

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, PENGALAMAN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA
CV. KARYA MINA PUTRA DIVISI IKAN KERING REMBANG**

Irma Liasiska, Anik Nurhidayati*

*Email : anh.angjel@gmail.com
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPPI Rembang

Abstract

The development of the business world in Indonesia is currently experiencing a fairly tight competition. And this is a big challenge in the current era of global trade. Businesses that can survive are only those who are responsive in improving quality, efficient and able to anticipate market wants and needs. Therefore it is necessary for employees who have a high level of work productivity so that production can be achieved in accordance with the target. Employees are assets that play an important role in the company, so it is necessary to note the level of education, work experience and incentives that will be given to them. These three things will influence the mindset, attitude and behavior and are believed to influence their productivity

The purpose of this study was to determine the effect of the level of education, work experience and incentives on the work productivity of the production employees of CV. Karya Mina Putra Rembang dried fish division. For the sample of this study were 30 people who became respondents. The data collection technique in this study was through a questionnaire. While the sampling technique uses cluster sampling and convenience sampling techniques.

The variable level of education tcount is smaller than t table ($0.813 > 1.665$) which means the level of education has no significant positive effect on work productivity, work experience of tcount is greater than ttable ($3.629 > 1.665$) which means work experience has a positive and significant effect on work productivity, incentives tcount is greater than t table ($2,535 > 1,665$) which means that incentives have a positive and significant effect on work productivity.

Keywords: level of education, work experience, incentives, work productivity.

Abstraksi

Perkembangan dunia usaha di Indonesia saat ini mengalami suatu persaingan yang cukup ketat. Dan ini menjadi tantangan yang besar pada era perdagangan global saat ini. Usaha yang dapat bertahan hidup hanyalah mereka yang tanggap dalam memperbaiki kualitas, efisien serta mampu mengantisipasi keinginan dan kebutuhan pasar. Oleh karena itu diperlukan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas kerja yang tinggi agar produksi dapat tercapai

sesuai dengan target. Karyawan merupakan aset yang berperan penting dalam perusahaan, dengan demikian perlu untuk diperhatikan latar belakang tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif yang akan diberikan kepada mereka. Ketiga hal tersebut akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya dan diyakini berpengaruh terhadap produktivitasnya

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karya Mina Putra divisi ikan kering Rembang. Untuk sampel penelitian ini adalah sebanyak 30 orang yang menjadi responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *cluster sampling* dan *convenience sampling*.

Variabel tingkat pendidikan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,813 > 1,665$) yang berarti tingkat pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, pengalaman kerja t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,629 > 1,665$) yang berarti pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, insentif t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,535 > 1,665$) yang berarti insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: tingkat pendidikan, pengalaman kerja, insentif, produktivitas kerja.

A. Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menunjang aktivitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan akan banyak ditentukan oleh keberhasilan para individu organisasi dalam menjalankan tugas mereka dibidangnya masing-masing. Permasalahan yang sering muncul dalam perusahaan adalah ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari segi jumlah yang banyak tanpa disertai mutu yang handal akan menjadi beban bagi perusahaan. Karena seringkali menjadi kenyataan dalam kehidupan perusahaan mempunyai banyak karyawan tetapi sulit mencari orang yang memiliki kualifikasi yang cocok dengan persyaratan pekerjaan yang ada. Permasalahan tenaga kerja yang dihadapi oleh perusahaan akan semakin sulit dipecahkan karena terjadinya perubahan-perubahan di dalam komposisi angkatan kerja yang disebabkan antara lain oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan pemberian balas jasa berupa insentif.

CV. Karya Mina Putra adalah salah satu perusahaan di Kabupaten Rembang yang berdiri pada tahun 1994 menjalankan berbagai usaha dalam bidang jasa perdagangan hasil laut, tepung ikan, hasil bumi dan lain-lain. CV. Karya Mina Putra berlokasi di Desa Matalan Kecamatan Kaliori Rembang. Perusahaan ini termasuk perusahaan padat karya yang menyerap banyak tenaga kerja. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting yang mendukung kegiatan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam upaya mencapai produktivitas kerja karyawan yang optimal memang tidak selalu berjalan lancar, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang turut mempengaruhi dalam mencapai suatu tujuan tersebut, di antaranya adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya tidak terlepas dari ketiga faktor tersebut. Untuk itu perlu adanya pengkajian yang lebih mendalam untuk mengetahui sejauh mana pengalaman kerja, pendidikan, dan insentif mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (Widodo, 2010:15) pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional. Di CV. Karya Mina Putra Rembang pada bagian divisi ikan kering tingkat pendidikan karyawannya dapat digambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan di CV. Karya Mina Putra Rembang didominasi oleh lulusan SD dengan jumlah karyawan lebih banyak dari pada lulusan SMP ataupun SMA dengan jumlah 323 karyawan lulusan SD. Ini yang menjadi pertanyaan dari data di atas dengan karyawan yang di dominasi lulusan SD bagaimana bisa meningkatkan produktivitas kerja dengan tingkat pendidikan yang rendah. Faktor kemampuan seseorang tidak

cukup hanya di lihat dari segi tingkat pendidikan saja namun bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu (Samsudin,2003:33 dalam www.bitlib.com) pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman pekerjaan yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan.

Pengalaman kerja merupakan salah satu faktor dalam mendukung pelaksanaan kegiatan kerja. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi penentu pencapaian prestasi kerja yang akan diraih oleh karyawan. Pengalaman kerja yang cukup, dalam arti waktu yang telah dilalui oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan mendukung pencapaian produktivitas sebagai tujuan yang akan diraih oleh perusahaan. Pada CV. Karya Mina Putra, sebagian besar karyawannya sudah bekerja di perusahaan dalam kurun waktu yang cukup lama. Sebagian besar karyawan adalah ibu rumah tangga dari masyarakat sekitar. Selama 17 tahun, cukup untuk melatih ketrampilan tangan dalam bekerja dengan cekatan. Sedangkan karyawan dengan keterangan lama kerja tidak menentu ini jumlah karyawannya tidak tetap tergantung banyaknya ikan yang diproduksi setiap bongkaran datang. Semakin banyak produksi maka semakin banyak karyawan yang dibutuhkan. Berikut adalah data produktivitas penjualan ikan kering pada tahun 2010 berikut ini:

Tabel 1 Data Produktivitas Ikan Kering Periode 5 Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Kg.	Jumlah Rp.
2007	2,487,749	10,673,456,460
2008	2,153,390	12,638,611,550
2009	1,931,751	13,948,302,100
2010	2,517,468	19,619,934,050
2011	2,903,230	35,488,023,075

Sumber: Sekunder, CV. Karya Mina Putra Rembang 2011

Dari Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa daftar penjualan ikan kering selama periode 5 tahun terakhir mengalami kenaikan jumlah dalam rupiah

yang signifikan, puncaknya pada tahun 2011. Ini menunjukkan bahwa perkembangan penjualan ikan kering di CV. Karya Mina Putra mengalami perkembangan yang sangat baik. Karyawan akan merasa senang dan akan bekerja dengan semangat yang tinggi apabila semua kebutuhannya akan terpenuhi, karena itu karyawan akan selalu mengharapkan bahwa perusahaan tempat karyawan bekerja akan dapat memberikan imbalan sesuai dengan kegiatan yang dilakukan oleh karyawan. Sedangkan cara seorang pemimpin perusahaan memotivasi bawahan agar memiliki kemauan dan semangat kerja tinggi di dalam melaksanakan pekerjaannya dapat berbagai cara, salah satu cara adalah dengan memberikan balas jasa insentif, yang merupakan salah satu alat pendorong dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Definisi insentif menurut Marwoto (1994:144) adalah suatu sarana motivasi dapat diberi batasan perangsang ataupun pendorong yang diberikan dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Balas jasa insentif yang masuk kedalam salah satu jenis tunjangan ini merupakan tambahan biaya bagi perusahaan, karena itu perusahaan menganggap agar tunjangan insentif yang dibayarkan ini memperoleh imbalan dari karyawan berupa hasil kerja yang lebih besar dari pada nilai insentif yang telah diterima oleh karyawan tersebut. Penentuan insentif yang diberikan di CV. Karya Mina Putra tergantung dari produksi ikan yang dihasilkan. Semakin banyak produksi ikan yang dihasilkan, maka semakin banyak pula insentif yang diberikan. Upah untuk masing bagian per kere adalah: Rp 125,- (bagian pengangkatan), Rp 150,- (bagian penjemuran), Rp 180,- (bagian perebusan). Dan insentif yang diberikan adalah sebesar Rp 5.000,-. Memang tidak sepadan jika dibandingkan resiko pekerjaan dan rasa lelah dengan insentif yang diterima. Sangat berbanding terbalik dengan teori yang ada, bahwa dengan insentif yang banyak akan mampu meningkatkan produktivitas, tapi disini dengan insentif yang sangat minim tapi mampu meningkatkan produktivitas.

Usaha peningkatan produktivitas menentukan peranan dari seluruh unsur yang terdapat dalam perusahaan, di mana setiap unsur dapat merasakan peningkatan produktivitas. Jadi, dari pihak karyawan harus tampak bahwa, bagi karyawan peningkatan produktivitas merupakan hal yang nyata. Apabila tindakannya tidak nyata karyawan tidak akan melihat tujuannya serta dalam peningkatan produktivitas kerja. Produktivitas adalah hubungan antara berapa yang output yang dihasilkan dan berapa input yang di butuhkan untuk memproduksi output tersebut. Jadi produktivitas dapat dinyatakan sebagai hasil sumber daya. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk menjelaskan pengaruh tingkat, pengalaman kerja, insentif, terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karya Mina Putra divisi ikan kering Rembang.

B. Tinjauan Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

1. Tingkat Pendidikan

Menurut Hasibuan dalam Widodo (2010:15) pendidikan merupakan indikator yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Pendidikan juga merupakan pembinaan dalam proses perkembangan manusia untuk berfikir dan cenderung berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Hariandja (2002: 169) menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan. Tujuan pendidikan merupakan sesuatu yang ingin dicapai oleh kegiatan pendidikan. Adalah suatu logis bahwa pendidikan itu harus dimulai dengan tujuan, yang diasumsikan sebagai nilai. Indikator tingkat pendidikan menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 (Widodo, 2010:15) tentang Sistem Pendidikan Nasional tingkat pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar,

pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

1) Pendidikan Dasar

Pendidikan dasar memberikan bekal dasar yang diperlukan untuk hidup dalam masyarakat berupa pengembangan sikap, pengetahuan dan ketrampilan dasar. Pendidikan dasar pada prinsipnya merupakan pendidikan yang memberikan bekal dasar bagaimana kehidupan, baik untuk pribadi maupun untuk masyarakat. Pendidikan dasar berbentuk Sekolah Dasar (SD) dan *Madrasah Ibtidaiyah* (MI) atau bentuk lain yang sederajat serta Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan *Madrasah Tsanawiyah* (MTs), atau bentuk lain yang sederajat.

2) Pendidikan Menengah

Pendidikan menengah yang lamanya 3 tahun sesudah pendidikan dasar diselenggarakan di SLTA atau satuan pendidikan yang sederajat. Pendidikan menengah dalam hubungan ke bawah berfungsi sebagai lanjutan dan perluasan pendidikan dasar dan dalam hubungan ke atas mempersiapkan peserta didik untuk mengikuti pendidikan tinggi maupun memasuki lapangan kerja. Pendidikan menengah terdiri atas pendidikan umum, pendidikan kejuruan, pendidikan luar biasa, pendidikan kedinasan, dan pendidikan keagamaan. Pendidikan menengah berbentuk Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA), *Madrasah Aliyah* (MA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan *Madrasah Aliyah* Kejuruan (MAK) atau bentuk lain yang sederajat.

3) Pendidikan Tinggi

Pendidikan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan atau menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian. Satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi disebut perguruan tinggi yang berbentuk akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut atau universitas.

Tingkat pendidikan akan mengubah sikap dan cara berpikir ke arah yang lebih baik, dan juga tingkat kesadaran yang tinggi yang akan memberikan kesadaran lebih tinggi berwarga negara serta memudahkan bagi pengembangan. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan bekal tingkat pendidikan yang cukup dan memadai diharapkan akan dapat memperbesar produktivitas kerja.

2. Pengalaman Kerja

Menurut Asri (1986:131) pengukuran pengalaman kerja sebagai sarana untuk menganalisa dan mendorong efisiensi dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Seorang pegawai yang berpengalaman akan memiliki rasa percaya diri yang cukup besar. Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja (Foster, 2001), yaitu :

a. Lama waktu atau masa kerja

Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

b. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.

Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.

c. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek- aspek teknik peralatan pekerjaan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat

menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu: lama waktu atau masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan, dan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.

3. Insentif

Yananta (2007) insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Jadi pada dasarnya insentif merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002:93 dalam Yananta 2007). Secara lebih spesifik tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a. Bagi perusahaan

Tujuan dari pelaksanaan insentif dalam perusahaan khususnya dalam kegiatan produksi adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan jalan mendorong atau merangsang agar karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan cepat, bekerja lebih disiplin dan bekerja lebih kreatif.

b. Bagi karyawan

Dengan adanya pemberian insentif karyawan akan mendapat keuntungan :

- 1) Standar prestasi dapat diukur secara kuantitatif.
- 2) Standar prestasi di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian balas jasa yang diukur dalam bentuk uang.
- 3) Karyawan harus lebih giat agar dapat menerima uang lebih besar.

Menurut Manulang (1981:141) dalam Yananta (2007), tipe insentif ada dua yaitu:

a. *Finansial insentif*

Merupakan dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi gaji-gaji yang pantas. Tetapi juga termasuk di dalamnya kemungkinan memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan soal-soal kesejahteraan yang meliputi pemeliharaan jaminan hari tua, rekreasi, kesehatan dan lain-lain.

b. *Non finansial insentif*

Ada 2 elemen utama dari *non finansial insentif*, yaitu :

- 1) Keadaan pekerjaan yang memuaskan yang meliputi tempat kerja, jam kerja, tugas dan rekan kerja.
- 2) Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing karyawan seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, hiburan-hiburan dan hubungan dengan atasan.

4. Produktivitas

Menurut L.Greenberg yang dikutip Mucdarsyah dalam Maria (2005),

mendefinisikan "Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut". Menurut Muchdarsyah dalam Maria (2005) juga mengelompokkan pengertian produktivitas dalam tiga kelompok yaitu :

- a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain adalah ratio dari apa yang dihasilkan (output) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (input).
- b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Produktivitas dikemukakan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam Maria (2005) adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan ketrampilan dari tenaga kerjanya. Dari beberapa pendapat tentang produktivitas diatas dapat disimpulkan dan ditekankan bahwa produktivitas kerja adalah jumlah produktivitas yang dihasilkan dibandingkan dengan waktu yang diperlukan untuk menghasilkan sejumlah produksi baik berupa barang maupun jasa. Tinggi rendahnya produktivitas kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya seperti dikemukakan oleh Muchdarsyah dalam Maria (2005) yaitu :

- 1) Manusia :
 - a) Kuantitas
 - b) Tingkat keahlian
 - c) Latar belakang kebudayaan dan pendidikan
 - d) Kemampuan, sikap
 - e) Minat

- f) Struktur pekerjaan, keahlian, dan umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- 2) Modal
 - a) Modal tetap (mesin, gedung, alat-alat, volume dan strukturnya).
 - b) Teknologi R dan D (*Research dan Developmnet*). c) Bahan baku (volume dan standar).
 - 3) Metode atau Proses
 - a) Tata ruang tugas
 - b) Penanganan bahan baku penolong dan mesin
 - c) Perencanaan dan pengawasan produksi
 - d) Pemeliharaan melalui pencegahan
 - e) Teknologi yang memakai cara alternative
 - 4) Produksi
 - a) Kuantitas
 - b) Kualitas
 - c) Ruangan produksi
 - d) Struktur campuran
 - e) Spesialisasi produksi
 - 5) Lingkaran organisasi (internal)
 - a) Organisasi dan perencanaan
 - b) Sistem manajemen
 - c) Kondisi kerja (fisik)
 - d) Iklim kerja (sosial)
 - e) Tujuan perusahaan dan hubungannya dengan tujuan lingkungan
 - f) Sistem insentif
 - g) Kebijakan personalia
 - h) Gaya kepemimpinan
 - i) Ukuran perusahaan (ekonomi skala)
 - 6) Lingkungan negara (eksternal)

- a) Kondisi ekonomi dan perdagangan
 - b) Struktur sosial dan politik
 - c) Struktur Industri
 - d) Tujuan pengembangan jangka panjang
 - e) Pengakuan atau pengesahan
 - f) Kebijakan ekonomi pemerintah (perpajakan dan lain- lain)
 - g) Kebijakan tenaga kerja
 - h) Kebijakan R dan D (Penelitian dan Pengembangan)
 - i) Kebijakan energi
 - j) Kebijakan pendidikan dan latihan
 - k) Kondisi iklim dan geografis
 - l) Kebijakan perlindungan lingkungan
- 7) Lingkungan internasional (regional)
- a) Kondisi perdagangan dunia
 - b) Masalah-masalah perdagangan internasional
 - c) NMK, investasi, usaha bersama
 - d) Spesialisasi internasional
 - e) Kebijakan migrasi tenaga kerja
 - f) Fasilitas latihan internasional (regional)
 - g) Bantuan internasional
 - h) Standar tenaga kerja dan teknik internasional
- 8) Umpan balik

Pengukuran produktivitas terutama digunakan sebagai sarana manajemen untuk menganalisa dan mendorong efisiensi produksi, manfaat lainnya adalah untuk menentukan target, dan kegunaan praktisnya sebagai patokan dalam pembayaran upah karyawan. Kriteria yang dipakai untuk melakukan suatu pengukuran produktivitas kerja lebih mudah dilakukan apabila diketahui jenis bidang pekerjaan yang akan diukur produktivitasnya. Dalam Maria (2005) secara umum jenis bidang pekerjaan dapat dibagi menjadi dua yaitu :

1) *Production Job*

Production job merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya dengan segera dapat dilihat dan dapat dihitung secara langsung yaitu dengan menghitung jumlah produksi yang dicapai dalam satuan waktu tertentu.

2) *Non Production Job*

Sedangkan *non production job* merupakan suatu bidang pekerjaan yang hasilnya tidak dapat dilihat dan dihitung pada saat itu, juga karena faktor-faktor pendukungnya sangat kompleks. Pengukuran produktivitas tenaga kerja merupakan sesuatu yang menarik, sebab mengukur hasil-hasil tenaga kerja manusia dengan segala masalah-masalah yang bervariasi.

5. Teori Hubungan Antar Variabel

- a. Hubungan Antara Tingkat Pendidikan Dengan Produktivitas Kerja Teori mengenai hubungan antar variabel tingkat pendidikan dengan produktivitas dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwa dengan tingkat pendidikan yang seseorang miliki dapat meningkatkan produktivitas perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan meningkatkan produktivitas kerja perusahaan pula. Hal ini sejalan dengan teori Hariandja (2002:169), menyatakan bahwa tingkat pendidikan seorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas perusahaan.
- b. Hubungan Antara Pengalaman Kerja Dengan Produktivitas Kerja Teori hubungan antar variabel pengalaman kerja dengan produktivitas kerja dijelaskan sebagai berikut, bahwa dengan pengalaman kerja yang lama dan dengan ketrampilan yang dimiliki maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan teori Foster (2001) menyatakan bahwa lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan adalah untuk menentukan

berpengalaman tidaknya seorang karyawan dan sekaligus sebagai indikator atau tolok ukur untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c. Hubungan Antara Insentif Dengan Produktivitas Kerja

Teori hubungan antar variabel insentif dengan produktivitas kerja dapat dijelaskan sebagai berikut, bahwa dengan pemberian insentif maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Sarwoto(1983:144) menyatakan bahwa suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang jumlahnya tergantung dari hasil yang dicapai baik berupa finansial maupun non finansial. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik sehingga prestasi dapat meningkat yang pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir yang dikembangkan, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga ada pengaruh positif tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Divisi Ikan Kering Rembang.
- H2 : Diduga ada pengaruh positif pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Divisi Ikan Kering Rembang.
- H3 : Diduga ada pengaruh positif insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Divisi Ikan Kering Rembang.
- H4 : Diduga ada pengaruh positif tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan insentif secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Divisi Ikan Kering Rembang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari 4 (empat) variabel yaitu 3 (tiga) variabel

bebas atau independent variable (X) dan 1 (satu) variabel terikat atau dependent variable (Y). Variabel bebas terdiri dari variabel tingkat pendidikan sebagai (X₁), variabel pengalaman kerja sebagai (X₂), variabel insentif sebagai (X₃) dan variabel terikat adalah produktivitas kerja karyawan sebagai Y. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*), merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah:

a. Tingkat pendidikan (X₁), menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 (Widodo, 2010) adalah jenjang pendidikan formal yang ditempuh, terdiri dari:

- 1) Tingkat dasar
- 2) Tingkat Menengah
- 3) Pendidikan Tingkat Tinggi

Untuk variabel tingkat pendidikan (X₂) dilakukan uji variabel *Dummy*. Menurut Mirer (Ghozali, 2011:47) setiap variabel *dummy* menyatakan satu kategori variabel bebas non-metrik dan setiap variabel *non-metrik* dengan k kategori dapat dinyatakan dalam k-1 variabel *dummy*. Kelompok yang mempunyai nilai *dummy* nol (0) disebut *excluded group*, sedangkan kelompok yang memiliki nilai *dummy* 1 (satu) disebut *included group*. Selanjutnya *excluded group* ini akan digunakan sebagai pembandingan untuk interpretasi *koefisien parameter* variabel *dummy*. Dalam penelitian ini pendidikan memiliki 3 (tiga) kategori yaitu: tingkat dasar, tingkat menengah dan tingkat tinggi, maka pendidikan memiliki 3-1 yaitu 2 (dua) variabel *dummy* dengan pengelompokan:

- a) Tingkat dasar memiliki skor nilai = 0, merupakan *excluded group*.
- b) Variabel *dummy* yang terbentuk ada dua, yaitu: tingkat menengah dan tingkat tinggi.

c. Insentif (X₃), insentif adalah penghasilan tambahan yang akan diberikan

kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan indikator hasil kerja, adil atau sesuai dengan hasil kerja, prestasi.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Produktivitas kerja (Y), menurut L.Greenberg yang dikutip Mucdarsyah (2003:12) dalam Maria (2005), mendefinisikan "Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut". Dengan indikator peningkatan produktivitas kerja perusahaan, pengurangan tingkat keluar masuk karyawan, peningkatan jumlah penjualan.

Jenis data observasi untuk variabel tingkat pendidikan dan jenis data subyek untuk variabel pengalaman kerja dan insentif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 382 karyawan dari data karyawan CV. Karya Mina Putra akhir tahun 2011. Jumlah sampel yang akan di gunakan berjumlah 79,25 orang, dibulatkan menjadi 80 responden. Dalam penelitian ini yang disebar ada 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ada dua yaitu *cluster sampling* dan *convenience sampling*.

Uji instrumen dalam penelitian ini diujikan pada 30 orang, menggunakan uji validalitas dan uji reliabilitas. Uji Reliabilitas suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Nunnally dalam Ghazali: 2011). Uji Validalitas untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan kriteria suatu instrumen dikatakan *valid* jika $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat akan

digunakan analisis uji regresi berganda.

2. Uji Hipotesis.

a. Uji t

Uji t untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Maka digunakan uji t yaitu menguji keberartian koefisien regresi parsial. Adapun langkah-langkah dalam kriteria pengambilan keputusan adalah :

Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen. $H_a : \beta > 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria hasil pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut: H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

b. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 83).

D. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, instrumen penelitian diujicobakan pada 30 responden. Hasil uji tersebut adalah sebagai berikut :

a. Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kehandalan

instrumen penelitian sehingga setiap butir kuesioner dapat dipercaya. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Nunnally dalam Ghozali (2011:48), suatu instrumen dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.7 atau 70%. Adapun hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* Pengalaman Kerja sebesar 0,914, Insentif 0,822, Produktivitas Kerja sebesar 0,876.

b. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan *valid* apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ *Product Moment* pada tingkat kepercayaan sebesar $\alpha = 0,05$, dimana menghasilkan nilai r_{tabel} *Product Moment* sebesar 0,3610. Dari uji validitas variabel pengalaman kerja (X2), variabel insentif (X3), dan variabel produktivitas kerja (Y) nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , sehingga disimpulkan valid.

2. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linear Berganda.

Persamaan variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra sebagai berikut:

$$Y = 12,553 + 0,431 X_1 + 0,640 X_2 + 0,546 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat diberikan interpretasi bahwa nilai konstanta sebesar 12,533 yang berarti bahwa setiap satu satuan kenaikan variabel tingkat pendidikan akan menambah variabel produktivitas kerja sebesar 0,431 dengan asumsi variabel lain tetap, setiap satu satuan kenaikan variabel pengalaman kerja akan menambah variabel produktivitas kerja sebesar 0,640 dengan asumsi variabel lain tetap, setiap satu satuan kenaikan variabel insentif akan menambah variabel produktivitas kerja sebesar 0,546 dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Uji Parsial atau Uji t

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel tingkat pendidikan (X1), variabel pengalaman kerja (X2), variabel insentif (X3) terhadap

variabel produktivitas kerja (Y) maka peneliti melakukan uji parsial atau uji t.

Tabel 6 Hasil Uji Parsial Variabel Independen

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Keterangan
Tingkat Pendidikan	0,813	1,665	H _a ditolak
Pengalaman Kerja (X ₂)	3,659	1,665	H _a diterima
Insentif (X ₃)	2,606	1,665	H _a diterima

Sumber : Data Primer, diolah 2012

1) Hasil Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel tingkat pendidikan sebesar 0,813 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} (0,813 < 1,661). Hal ini berarti bahwa H_a ditolak, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis pertama dari penelitian ini positif tidak signifikan. Artinya ada pengaruh positif yang tidak signifikan yang antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja secara parsial.

2) Hasil Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel pengalaman kerja 3,659, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,659 > 1,665). Hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini positif signifikan. Artinya ada pengaruh yang positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

3) Hasil Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan Tabel V.11 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel insentif 2,606 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,665, sehingga dapat disimpulkan bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,606 > 1,661). Hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini positif signifikan. Artinya ada pengaruh yang positif signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja secara parsial.

4) Uji Simultan atau Uji F

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan insentif (X_3) terhadap variabel produktivitas kerja (Y) maka peneliti melakukan uji F atau uji simultan. Dengan tingkat keyakinan 95%, α sama dengan 0,05, maka didapatkan nilai F_{tabel} sama dengan 2,74. Nilai F_{hitung} sama dengan 25,643, sehingga F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} . Artinya H_0 ditolak dan hipotesis keempat H_a diterima. Variabel tingkat pendidikan (X_1), pengalaman kerja (X_2), dan insentif (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

c. Uji Determinasi.

Peneliti menggunakan uji determinasi ini untuk menunjukkan seberapa besar variabel-variabel independen yang ada di dalam model dapat menerangkan variabel dependen.

Berdasarkan Tabel V.42 di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya koefisien *adjusted R square* adalah 0,483. Dengan nilai *adjusted R square* 0,483, maka dapat diartikan bahwa variabel tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas sebesar 48,3%. Adapun sisanya sebesar 51,4% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Peran dummy dalam persamaan regresi adalah dengan nilai $D_0=0$ untuk karyawan dengan lulusan SD, $D_1=1$ untuk karyawan dengan lulusan SMP, $D_2=2$ untuk karyawan dengan lulusan SMA.

Pembahasan

1. Pembahasan Variabel Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan hipotesis pertama ini terbukti (ditolak). Hasil pengujian ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif tidak signifikan antara tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Rembang. Olah data SPSS versi

19.0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Ini dimungkinkan ada faktor lain yang lebih dominan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karya Mina Putra. Faktor lain itu yaitu ketrampilan yang lebih dibutuhkan bukan pendidikan.

2. Pembahasan Variabel Pengalaman Kerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis kedua dalam terbukti (diterima). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif signifikan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Karya Mina Putra Rembang. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Suciati (2007), semakin lama dan banyak pengalaman kerja seseorang maka akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan yang ada di CV. Karya Mina Putra mampu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Olah data SPSS versi 19.0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis kedua dari penelitian ini signifikan. Artinya ada pengaruh yang positif antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial.

3. Pembahasan Variabel Insentif

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hipotesis ketiga dalam terbukti (diterima). Hal ini berarti terdapat pengaruh positif antara insentif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Karya Mina Putra Rembang. Penelitian ini sejalan dengan penelitiannya Yananta (2007), pemberian insentif memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan yang ada di CV. Karya Mina Putra mampu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan meskipun insentif yang diberikan tidak terlalu banyak. Olah data SPSS versi 19.0 dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Hal ini berarti bahwa H_a diterima, yang selanjutnya menjadi bukti bahwa hipotesis ketiga dari penelitian ini signifikan. Artinya ada pengaruh yang

positif signifikan antara insentif terhadap produktivitas kerja secara parsial.

4. Pembahasan Simultan

Secara simultan tingkat pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Rembang sedangkan pengalaman kerja, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Rembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} .

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hipotesis satu Tingkat pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan. Ini dimungkinkan ada faktor lain yang lebih dominan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Karya Mina Putra.
2. Pengalaman kerja mempunyai pengaruh positif signifikan. Hubungan antara pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Rembang menunjukkan nilai positif.
3. Insentif mempunyai pengaruh positif signifikan. Hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Rembang menunjukkan nilai positif.
4. Tingkat pendidikan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Rembang sedangkan pengalaman kerja, dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada CV. Karya Mina Putra Rembang. Hal ini ditunjukkan dari nilai F_{hitung}

lebih kecil dari nilai F_{tabel} .

5. Besarnya koefisien *adjusted R square* dapat diartikan bahwa variable tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan insentif dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diajukan peneliti adalah sebagai berikut :

- a. Dengan adanya *training* kepada karyawan dan dengan masa kerja yang cukup lama dapat membantu peningkatan produktivitas kerja perusahaan.
- b. Perusahaan seharusnya lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawan. Karena dinilai besarnya insentif yang diberikan sangatlah kecil. Hal ini agar karyawan lebih bersemangat dan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.
- c. Perusahaan diharapkan bisa memberikan pelatihan-pelatihan agar karyawan di bagian produksi dapat menambah pengalaman kerjanya

DAFTAR PUSTAKA

Algifari, 2009, *Analisis Regresi Teori Kasus dan Solusi*, BPFE:Yogyakarta

Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.

Fortin, Rich, Transaction Cost and Day-of-the Week Effects in OTC/NASDAQ Equity Market, *Journal of Financial Research*, Vol. 13, 1990.

Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang : UNDIP

<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html>

08/08/2011/11:40

<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/pengertian-pengalaman-kerja.html>

08/08/2011/11:06

Indrianto, Nur, dan, Bambang, Supomo, 1999, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta : BPEF

Jogiyanto, 2010, *Metode Penelitian Bisnis*, Yogyakarta : BPEF

Sasangka, A. R., 2010, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Pembelian Konsumen Dalam Pembelian Minuman Energi Study Kasus Pada Extra Joss Di PT. Toejoe Cabang Semarang*, Skripsi S1 Ekonomi Manajemen, Dipublikasikan, UNDIP Semarang.

Suciati. 2007, *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Terhadap Kualitas Produksi, Laporan Proposal Skripsi S1 Ekonimi Manajemen*, Tidak Dipublikasikan, STIE YPPI Rembang.

Yananta, 2007, *Pengaruh Insentif dan Jaminan Sosial Terhadap produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Mebel PT. Djoko Art di Kartasura*. Jurnal Manajerial, Vol 2, No 2 (2006).

Wibowo, Arif, 2009, *Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan, dan Pendapatan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan di Luwes Swalayan Wonogiri*, Skripsi S1 Ekonomi, Dipublikasikan, UMS Surakarta.