

MANAJEMEN & BISNIS

Kajian Ilmu Akuntansi & Bisnis

Volume XVI No. II Desember 2024

ANALISIS PENGARUH SISTEM INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP PELAPORAN KEUANGAN PADA KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS III MERAUKE

Oleh ;

Hilda Elawati Lasi, Desy Faulina Pakpahan, Adriana D. Silubun

PENGARUH PENERAPAN STANDAR PELAPORAN AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK DAN PEMANTAUAN KUALITAS LAPORAN KEUANGAN TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DINAS PERHUBUNGAN DI BIDANG SUNGAI DAN LINTAS DAERAH KABUPATEN MERAUKE

Oleh ;

Enggar Trijunanto, Ignatius Ari, Samuel Kombonggai

KEMAJUAN TIK, DIGITALISASI MEMBUKA JALAN BAGI PERTUMBUHAN EKONOMI DIGITAL INDONESIA

Oleh ;

Mubasyier Fatah (basyier.fatah@gmail.com), Yohanes Ngamal, Eka Setiawati

ANALISIS SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL ATAS PERSEDIAAN BARANG DAGANG PADA KENTUCKY FRIED CHICKEN (KFC) MERAUKE

Oleh

Eka Setiawati, Juventus Bangkit Wibowo, Carine Helda Saharia Junaidi

ANALISIS PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) USAHA JASA PELABUHAN MERAUKE

Oleh;

Ervina Dewi, Eveline Mary, Klaudius Jipicemen

PENGARUH KREDIT MACET DAN PENYALURAN KREDIT TERHADAP PROFITABILITAS PERBANKAN PADA BANK PAPUA KANTOR CABANG UTAMA (KCU) MERAUKE

Oleh;

Arief Nurtjahjo, Metodius France Janggur, Salerus Kamogou

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130. Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id

MANAJEMEN & BISNIS

Jurnal Manajemen Bisnis merupakan jurnal ilmiah bagi para ahli manajemen bisnis dan akuntansi bisnis dan konten jurnal ini hasil penelitian, kajian pustaka dan analisa yang menggunakan metode ilmiah yang terukur.

Jurnal Manajemen dan Bisnis diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa Merauke dengan Jadwal penerbitan dua kali dalam setahun yakni pada Juli dan Desember.

Pelindung : Badan Pengurus Yayasan LPK Saint Theresa

Penanggung jawab : Yohanes Ngamal,SE.,M.Si

Dewan Redaksi :

Ketua : Dr. Ir. Arief Nurtjahjo, MH.,M.M

Wakil ketua : Inez Cara. Alexander. Phoek, B Com.,M.M.,Ph.D

Anggota : Dra. Eka Setiawati.,M.Si

Fransiscus Saverinus Ngamel, S.Sos

Alamat Redaksi:

Jl. Nusa Barong. No.1 Merauke, Papua Selatan Tel.(0971)3333501

Email: stie@sainttheresa.ac.id

Sumbangan artikel ilmiah berbahasa indonesia dan inggris karya asli (bukan jiplakan) dan belum pernah dipublikasikan. Dapat dikirim melalui email ke alamat stie@sainttheresa.ac.id Dewan redaksi mengedit dan menyunting tanpa mengubah substansi setiap artikel ilmiah yang dikirimkan penulis.

4

5

25

55

72

104

126

ANALISIS PENGARUH SISTEM
INFORMASI AKUNTANSI TERHADAP
PELAPORAN KEUANGAN PADA KANTOR
KESEHATAN PELABUHAN KELAS III
MERAUKE
Oleh; (Hilda Elawati Lasi, Desy Faulina Pakpahan,
Adriana D. Silubun)

KEMAJUAN TIK, DIGITALISASI
MEMBUKA JALAN BAGI PERTUMBUHAN
EKONOMI DIGITAL INDONESIA
Oleh; (Mubasyier Fatah (basyier.fatah@gmail.com,)
Yohanes Ngamal, Eka Setiawati)

ANALISIS PENGARUH TINGKAT UPAH
TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA
KERJA PADA KOPERASI TENAGA KERJA
BONGKAR MUAT (TKBM) USAHA JASA
PELABUHAN MERAUKE
Oleh; (Ervina Dewi, Eveline Mary, Klaudius Jipicemen)

PENGARUH PENERAPAN
STANDAR PELAPORAN
AKUNTANSI SEKTOR PUBLIK
DAN PEMANTAUAN KUALITAS
LAPORAN KEUANGAN
TERHADAP AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DINAS
PERHUBUNGAN DI BIDANG
SUNGAI DAN LINTAS DAERAH
KABUPATEN MERAUKE
Oleh; (Enggar Trijunanto, Ignatius Ari, Samuel
Kombonggey)

ANALISIS SISTEM
PENGENDALIAN INTERNAL
ATAS PERSEDIAAN BARANG
DAGANG
PADA KENTUCKY FRIED
CHICKEN
(KFC) MERAUKE
Oleh: (Eka Setiawati, Juventus Bangkit
Wibowo ,Carine Helda Saharia Junaidi)

PENGARUH KREDIT MACET
DAN PENYALURAN KREDIT
TERHADAP PROFITABILITAS
PERBANKAN PADA BANK PAPUA
KANTOR CABANG UTAMA
(KCU) MERAUKE
Oleh; (Arief Nurtjahjo, Metodius France
Janggur, Salerus Kamogou)

ANALISIS PENGARUH TINGKAT UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA PADA KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) USAHA JASA PELABUHAN MERAUKE

Oleh;

Ervina Dewi, Eveline Mary, Klaudius Jipicemen

ABSTRACT

The aim of this research is to find out whether wage levels have an impact on labor productivity at the Loading and Unloading Labor Cooperative (TKBM) Merauke Port Services Business, which is located on Jalan Komodor Yos Sudarso No.1 Telephon (0971) Merauke, South Papua. The research population was 383 people, samples were taken using the Proportinate Stratifies Random technique with the Taro Yamane formula and a sample of 80 (eighty) people was obtained. The data analysis technique used is simple linear regression analysis, testing validity, reliability and classical assumptions, and hypothesis testing, namely the T test and coefficient of determination (R²).

The results of the analysis obtained a linear regression equation, namely $Y = 27.517 + 0.262 X$, meaning that the Wage Level regression coefficient has a significant effect on the Labor Productivity of the Loading and Unloading Labor Cooperative (TKBM) of the Merauke Port Services Business with an accuracy level of 95% and an alpha of 5% (Hypothesis proven), the large influence in percentage is 27.8%

In contrast to research by Royda and Agung Anggoro Seto (20019) entitled The Effect of Wages on Productivity in the Manufacturing Industry Sector, the research results show that wages do not have a significant effect on productivity. Meanwhile, research was conducted by Maratin Nafiah (2014) with the research title "The Influence of Wages, Work Discipline, and Incentives on Rizky Minimarket Workforce Productivity in the Regency" with the research results showing a positive influence of wages, work discipline, and incentives on labor productivity.

Keywords: Wage Level and Labor Productivity

Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Tahun 2024 menjadi tahun yang penuh dengan tantangan bagi tenaga kerja di Indonesia. Di tengah kondisi ekonomi nasional dan global yang masih belum stabil, banyak perusahaan mengalami kerugian yang cukup signifikan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia di kuartal III 2024 tumbuh sebesar 4,95 persen secara tahunan (yoy). Sedangkan, secara kuartal ke kuartal (qtq) mengalami perlambatan sebesar 1,50 persen bila dibandingkan dengan kuartal II 2024. Kementrian ketenagakerjaan mencatat hampir 53.000 tenaga kerja menjadi korban Pemutusan hubungan kerja (PHK).

Kondisi ini diperparah lagi oleh adanya ancaman persaingan internasional, dimana daya saing produk Indonesia yang lemah. Disisi lain tekanan juga datang dari politik global terutama akibat kondisi geopolitik yang muncul akibat perang Rusia-Ukraina dan Israel Palestina serta panasnya suhu politik lokal yang berimbas pada stabilitas ekonomi Indonesia. Tekanan-tekanan faktor eksternal tersebut menyebabkan banyak perusahaan lebih selektif dalam memanfaatkan tenaga kerja serta sistem pengupahan. Hampir seluruh Perusahaan saat ini menerapkan angka produktifitas tertentu dalam menentukan pengupahan agar target efisiensi dapat tercapai.

Secara umum upah adalah pembayaran yang diterima buruh/pekerja selama periode pekerjaan

atau dipandang melakukan pekerjaan berdasarkan hari atau bulan. Nurimansyah Haribuan mengatakan upah adalah segala macam bentuk penghasilan (earning), yang diterima buruh atau karyawan (tenaga kerja) baik berupa uang ataupun barang dalam jangka waktu tertentu pada suatu kegiatan ekonomi. Kalau kita berpegang pada pengertian Nurimansyah diatas, jelas kedalam pengertian upah ini akan termasuk tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh buruh. Namun dalam kaitannya dengan pembahasan kali ini kedalam pengertian upah hanya akan dimasukkan pembayaran yang diterima buruh selama ia melakukan pekerjaan termasuk tunjangannya, tidak termasuk jaminan sosial.

Upah sendiri memiliki fungsi untuk memotivasi pekerja agar giat bekerja dan mendorong peningkatan kinerja untuk mencapai produktivitas Perusahaan. Oleh karenanya perlu perlu mempertimbangkan jumlah upah yang diberikan pada para pekerja. Pemberian upah harus di dasarkan kepada standar upah minimum yang berlaku. Karena apabila perusahaan tidak memperhatikan masalah upah kerja, maka akan timbul masalah – masalah seperti mogok kerja, demonstrasi karyawan, Banyak karyawan yang keluar dan pindah ke perusahaan lain, karena seringkali mengeluh keterlambatan pembayaran upah terhadap karyawan. Masalah tersebut akan merugikan perusahaan dan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

Upah memegang peranan yang sangat penting terhadap pekerja dan juga bagi kelangsungan hidup industri. Jika

sistem upah dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka industri akan lebih mudah untuk menarik pekerja yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan industri mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, yang pada akhirnya, industri bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

Pemberian balas jasa upah merupakan tugas yang paling kompleks bagi industri, juga merupakan aspek yang paling berarti bagi pekerja, karena besarnya upah mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pekerja itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dan bagi industri juga penting, karena mencerminkan upaya industri untuk mempertahankan sumberdaya manusia agar mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada industri.

Dalam kaitannya dengan Pengupahan, sesuai dengan pasal 88 ayat (3) UUK, dalam perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (PKB) harus di atur secara jelas mengenai pembayaran upah minimum, jadwal, proses dan tahapan pembayaran Upah terhadap karyawan, Bentuk dan cara pembayaran upah, Struktur dan skala pengupahan dengan cepat proporsional, Upah untuk perhitungan pajak penghasilan. pembayaran upah relative tinggi dan cepat akan memaksa pengusaha memanfaatkan tenaga kerja yang di

sewanya secara ekonomis atau efisien mungkin. Sebab dengan cara demikian majikan dapat memperoleh keuntungan dari pengguna tenaga kerja. Demikian juga sebaliknya para pekerja mendapatkan imbalan, yang lebih sesuai dengan kebutuhannya, tetapi upah yang tinggi bukan berarti ongkos, tenaga kerja yang tinggi, ongkos pekerja per Unit produksi tergantung pada produktivitasnya. Semakin tinggi biaya pekerja per unit, maka produksi cenderung semakin Rendah.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas produk yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepuasan gaji/upah, kondisi kerja dan program pelayanan bagi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka lembaga dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Produktivitas adalah ukuran sampai sejauh mana sebuah kegiatan mampu mencapai target kuantitas dan kualitas yang telah ditetapkan¹. Untuk itu sudah seyakinya pemilik lembaga baik swasta maupun pemerintah memberikan sebuah motivasi bagi karyawannya supaya menghasilkan

produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu suatu lembaga atau organisasi memberikan semacam perhatian yang khusus pada karyawannya untuk meningkatkan kemajuan dan kemampuan tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan.

Berbagai ungkapan seperti output, kinerja, efisiensi, efektivitas, sering dihubungkan dengan produktivitas. Secara umum, pengertian produktivitas dikemukakan orang dengan menunjukkan kepada rasio output terhadap input. Input bisa mencakup biaya produksi dan biaya peralatan. Sedangkan output bisa terdiri dari penjualan (sales), pendapatan, market share, dan kerusakan untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi yaitu dengan cara memperhatikan upah yang diberikan harus sesuai, memperhatikan pengalaman kerja serta memperhatikan lingkungan kerja sekitar.

Kantor Koperasi Usaha Jasa Pelabuhan Merauke merupakan Perusahaan yang bergerak dibidang jasa pelayanan bongkar muat yang sudah pasti mempekerjaan banyak tenaga kerja yang sering disebut Tanaga Kerja Bongkar Muat. Tentu Perusahaan ini sangat berharap dari para karyawan untuk berproduktivitas yang tinggi dalam rangka mencai tujuan koperasi ini sendiri. Oleh karena itu jika Koperasi ini

tidak memperhatikan masalah tingkat upah tenaga kerja maka akan menjadi masalah besar pada produktivitas. Dengan berbagai masalah yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan judul “Analisis Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKMB) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dan supaya pembahasan dalam penelitian ini maka penulis memfokuskan dan merumuskan pembahasan hanya pada “ Bagaimnakah Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke?

Tujuan Peneltian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Tingkat upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke.

Tinjawan Pustaka

Landasan Teori

Pengertian Upah

Upah merupakan faktor yang dominan yang memungkinkan seseorang bersedia bekerja untuk kepentingan oranglain atau untuk perusahaan atau

organisasi. Tanpa upa tidak akan ada pengertian hubungan kerja antara tenaga kerja dengan Organisasi atau perusahaan. Sehingga dalam sebuah organisasi atau perusahaan, upah merupakan suatu hal penting.

Upah sangat besar pengaruhnya terhadap tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan jaminan terhadap kelangsungan hidup dirinya sendiri dan keluarganya. Memberikan upah dengan waktu yang tidak sesuai dengan kesepakatan kerja atau keterlambatan pembayaran Upah, akan menimbulkan kesulitan dalam perekrutan dan mempekerjakan tenaga kerja yang profesional. Namun jika upah di berikan kepada Tenaga kerja sesuai dengan yang di lakukan dan tepat waktu dalam menerima Upah, Maka tenaga kerja akan bekerja semaksimal mungkin Kepada Perusahaan. Upah yang dimaksud disini adalah balas jasa perusahaan berupa uang atau yang lain yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian upah atau balas jasa dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan perekonomian karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan yang akhirnya memberi manfaat kepada masyarakat.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan. Bab I Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau

peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan

Menurut Justine T. Sirait (2006:181), Upah berfungsi sebagai keberlangsungan Hidup yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinyatakan dalam bentuk Uang yang di tetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang, peraturan, dan dibayarkan atas suatu dasar perjanjian kerja antara pemimpin perusahaan dengan tenaga kerja.

Dari pengertian di atas bahwa tentang Upah, maka dapat di simpulkan bahwa upah adalah financial yang langsung di bayarkan kepada tenaga kerja dengan berdasarkan tenaga kerja, jumlah barang yang di hasilkan atau banyak pelayanan yang di hasilkan.

Faktor Yang Mempengaruhi Upah.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2013, faktor-faktor yang mempengaruhi upah minimum adalah Kebutuhan Hidup Layak (KHL) dengan memperhatikan produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum diarahkan pada pencapaian KHL yaitu dengan membandingkan besarnya upah minimum disesuaikan dengan nilai KHL pada periode yang sama. Komponen Kebutuhan hidup layak digunakan sebagai dasar penentuan Upah Minimum, dimana dihitung berdasarkan kebutuhan hidup pekerja dalam memenuhi kebutuhan mendasar yang meliputi kebutuhan akan pangan

2100kkal perhari, perumahan, pakaian, pendidikan dan sebagainya. Awalnya penghitungan upah minimum dihitung didasarkan pada Kebutuhan Fisik Minimum (KFM), Kemudian terjadi perubahan penghitungan didasarkan pada Kebutuhan Hidup Minimum (KHM).

Perubahan itu disebabkan tidak sesuainya lagi penetapan upah berdasarkan kebutuhan fisik minimum, sehingga timbul perubahan yang disebut dengan KHM. Namun, penetapan upah minimum berdasarkan KHM mendapat koreksi cukup besar dari pekerja yang beranggapan, terjadi implikasi pada rendahnya daya beli dan kesejahteraan masyarakat terutama pada pekerja tingkat level bawah. Melalui beberapa pendekatan dan penjelasan langsung terhadap pekerja, penetapan upah minimum berdasarkan KHM dapat berjalan dan diterima pihak pekerja dan pengusaha.

Sistem Upah

Menurut Sukwiaty, dkk (2009:9) sistem pemberian upah digolongkan sebagai berikut:

1 Upah Menurut Waktu

Besarnya upah didasarkan pada lama bekerja seorang pekerja yang dihitung dalam per jam, hari, minggu, maupun bulan.

2 Upah Menurut Satuan Hasil

Besarnya upah yang didasarkan pada jumlah barang yang dihasilkan oleh pekerja.

Upah Borongan

Besarnya upah borongan yang didasarkan kepada kesepakatan bersama antara pemberi dan penerima pekerjaan.

3 Sistem Bonus

Sistem pengupahan yang mengupayakan untuk memperbaiki kelemahan cara pembayaran upah pada poin dua jenis pemberian upah sebelumnya.

4 Sistem Mitra Usaha

Pembayaran upah pada sistem ini diberikan dalam bentuk saham perusahaan akan tetapi tidak diberikan kepada pekerja secara perorangan, tetapi kepada organisasi kerja di perusahaan tersebut.

Indikator Upah

Setiap organisasi mempunyai strategi atau alat ukur dalam menentukan tingkat pemberian tingkat besar kecilnya upah. Menurut Zainullah, dkk (dalam kutipan Safara, 2019) indikator untuk mengukur upah ada 3 yaitu:

1) Upah yang diterima tepat waktu

Upah yang diberikan kepada para pegawai menurut hasil kerjanya dan pembayaran upah diterima dengan tepat waktu.

2) Upah yang diterima sesuai dengan lama kerja

Upah yang diberikan berdasarkan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, tidak membedakan umur, pengalaman, dan kemampuan dan bisa diberikan secara harian, mingguan ataupun bulanan

3) Upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

Upah yang diberikan perusahaan pada karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

Pengertian Produktivitas Kerja

Dari segala bentuk aktivitas baik organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Yin Kimsean (2011:139) produktivitas merupakan sikap dan

perilaku tenaga kerja dalam perusahaan terhadap peraturan-peraturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah diwujudkan baik dalam bentuk tingkah laku maupun perbuatan.

Menurut Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2011:100) ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi :

Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja

Aspek efisiensi kerja

Aspek Kondisi lingkungan kerja

Menurut Terry dalam Sony Sumarso (2003:62) produktivitas adalah perbandingan antara apa yang dihasilkan dengan apa yang dimasukkan. Sedangkan menurut Sony Sumarso (2003:63) produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang dihitung berdasarkan waktu rata-rata dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi. Produktivitas perusahaan

terdiri atas produktivitas mesin/peralatan dan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan tenaga kerja yang menghasilkan suatu produk dalam waktu tertentu, sedangkan produktivitas mesin merupakan perbandingan antara output dengan kapital input tersebut meliputi tanah, mesin dan peralatan, sedangkan kapital outputnya berbeda-beda sesuai dengan unsur kapitalnya dan unsur inputnya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Pegawai akan bersedia bekerja dengan penuh semangat apabila ia merasa bahwa kebutuhannya baik fisik maupun non fisiknya terpenuhi melalui keterlibatannya dalam proses pekerjaan pada instansi yang bersangkutan. Kedua bentuk kebutuhan itu pada dasarnya sesuai dengan eksistensi tenaga kerja yang bersifat monodualistik karena manusia tersusun dari dua unsur yaitu jasmani dan rohani. Dapat pula dikatakan bahwa persyaratan untuk memperoleh produktivitas kerja seperti yang diharapkan adalah mengetahui sejauh mana persyaratan tersebut mempengaruhi tercapainya produktivitas sebagaimana diharapkan.

Menurut F.C games (dalam Yin Kimsean, 2011: 321) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas sebagai berikut:

- 1) Usaha
- 2) Motivasi
- 3) Kemampuan
- 4) Kesempatan dan kejelasan tujuan

Menurut Sony Sumarso (2003: 65) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah kesediaan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas dengan penuh kesanggupan. Bagi tenaga kerja yang sejak awal memutuskan untuk bekerja dengan memiliki komitmen untuk melaksanakan tugas dengan baik, maka tidak akan susah untuk menetapkan dan memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan

Umpan balik atau upah

Diantara banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja, peneliti memilih tiga faktor yang dominan yaitu faktor upah, disiplin kerja dan insentif. Upah yang sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan tenaga kerja kepada perusahaan akan mendorong rasa puas pada diri tenaga kerja dan akan membuat tenaga kerja bekerja lebih giat lagi sehingga memiliki dampak langsung pada produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Bukhori Alma (2006: 205) bahwa upah harus diberikan kepada tenaga kerja secara layak atau sesuai dengan pengorbanan yang diberikan tenaga kerja kepada perusahaan agar tenaga kerja juga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga tenaga kerja juga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Indikator-indikator Produktivitas

Menurut Edy Sutrisno (2011 : 106) indikator produktivitas tenaga kerja sebagai berikut :

Kemampuan melaksanakan tugas.

Selalu meningkatkan hasil yang dicapai.

Semangat kerja yang terdiri dari etos kerja dan hasil yang dicapai hari ini.

Mengembangkan diri dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

Meningkatkan kualitas dan mutu.

Efisiensi yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini, tidak terlepas dari beberapa penelitian sebelumnya sebagai acuan terutama dalam paparan teoritis tentang Pengaruh Tingkat Upah terhadap produktivitas kerja seperti pada judul skripsi ini sebagai berikut;

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Ariyani Muslimah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Tetap Dan Karyawan Kontrak” dengan hasil penelitian gaji/upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Tetap. Sedangkan variabel gaji/upah tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan kontrak

Penelitian yang dilakukan oleh Maratin Nafiah (2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Upah, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Minimarket Rizky Di Kabupaten” dengan hasil penelitian terdapat pengaruh positif upah, disiplin kerja, dan insentif terhadap produktivitas tenaga kerja

Penelitian oleh Royda dan Agung Anggoro Seto (2019) dengan judul Pengaruh Upah terhadap Produktivitas dan Inflasi pada Sektor Industri Manufaktur, dengan Hasil Penelitian, Upah tidak berpengaruh signifikan terhadap sektor produktivitas

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori, hasil penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dan kerangka berpikir di atas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yang berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu;

“ Diduga ada pengaruh antara Tingkat Upah Dengan Produktivitas Tenaga Kerja Pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke”

Metode Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data yang sesuai dengan topik penelitian yaitu Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja, peneliti melakukan penelitian di Kantor Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke yang berlokasi di Jalan Komodor Yos Sudarso, No. 1 Telepon (0971) 22350 Merauke Papua Selatan.

Penulis melakukan penelitian langsung ke tempat atau obyek yang merupakan tempat penulis mengadakan Kuliah Praktek sekaligus mengambil data-data yang diperlukan dalam kurun waktu selama 3 bulan tertanggal 02 Juni 2023 s/d 02 September 2023 yang

dilaksanakan dari hari Senin – Jumat pada pukul 07:45 s/d 04:00 WIB

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan oleh Ridwan dalam Buchari Alma (2015: 10)

populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Melihat pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan masalah penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan atau pegawai Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke sebanyak 383 orang pegawai.

Sampel.

Sampel secara umum (Sugiyono, 2009 : 116) menjelaskan mengenai sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Proportionate Stratified Random Sampling yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang mempunyai latar belakang yang berbeda. Dari pendapat Sugiyono tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian (dengan menggunakan teknik

Proportionate Stratifies Random Sampling) ini akan dihitung dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane yang dikutip oleh Jalaludin Rakhmat (2002 : 82) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Presisi yang ditetapkan

Diketahui jumlah populasi Koperasi TKBM sebesar N=383 orang pegawai, dengan tingkat presisi yang ditetapkan oleh peneliti sebesar 10%.

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel (n) untuk pegawai Koperasi TKBM tersebut:

$$n = \frac{383}{\frac{383}{383(0,1)^2 + 1}} = \frac{383}{383(0,01) + 1} = \frac{383}{4,83} = 79,296, \text{ dibulatkan menjadi } 80$$

Teknik Pengumpulan data

Metode pengumpulan data ialah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data (M. Ridwan, 2011:69). Dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini baik untuk data primer maupun data sekunder adalah sebagai berikut:

Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Wawancara (Interview)

Menurut Umi Narimawati (2010:40) wawancara adalah “Teknik pengumpulan data dengan memberikan

pertanyaan-pertanyaan kepada pihak-pihak yang berkaitan dengan masalah yang dibahas”. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan judul atau topik penelitian jika diperlukan.

Kuesioner

Oleh Narimawati (2010:40) “Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya”. Dalam hal ini peneliti akan menyebarkan daftar pertanyaan kepada pegawai Kantor Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke yaitu 80 pegawai sebagai responden. Adapun pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis Skala Likert, yaitu variabel yang akan diukur, dijabarkan menjadi sub variabel dan menjadi komponen yang dapat terukur. Dalam perhitungannya, jawaban pertanyaan atau pertanyaan pada instrumen mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai pada yang sangat negatif, berupa kata-kata yang diberi skor / nilai yakni :

Tabel 3. 1 Skala Pengukuran

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju = (SS)	5
Setuju = (S)	4
Kurang Setuju = (KS)	3
Tidak Setuju = (TS)	2
Sangat Tidak Setuju = (STS)	1

Observasi

Observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian yaitu Kantor Koperasi

Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM)
Usaha Jasa Pelabuhan Merauke.

Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji literatur berupa buku-buku, peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian-penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti oleh penulis.

Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ingin diteliti oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan darinya. (Sugiyono, 2014) Variabel penelitian ada dua jenis, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel lain, dan variabel bebas adalah variabel yang tidak bergantung pada variabel lain. Variabel berikut digunakan sehubungan dengan penelitian ini:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen (independent variable) atau variable bebas adalah variabel yang mempengaruhi variable dependen (terikat), baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. (Ferdinand, 2006:26). Variabel independen dalam penelitian ini adalah “Tingkat Upah” (X)

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini adalah Produktivitas (Y).

Definisi Operasional.

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variable adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun variabel operasional dijelaskan pada tabel berikut:

No	Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Sumber
1	Tingkat Upah (X)	Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 30 dijelaskan Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dibayarkan dalam bentuk uang sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang diupah dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, atas kerja yang telah atau akan dilakukan.	Tepat waktu Sesuai cara kerja, Memenuhi kebutuhan pribadi, Memenuhi kebutuhan keluarga	(Zainul ah dalam Safana, 2019: 40)
2	Produktivitas Tenaga Kerja (Y)	Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari suatu tenaga kerja, mesin, atau faktor-faktor produksi lainnya yang diberikan berdasarkan waktu tertentu dari tenaga kerja tersebut dalam proses produksi	Kemampuan Mem. Sempurna Kerja Pengaruhnya Efisien	(Edy Santoso 2011:106)

Pengujian Data Penelitian.

Uji Validitas

Tujuan dilakukannya Uji validitas pada data yang digunakan adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner/angket yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala

sehingga dihasilkan data yang valid. Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan setiap butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan.

Suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi pearson (rhitung) lebih besar daripada rtabel. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan dinyatakan valid dan jika berlaku hal sebaliknya pertanyaan dinyatakan tidak valid dan tidak diikuti sertakan pada perhitungan selanjutnya. Pada penelitian ini untuk melakukan pengujian validitas digunakan paket program statistik, IBM SPSS v.29

Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Konsistensi disini berarti alat ukur tersebut konsisten dan dapat dipercaya jika digunakan untuk mengukur konsep atau gejala dari suatu kondisi ke kondisi lain. Atau dengan kata lain reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu (Sudarmanto, 2005:89)

Salah satu metode yang dapat dipakai untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Suatu instrumen dikatakan reliable jika nilai reliabilitas $> 0,600$. Pengujian reliabilitas dalam penelitian

ini menggunakan bantuan paket program statistik, yaitu IBM SPSS v.29

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data.

Salah satu persyaratan dalam penggunaan statistik parametrik adalah bahwa data harus terdistribusi normal. Pengujian normalitas data ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian.

Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normal tidaknya suatu data variabel dapat menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov (K-S). Aturan untuk menetapkan kenormalan suatu data adalah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada output SPSS lebih besar dari level of signifikan (0.05), sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal dan data penelitian harus diulang kembali. Analisis untuk pengujian normalitas menggunakan bantuan paket program statistik IBM SPSS.v.29

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah pada suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable independent atau variable bebas. Pengujian dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Valriance Inflation Factor (VIF) pada model regresi. Kriteria pengambilan Keputusan terkait uji multikolinearitas adalah sebagai berikut (Ghozali 2018:107)

Jika nilai VIF <10 atau nilai Tolerance > 0,01, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,01, maka dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas > 0,8, maka terjadi multikolinearitas. Tetapi jika koefisien korelasi masing-masing variabel bebas < 0,8, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

Jika nilai p-value $\geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Jika nilai p-value $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Metode dan Teknik Analisis Data

Dalam prosesnya, setelah peneliti melakukan pengumpulan data dan mengolah data tersebut, maka langkah selanjutnya adalah menganalisisnya. Data yang diperoleh dalam bentuk skala nominal selanjutnya

dibuat scoring yang kemudian digambarkan melalui penggunaan Tabel Distribusi Frekuensi untuk keperluan menganalisis data. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik inference atau statistik induktif yaitu untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Dalam menganalisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu :

- 1) Tabulasi data dari hasil jawaban responden
- 2) Membuat distribusi frekuensi dari jawaban responden
- 3) Menguji hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebagai alat untuk mengukur dan menguji hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, maka pengujian data dilakukan dengan analisis korelasi. Sedangkan untuk mengetahui apakah tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut signifikan atau tidak, dengan menggunakan pengujian koefisien korelasi melalui uji t.

Korelasi Parsial

Teknik ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur ada dan tidaknya nilai hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas .

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

atau

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisiensi Korelasi
 y = Variabel Dependen (Tingkat Upah)
 x = Variabel Independen (Produktivitas Tenaga Kerja)
 n = Besarnya sampel

Pada hakekatnya koefisien korelasi r terdapat nilai dari nol ($0 =$ menunjukkan tidak ada korelasi) sampai satu ($1 =$ menunjukkan adanya korelasi),

Ketentuan :

Bila $r = 0$, maka tidak ada korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Bila $r > 0$, maka variabel bebas dengan variabel terikat berkorelasi positif.

Bila $r < 0$, maka variabel independen dengan variabel terikat berkorelasi negatif.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Regresi sederhana didasarkan pada pengaruh fungsional ataupun kausal satu variabel independen terhadap satu variabel dependen, yaitu Tingkat Upah (X) terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Y). Dengan persamaan regresi sederhana yaitu;

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Subyek dalam variabel terikat yang diprediksikan yaitu

Produktivitas Tenaga Kerja

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas yaitu tingkat upah bila b (+) maka terjadi kenaikan,

dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu selain itu harga a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum y) (\sum x_i^2) - (\sum x_i) (\sum x_i y)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

$$b = \frac{n \sum x_i y - (\sum x_i) (\sum y)}{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}$$

Keterangan :
Bila $b = 0$, Maka variabel bebas (Tingkat Upah) tidak mempengaruhi variabel terikat (Kualitas Laporan keuangan)
Bila $b < 0$, Maka variabel bebas (Tingkat Upah) berpengaruh negatif terhadap variabel terikat (Kualitas Laporan Keuangan).
Bila $b > 0$, Maka variabel bebas (Tingkat Upah) pengaruh positif terhadap variabel (Produktivitas Tenaga Kerja)

Selanjutnya hasil perhitungan korelasi antara variabel itu dikonsultasikan dengan tabel dibawah ini :

Tabel 3 1 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1999	Sangat rendah
0,20 – 0,3999	Rendah
0,40 – 0,5999	Sedang
0,60 – 0,7999	Kuat
0,80 – 1,0000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2009 : 250)

Untuk mengetahui apakah benar variabel X mempunyai hubungan terhadap variabel Y maka dilakukan Uji t hitung dengan tingkat signifikan 5% selanjutnya hasil Uji t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel. Apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel atau sama dengan t-tabel, maka variabel bebas X tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Y sedangkan bila t-hitung lebih besar dari t-tabel maka variabel bebas X mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat

Uji T

Uji ini dimaksudkan untuk mendukung lebih nyata pernyataan hasil analisa korelasi diperlukan uji signifikan korelasi product moment (t hitung), dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif dan

signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen, dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

DK (Derajat Kebebasan) = $n - 2$,
(ada 2 variabel).

Taraf kesalahan (α) = 1% (0,01)
diambil karena metode sensus

$t = t$ hitung / test

r = korelasi pearson product
moment

n = jumlah anggota sampel

Ketentuan :

Bila t -hitung > tabel, maka H_0 di
tolak H_a di terima

Bila t -hitung < tabel, maka H_0 di
terima H_a di tolak

Uji Hipotesa

Hipotesis statistik adalah pernyataan statistik tentang populasi yang diteliti juga hipotesis asosiatif dengan (α) 1% dan beta (β) 99% dengan uji signifikan korelasi Hipotesis asosiatif, Sugiyono (2009 : 251), seperti dinyatakan bahwa;

a. $H_0 : \mu = 0$, Berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen (Tingkat Upah X) terhadap variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja Y).

b. $H_a : \mu \neq 0$, Berarti ada pengaruh antara variabel independen (Tingkat Upah X) terhadap variabel dependen (Produktivitas Tenaga Kerja Y)

Hasil Dan Pembahasan

Hasil penelitian

Responden pada penelitian ini adalah 80 (delapan puluh) orang pegawai pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha jasa Pelabuhan Merauke, dengan memakai 2 (dua) indikator pertanyaan sesuai dengan variabel penelitian yaitu Tingkat Upah sebagai variabel bebas dan

Produktivitas sebagai variabel terikat

Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan, maka daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dirancang sedemikian rupa agar memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut :

Setiap pertanyaan (kuesioner) diberi nomor urut dengan lima alternatif jawaban yang tersedia bagi setiap responden, yaitu 5 = sangat setuju, 4= setuju, 3= kurang setuju, 2 = tidak setuju dan 1 = sangat tidak setuju.

Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor untuk masing-masing variabel dari seluruh angka yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban melalui proses tabulasi data.

Untuk memudahkan dalam proses kuantifikasi data, setiap alternatif jawaban diberi bobot 1, 2, 3, 4 dan 5.

Jumlah butir kuesioner sebanyak 10 yang diberikan kepada responden, maka sudah dapat diduga bahwa rentang nilai skor yang diperoleh berkisar antara 10 sampai dengan 50

Deskripsi Variabel Penelitian Tingkat Upah (X) dan Produktivitas Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui kuesioner, variabel bebas (Tingkat Upah X) sebagai faktor yang berpengaruh terhadap Variabel terikat (Produktivitas Tenaga Kerja Y), dan didapat hasil olahan statistik dengan bantuan program SPSS v.29.0 sebagai berikut :

Tabel 4. 1 Statistik olahan data (variabel Tingkat Upah X) dan (variabel Produktivitas Tenaga Kerja Y)

Statistics			
	Tingkat Upah	TK	Skor-Produktivitas
N	80	80	
Valid			
Missing	0	0	
Mean	33.18	27.16	
Median	35.00	28.00	
Mode	37	29	
Std. Deviation	6.394	4.997	
Variance	40.880	24.973	
Range	30	26	
Minimum	10	10	
Maximum	40	36	
Sum	2654	2173	

Data diolah dengan program SPSS V.29 (2024)

Dari hasil olahan data di atas dengan bantuan program spss v.29, maka didapatkan untuk masing-masih variable, baik Variabel bebas (X) maupun Variabel Terikat (Y) yaitu; jumlah N adalah valid (80) serta tidak ada angka atau nilai yang hilang (missing sama dengan 0). Nilai atau angka tertinggi adalah 40 serta angka atau nilai terendah adalah 10. Adapun sebaran data juga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4. 2 Sebaran Data Penelitian Variabel X (Tingkat Upah)

Skor-Tingkat Upah					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	1.3	1.3	1.3
	15	1	1.3	1.3	2.5
	19	3	3.8	3.8	6.3
	20	3	3.8	3.8	10.0
	22	1	1.3	1.3	11.3
	23	1	1.3	1.3	12.5
	25	1	1.3	1.3	13.8
	26	1	1.3	1.3	15.0
	27	1	1.3	1.3	16.3
	28	1	1.3	1.3	17.5
	29	1	1.3	1.3	18.8
	31	3	3.8	3.8	22.5
	32	3	3.8	3.8	26.3
	33	3	3.8	3.8	30.0
	34	9	11.3	11.3	41.3
	35	9	11.3	11.3	52.5
	36	10	12.5	12.5	65.0
	37	13	16.3	16.3	81.3
	38	7	8.8	8.8	90.0
	39	4	5.0	5.0	95.0
	40	4	5.0	5.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

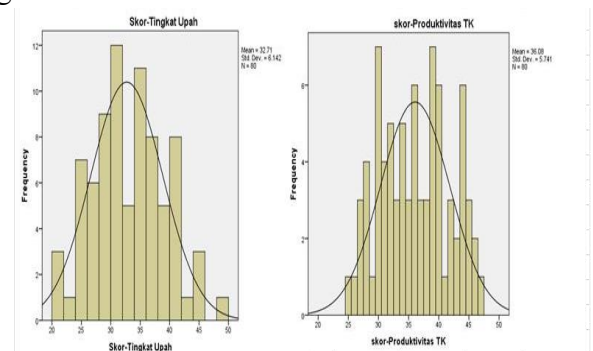
Data diolah dengan program SPSS V.29 (2024)

Tabel 4. 3 Sebaran Data Penelitian Variabel Y (Produktivitas Tenaga Kerja) Skor-Produktivitas TK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	1	1.3	1.3	1.3
	12	1	1.3	1.3	2.5
	16	1	1.3	1.3	3.8
	17	1	1.3	1.3	5.0
	20	4	5.0	5.0	10.0
	21	6	7.5	7.5	17.5
	22	2	2.5	2.5	20.0
	23	1	1.3	1.3	21.3
	24	1	1.3	1.3	22.5
	25	3	3.8	3.8	26.3
	26	7	8.8	8.8	35.0
	27	5	6.3	6.3	41.3
	28	9	11.3	11.3	52.5
	29	11	13.8	13.8	66.3
	30	6	7.5	7.5	73.8
	31	8	10.0	10.0	83.8
	32	5	6.3	6.3	90.0
	33	5	6.3	6.3	96.3
	34	1	1.3	1.3	97.5
	35	1	1.3	1.3	98.8
	36	1	1.3	1.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Data diolah dengan program SPSS V.29 (2024)

Untuk memudahkan membaca mengenai gambaran frekuensi, mean dan skor data hasil penelitian dari kedua variabel tersebut, berikut penulis menyajikannya dalam bentuk histogram sebagai berikut:



Gambar 4 1 Histogram distribusi mean skor variabel penelitian (X & Y Data diolah dengan program SPSS v.29 (2024)

Hasil pengujian normalitas data pada histogram di atas menunjukkan bahwa grafik histogram berbentuk seperti lonceng dan memiliki kesambungan ditengah dan tidak miring ke kanan maupun miring ke kiri, sehingga mengindikasikan bahwa residual data telah berdistribusi secara normal.

Uji Validitas dan Reabilitas Data.

Uji Validitas Data

Untuk melakukan uji validitas, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan mengkorelasikan antar skor butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara total. Suatu butir pertanyaandikatakan valid jika nilai rhitung > rtabel. Hasil pengujian data variable Tingkat Upah (X) dan Produktivits Tenaga Kerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Uji validitas Variabel Tingkat Upah (X) dan Variabel Produktivitas Tenaga Kerja (Y).

No. Pertanyaan	N	rpearson (Variabel X)	rpearson (Variabel Y)	rtabel	Keterangan validasi
1		.461**	.569**	.220	valid
2		.536**	.751**	.220	valid
3		.504**	.782**	.220	valid
4		.534**	.711**	.220	valid
5		.528**	.828**	.220	valid
6		.672**	.430**	.220	valid
7		.618**	.741**	.220	valid
8		.821**	.550**	.220	valid
9		.669**	.652**	.220	valid
10		.611**	.572**	.220	valid

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Hasil pengujian menunjukan bahwa semua variabel bebas Tingkat Upah (X) maupun variabel terikat Produktivitas Tenaga Kerja (Y)adalah valid, karena untuk ketelitian 0,05 rtabel = 0.220 sedangkan nilai korelasi Rpearson yang dihitung seperti yang disajikan pada Tabel 4-2, semuanya lebih besar dari ; 0.220

Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Penelitian ini harus dilakukannya uji reliabilitas untuk mengukur konsisten atau tidak kuesioner dalam penelitian yang digunakan untuk mengukur pengaruh tidaknya variabel X dengan variabel Y. Sebelum dilakukannya pengujian reliabilitas harus ada dasar pengambilan keputusan yaitu Cronbach’s Alpha sebesar 0,600. Variabel yang dianggap reliabel jika nilai variabel tersebut lebih besar dari >0,600 jika lebih kecil maka variabel yang diteliti tidak bisa dikatakan reliabel karena karena <0,600

Berikut ini disajikan hasil perolehan Cronbach’s Alpha, variabel bebas Tingkat Upah (X), dan variabel terikat yaitu Produktivitas Tenaga Kerja (Y), dengan menggunakan IBM.SPSS v 29.0 yang disajikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Hasil perhitungan Cronbach Alpha variable (X) & (Y)

Variabel Penelitian	Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha variable)	rtabel	N of Item	Keterangan
Tingkat Upah (X)	.672	0,60	1	Reliabel
Produktivitas TK (Y)	.850	0,60	1	Reliabel

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

variable X (Tingkat Upah) memiliki koefisien reabilitas (Cronbach Alpha)

sebesar 0,672 dan variable Y (Produktivitas TK) mempunyai nilai koefisien reabilitas (Cronbach alpha) sebesar 0,850 keduanya dinyatakan reliabel, karena cronbach's Alpha semuanya menunjukkan angka lebih besar dari 0,600. (Vivi Herlina 2019:74)S

Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas data variabel Tingkat Upah (X) dan variabel Produktivitas TK (Y) Kantor Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) dapat dilihat pada output IBM.SPSS v 29.0 Kolmogorov-Smirnov seperti yang disajikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut

Tabel 4. 6Pengujian Normalitas Data Variabel Tingkat Upah (X) dan Variabel Produktivitas TK (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Skor-Tingkat Upah	skor-Produktivitas TK
N		80	80
Normal Parameters,a,b	Mean	32.71	36.08
	Std. Deviation	6.142	5.741
Most Extreme Differences	Absolute	.096	.086
	Positive	.096	.086
	Negative	-.060	-.082
Test Statistic		.096	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.068	.200
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Untuk menentukan apakah data terdistribusi normal atau tidak, dapat digunakan patokan sebagai berikut :

Jika Sig >0,05 maka data terdistribusi normal

Jika Sig < 0,05 maka data tidak terdistribusi normal (Vivi Herlina 2019:83)

Berdasarkan output SPSS tersebut besarnya koefisien Kolmogorov-Smirov untuk variabel (X) Tingkat upah nilai Asymp. Sig (2-tailed)

adalah 0.068 dan untuk variabel Produktivitas TK (Y) adalah 0,200 kedua variabel tersebut mempunyai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari level of signifikan (0,05), dengan demikian data variabel X (Tingkat Upah) dan variabel Y (Produktivitas TK) dapat dikatakan Normal. Seperti yang tercantum pada tanda a dibawah Tabel 4.4 di atas yaitu Test distribution in Normal.

Uji Multikolineritas.

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas yang satu dengan variabel yang lainnya. Untuk mendeteksi adanya multikolineritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel lainnya.

Oleh karena penelitian ini pembahasannya hanya mempunyai 1 (satu) variabel bebas, maka untuk pengujian uji Moltikolineritas tidak ada.

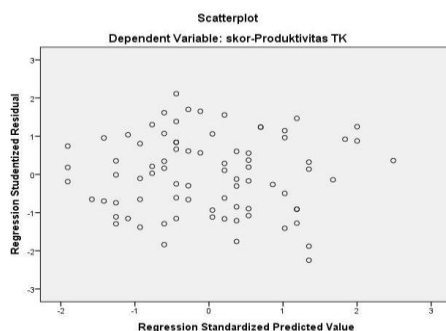
Uji Heteroskedasitas.

Uji hetereoskesdasitas digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain pada model regresi. Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas.

Berikut gambar Scatterplot dari hasil olahan SPSS v.29 sebagai berikut:

Gambar 4.2 Scatterplot Dependent variable.



Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Jika tidak terdapat adanya titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, dan titik-titik pada scatterplot di atas menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut artinya menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Pembahasan Hasil Penelitian. Hasil Pengujian Dan Hipotesa. Regresi Liner Sederhana

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Tingkat Upah (Variabel X)

terhadap Produktivitas TK (Variabel Y), maka digunakan analisis regresi sederhana. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan Software IBM. Spssv 29 For Windows. Dari hasil analisis data, diperoleh nilai konstan (a) dan nilai koefisien regresi (b) masing-masing adalah 27.517 dan 0.262 seperti yang disajikan pada Tabel 4-7 berikut ini :

Tabel 4.7 Koefisien Regresi (X terhadap Y)
Coefficients^a

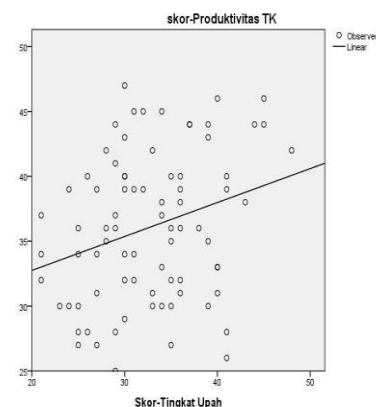
	Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.517	.381		.139	.000		
Skor-Tingkat Upah	.262	.102	.280	.575	.012	.000	1.000

a. Dependent Variable: skor-Produktivitas TK

Hasil pengolahan dengan IBM SPSS. Versi 29. (2024)

Dengan demikian persamaan regresinya adalah, $Y = 27.517 + 0.262 x$. Secara

grafis persamaan regresi ini dapat dilihat pada Gambar 4.3 sebagai berikut:



Gambar 4.3. Persamaan Regresi Liner Sederhana Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas TK (Y)

Harga-harga tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

$a = 27.517$ adalah bilangan konstanta, artinya apabila nilai Tingkat

Upah diabaikan, maka Produktivitas TK tetap nilainya yaitu 27.517.

$b = 0.262$ adalah nilai koefisien regresi artinya setiap ada perubahan nilai Tingkat upah sebesar 1 (satu) unit, maka akan mempengaruhi nilai Produktivitas TK sebesar 0.262 unit.

Pengujian Hipotesa (Uji T)

Untuk membuktikan apakah koefisien regresi Tingkat Upah tersebut signifikan atau tidak dilakukan uji T pada taraf (α) 5% sebagai berikut:

Jika nilai thitung > ttabel, maka ada pengaruh yang signifikan.

jika nilai thitung < ttabel, maka tidak ada pengaruh.

Nilai ttabel pada taraf signifikan 5% dengan $db = n - 2 = 78$ adalah 1,665 Berdasarkan data pada Tabel 4-5, koefisien regresi didapatkan thitung = 2.161. Selanjutnya harga thitung ini dibandingkan dengan nilai ttabel. Ternyata nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,575 > 1,665$), artinya

H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dengan demikian nilai koefisien regresi Tingkat Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada Kantor Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha jasa pelabuhan merauke dengan keabsahan sebesar (β 95%) atau α (alfa 5%).

Koefisien Determinasi (R²)

Setelah persamaan regresi di temukan maka langkah selanjutnya adalah menghitung besarnya koefisien determinan (R²). Koefisien deteminan

(R²) ini menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel Tingkat Upah Terhadap Produktivitas dalam bentuk persen.

Berdasarkan olahan data output IBM SPSS v.29 besarnya koefisien determinan adalah 27,8% seperti yang disajikan pada Tabel 4 -6 berikut ini :

Tabel 4. 8 Koefisien Determinan (R Square) X terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.280a	.278	.067	5.546

Predictors: (Constant), Skor-Tingkat Upah

Dependent Variable: Skor-Produktivitas TK

Nilai tersebut membuktikan bahwa Tingkat Upah memberikan pengaruh terhadap Produktivitas tenaga kerja sebesar 27,8% sedangkan sisanya sebesar 72,2% ditentukan oleh Variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan pada penelitian Analisa Pengaruh Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

Terdapat Pengaruh Variabel Tingkat Upah (X) terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke dengan persamaan linier $Y = 27.517 + 0.262 x$.

Koefisien regresi Tingkat Upah terhadap variabel Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha

Jasa Pelabuhan Merauke telah diuji dengan uji-t, didapatkan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($2,575 > 1,665$), Dengan demikian nilai koefisien regresi Tingkat Upah berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke dengan ketelitian 95% dan alfa 5% (hipotesis terbukti).

Besar pengaruh dalam persen adalah 27,8% sedangkan sisanya sebesar 72,2% ditentukan oleh faktor lain yang belum diketahui karena tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan dalam pengambilan keputusan oleh pihak Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke terutama dalam hal penentuan penentuan Tingkat Upah sehingga dapat meningkatkan Produktivitas Tenaga Kerja yang lebih baik lagi.

Nilai pengaruh variabel bebas yaitu Tingkat Upah terhadap Laporan Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan

Merauke dalam persen sangat besar yaitu 27,8% namun tetap harus ditingkatkan dan memperhitungkan faktor-faktor lain yang lebih besar pengaruhnya, sehingga hal ini dapat menjadi budaya kerja.

Diharapkan dapat dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja yang lebih baik lagi, sehingga dengan demikian Produktivitas Tenaga Kerja Bongkar

Muat (TKBM) Usaha Jasa Pelabuhan Merauke lebih berkembang dan menjadi mitra masyarakat yang handal untuk memajukan tanah Papua khususnya Merauke.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Zainullah dkk. 2012. Pengaruh Upah, Kemampuan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pekerjapelaksanaan Bekisting Pada Pekerjaan Beton, Vol.6 no.2
- Alma, Buchari. 2015. Kewirausahaan Untuk Mahasiswa Dan Umum, Alfabeta, Bandung.
- Edy, Sutrisno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- J,Ravianto. 1991. Produktivitas dan Manusia. Lembaga SIUP.
- Pedoman Penyusunan dan penulisan Skripsi Program Sarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Saint Theresa, 2020
- Rahmat Jalalludin. 2002. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. Produktivitas: Apa Dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara. Edisi Kedua
- Sirait, Justine T. 2006. Memahami Aspek-aspek Pengelolaan

- Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta:Grasindo.
- Sudarmanto R. G., 2005, Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS, Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sugiono. 2009. Metodologi Penelitian Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2014).Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sukwiaty,dkk. (2009). Pengertian Ilmu Ekonomi. Jakarta: Rineka Cipta
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan.Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Umi Narimawati, Sri Dewi Anggadini dan Linna Ismawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Penerbit Genesis: Bekasi
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO
- Yin Kimsean. 2011. Memahami Good Governance dalam perspektif Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Gava Media.

JURNAL
MANAJEMEN & BISNIS
ISSN 2303 – 0313

Diterbitkan oleh: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Saint Theresa, Merauke

Jl. Nusa Barong No.1 Merauke Papua Selatan 10130.Tel (0971) 33333501 Email: stie@sainttheresa.ac.id