adanya produk baru dibanding dengan karyawan baru yang masih belajar untuk penyesuaian tahapan proses yang dilakukan pada setiap proses produksi.

Sedangkan untuk variabel pelatihan memiliki nilai t hitung 1,064 dengan nilai signifikan t sebesar 0,295 yang berarti $t < 0,05$ sehingga hasil analisa ini menunjukkan pelatihan kerja karyawan tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi. Menurut wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap tim manajemen PT. Delta Jaya Mas, menyatakan bahwa pelatihan baru saja dijalankan sekitar ± 1 tahun sehingga dampak yang signifikan belum terlihat jelas namun proses perbaikan akan terus dilakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

KESIMPULAN

Tingkat pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan, usia karyawan, dan pelatihan kerja karyawan sama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi. Besarnya proporsi yang diberikan ada sebanyak 48,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisa diatas maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja karyawan, usia karyawan, dan pelatihan kerja

- karyawan secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas
2. Variabel tingkat pendidikan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas
 3. Variabel pengalaman kerja karyawan tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas
 4. Variabel usia karyawan tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas
 5. Variabel pelatihan kerja karyawan tidak signifikan berpengaruh terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas
 6. Dari keempat variabel diatas yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas produksi di PT. Delta Jaya Mas adalah Tingkat Pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ali, Mohammad, 1985, Penelitian Kependidikan Prosedur dan Strategi, Angkasa, Bandung.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi, 2007, Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Arikunto, S, 2002, Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2005, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta.
- _____, 2006, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asri, Marwan, 1986, Pengelolaan Karyawan, BPFE, Yogyakarta.
- Blocher, Chen, Lin, 2000, Manajemen Biaya Buku I, Salemba empat, Jakarta.
- Blocher, Edward J, Chen, Kung H, Cokins, Gary, Lin Thomas W, 2007, Manajemen Biaya Penekanan Strategis , Edisi Ketiga, Salemba Empat. Jakarta.
- Blocher, et al, 2007, Manajemen Biaya Penekanan Strategis, Edisi Ketiga. Salemba Empat, Jakarta.
- Drs. Muchdarsyah Sinungan, 2005, Produktivitas : apa dan bagaimana, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- H. Nawawi & H. M. Martini, 1990, Produktivitas Kerja. Haji Mas Agung, Jakarta
- Soetopo dan Soemanto, 1982, Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan, Usaha Nasional, Surabaya.
- Handoko, Hani, 1984, Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi, Edisi Kesatu, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Husein, Umar, 1999, Strategic Management In Action, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- _____, 2000, Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ihsan, H. Fuad, 2008, Dasar-dasar Kependidikan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Supono, 1996, Manajemen Personalial, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Marwansyah, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Alfabeta, Bandung
- Ranftl, Robert M, 2000, Tujuh Kunci Untuk Produktivitas Tinggi, dalam timpe, A. Dale, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Produktivitas, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Raymon A. Noe, John R. Hollenbeck, Berry Gerhart, Patrick M. Wright, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing, Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Sadulloh, Uyoh, 2003, Filsafat Pendidikan, Alfabeta, Bandung.

- _____, 2004, Filsafat Pendidikan, Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 1996, Tata Kerja dan Produktivitas, Mandar Maju, Bandung
- _____, 2001, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju, Jakarta.
- Sugiyono, 2008, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Alfabeta, Bandung.
- _____, 2010, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan &D), Alfabeta, Bandung.
- _____, 2013, Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D), Alfabeta, Bandung.
- Suhadak, Moh Imam. 2014. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. X. Sidoarjo.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, 2009, Metode Penelitian Pendidikan, Rosdakarya, Bandung.
- Supriyono, 1994, Akuntansi Biaya dan Akuntansi Manajemen untuk Teknologi Maju dan Globalisasi, PT. BPFE, Jogjakarta.
- Swastha, Basu, & Ibnu sukotjo, 1998, Pengantar Bisnis Modern, Liberty, Jogjakarta.
- Syukur, 2001, Metode Penelitian dan Penyajian Data Pendidikan, Medya Wiyata, Semarang.
- Tohardi, Ahmad, 2002, Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia, Mandar Maju, Bandung.
- Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1).
- Wikipedia mengenai Pengertian Usia Department Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2009.
- Y, Ilyas, 1999, Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian, FKM UI IQ. PT Gramedia Pustaka Utama
- Skripsi, Tesis dan Disertasi
- Ariyanto, Dedi. 2007. Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi, Usia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit X. Surakarta.
- Pandapotan, Eben Tua. 2013. Pengaruh Variabel Pendidikan, Upah, Masa Kerja dan Usia terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. X. Malang.