COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting
Volume 7 Nomor 4, Tahun 2024
e-ISSN: 2597-5234

STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS TENAGA HARIAN LEPAS IRIGASI DI KABUPATEN BULELENG MELALUI OPTIMASI UPAH, PENGALAMAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA

Putu Dody Prayoga Putra[1], I Nengah Suarmanayasa[2], Kadek Rai Suwena[3]
Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha[1,2,3]
[1]prayogadody71@gmail.com

ABSTRAK

Produksi tenaga kerja sangat penting untuk efisiensi dan efektivitas operasional di berbagai industri, termasuk industri irigasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat bagaimana upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja berdampak pada produktivitas tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng. Upah mencakup segala macam uang atau barang yang diterima oleh pekerja selama kegiatan ekonomi. Jumlah waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada pekerjaan tertentu, yang berdampak langsung pada kemampuan dan produktivitas mereka, dikenal sebagai pengalaman kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 44 orang, terdiri dari tenaga harian lepas irigasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan berbagai uji statistik seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, heteroskedastisitas, multikolinearitas, regresi linear berganda, uji t, dan uji f dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga harian lepas irigasi. Secara spesifik, kesesuaian upah yang diterima pekerja berhubungan erat dengan motivasi dan semangat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Pengalaman kerja yang lebih lama memungkinkan pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan berkualitas. Lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja optimal pekerja. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya manajemen upah yang adil, peningkatan pengalaman kerja, dan perbaikan lingkungan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Rekomendasi ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengambil kebijakan di sektor irigasi, khususnya dalam pengelolaan tenaga harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng, untuk memastikan operasi yang lebih efektif dan efisien serta keberlanjutan sistem irigasi.

Kata Kunci : Upah, Pengalaman Kerja, Produktivitas, Lingkungan Kerja, Tenaga Harian Lepas

ABSTRACT

Labor force production is crucial for operational efficiency and effectiveness across various industries, including the irrigation sector. The objective of this study is to examine how wages, work experience, and working environment impact the productivity of daily casual laborers in irrigation in Buleleng Regency. Wages encompass all forms of compensation received by workers during economic activities. The amount of time spent by laborers on specific tasks, directly influencing their skills and productivity, is known as work experience. The sample for this study consisted of 44 individuals, comprising daily casual laborers in irrigation. Data were collected through questionnaires and analyzed using various statistical tests such as validity tests, reliability tests, normality tests, heteroskedasticity, multicollinearity, multiple linear regression, t-tests, and F-tests with the assistance of SPSS software. The research findings indicate that wages, work experience, and working environment have a positive and significant influence on the productivity of daily casual laborers in irrigation. Specifically, the adequacy of wages received by workers is closely related to motivation and work enthusiasm, thereby enhancing productivity. Longer work experience allows workers to complete tasks more

efficiently and with higher quality. A conducive working environment also plays a crucial role in supporting optimal worker performance. The conclusion emphasizes the importance of fair wage management, enhancing work experience, and improving the working environment as strategies to enhance labor productivity. These recommendations are expected to guide policymakers in the irrigation sector, particularly in the management of daily casual laborers in Buleleng Regency, to ensure more effective, efficient operations and sustainable irrigation systems.

***Keywords** : Wages, Work Experience, Productivity, Working Environment, Daily Casual Labor*

PENDAHULUAN

Produktivitas tenaga kerja adalah elemen krusial dalam mencapai efisiensi dan efektivitas operasional di berbagai sektor, termasuk sektor irigasi. Faktor-faktor seperti upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat produktivitas tenaga kerja. Upah, menurut Nurimansyah Haribuan (1993), adalah segala macam penghasilan (*earning*) yang diterima oleh pekerja atau karyawan (tenaga kerja) dalam bentuk uang atau barang selama suatu kegiatan ekonomi. Jika mengikuti definisi Nurimansyah Haribuan, jelas bahwa arti upah mencakup tunjangan jaminan sosial yang diterima oleh pekerja. Namun, dalam kasus ini, arti upah hanya akan mencakup pembayaran yang diterima pekerja selama pekerjaannya, termasuk tunjangannya, kecuali tunjangan jaminan sosial (Asikin, 2012).

Upah penting bagi pekerja dan kelangsungan suatu pekerjaan. Jika sistem upah dianggap adil dan kompetitif oleh karyawan, akan lebih mudah untuk menarik karyawan baru, mempertahankan pekerja, dan mendorong pekerja untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, tingkat produksi meningkat dan kemampuan untuk menghasilkan barang dengan harga yang kompetitif. Salah satu tugas yang paling sulit dan paling penting bagi pekerja adalah pembayaran balas jasa upah. Upah sangat penting untuk pekerjaan karena mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia agar pekerja setia dan berdedikasi (Umar, 2012).

Pengalaman kerja menunjukkan seberapa kuat seseorang dalam bidang pekerjaan yang telah dikuasai selama ini. Pada umumnya, pengalaman kerja diukur dengan menghitung seberapa lama tenaga kerja menghabiskan waktu pada pekerjaan tertentu. Karyawan dengan pengalaman lebih lama biasanya memiliki keterampilan yang lebih baik, yang menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang baru (Sulaeman, 2014). Pengetahuan yang diperoleh oleh seseorang yang bekerja untuk perusahaan di tempat kerjanya disebut pengalaman kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengetahuan yang diperoleh. Dengan pengalaman kerja yang lebih lama, seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan terampil dan mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan individu tanpa pengalaman. Keseluruhan pelajaran yang dipetik dari peristiwa yang dilalui seseorang disebut pengalaman kerja (Sartika, 2015).

Lingkungan kerja adalah bagian yang sangat penting dari pekerjaan. Lingkungan kerja terdiri dari semua hal yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi bagaimana pekerja melakukan pekerjaan yang diberikan (Nitisemito, 1991). Jika ada lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa betah dan nyaman untuk menyelesaikan tugasnya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik juga akan mengurangi ketegangan mata dan kebutuhan rohaniah, yang paling penting adalah semangat kerja yang lebih baik dan prestasi yang lebih baik untuk perusahaan yang bersangkutan (Hidayat, 2012).

Output (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dibandingkan dengan efisiensi masukan (tenaga kerja), yang mencakup kuantitas dan kualitas dalam satuan waktu tertentu, disebut produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas menghasilkan keuntungan konsisten tanpa mengurangi biaya (Sadikin, 2005). Orang-orang sebagai tenaga kerja memainkan peran penting dalam menentukan produksi, dan meskipun masalah produktivitas biasanya dapat dipaksakan, hal ini dapat mengurangi semangat kerja. Oleh karena itu, sangat penting untuk memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat berusaha untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan semaksimal mungkin (Hati, 2013).

Seberapa besar hasil akhir yang diperoleh selama proses produksi adalah masalah produktivitas. Tidak peduli seberapa efektif dan efisien dalam hal ini. Berbicara tentang produktivitas, keduanya tidak dapat terlepas. Menurut Sulistiyani (2003), mengukur efisiensi berarti menemukan hasil kinerja. Dengan kata lain, rasio input dan output digunakan untuk mengukur efisiensi. Kinerja karyawan, beban kerja, dan produktivitas karyawan adalah beberapa contoh masalah di tempat kerja.

Selain modal, teknologi, dan sumber daya alam (SDA), kinerja karyawan adalah salah satu faktor produksi dalam pembuatan barang dan jasa. Karena keterlibatan mereka dalam proses produksi, kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan bisnis. Oleh karena itu, sumber daya manusia adalah aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kinerja terbaik. Setiap organisasi atau perusahaan harus selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi, yaitu menjadikan organisasi yang dimiliki semakin maju. Kinerja tenaga kerja yang tinggi akan memungkinkan perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa dengan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan harapan dan target, serta mampu memenuhi permintaan produk.

Orang yang bekerja sering mengalami beban fisik dan mental. Dengan jam kerja yang terbatas, karyawan diharapkan bekerja secara optimal untuk memenuhi target pekerjaan. Pemberian reward kepada karyawan yang dapat mencapai lebih dari tujuan kerja yang telah ditentukan adalah cara untuk memotivasi karyawan. Namun, kondisi kontradiktif masih ditemukan dalam beberapa kasus. Misalnya, tenaga kerja yang rentan mengalami kejenuhan karena pekerjaan rutin.

Salah satu faktor kunci dalam mendorong vitalitas, kehidupan, dan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan atau pekerjaan secara optimal adalah produktivitas. Fakta bahwa pertumbuhan ekonomi berkorelasi positif dengan pertumbuhan usaha yang bersangkutan adalah jelas. Tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja disebut produktivitas tenaga kerja. Semua pihak bertanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Perusahaan bertanggung jawab untuk menyediakan alat, pelatihan, dan sarana kerja lainnya, sementara karyawan bertanggung jawab untuk menunjukkan etos kerja, sikap peduli, dan disiplin yang baik, serta berusaha terus menerus untuk meningkatkan hasil kerja. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan masalah seperti sistem manajemen proyek, pengalaman kerja, upah, pendidikan, usia, kesehatan pekerja, dan lingkungan kerja. Hal ini karena produktivitas kerja akan menjamin keberlangsungan perusahaan.

Tenaga kerja harian lepas irigasi di Kabupaten Buleleng masih belum mencapai tingkat produktivitas yang optimal. Di antara target pemeliharaan jaringan irigasi sepanjang 237.986 meter, pemeliharaan baru sepanjang 78.174 meter telah dilakukan, menunjukkan bahwa produktivitas kerja pemeliharaan masih belum optimal. Akibatnya, kondisi dan usia

jaringan irigasi menjadi lebih tua. Perkumpulan petani pemakai air (P3A) atau subak yang menggunakan air untuk pertanian terkena dampak langsung dari pasokan air yang tidak memadai ke petak sawah karena kondisi jaringan yang tidak terpelihara. Jaringan irigasi yang tidak terpelihara juga mempengaruhi usia bangunan. Bangunan seharusnya bertahan sepuluh tahun, tetapi hanya bisa bertahan kurang dari sepuluh tahun. Upah, pengalaman kerja, dan tempat kerja adalah beberapa hal yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan.

Salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah upah, yang pada dasarnya merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai seorang karyawan yang berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Upah yang tinggi dapat berfungsi sebagai stimulus bagi karyawan dan meningkatkan produktivitas karena pekerja merasa diperlakukan secara adil oleh pengusaha, yang pada gilirannya menghasilkan perusahaan yang lebih produktif.

Pengalaman kerja juga memengaruhi produktivitas kerja. Apabila seseorang telah terlibat dalam kegiatan yang sama dalam jangka waktu yang relatif lama, jiwa dan kemampuan akan menjadi lebih mapan. Pengalaman ini biasanya lebih kuat merasuk ke dalam kehidupan mental seseorang, meninggalkan kesan yang lebih mendalam daripada pengetahuan yang hanya diperoleh melalui pendidikan formal atau non-formal. Semakin lama seorang pekerja melakukan pekerjaannya maka akan semakin terampil. Keterampilan yang lebih tinggi akan berdampak positif pada kinerja pekerja, karena akan meningkatkan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan hasil yang lebih baik. Saat seorang karyawan memiliki pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja dan keahliannya, maka dapat memanfaatkan pengetahuan dan keterampilannya secara optimal, yang menghasilkan peningkatan input dan produktivitas. Fakta menunjukkan bahwa karyawan yang lebih lama bekerja biasanya memiliki lebih banyak pengalaman kerja. Sebaliknya, pengalaman kerja yang lebih sedikit diperoleh dengan waktu kerja yang lebih singkat. Seseorang dianggap memiliki pengalaman kerja jika telah melakukan atau mengetahui tentang pekerjaan tersebut.

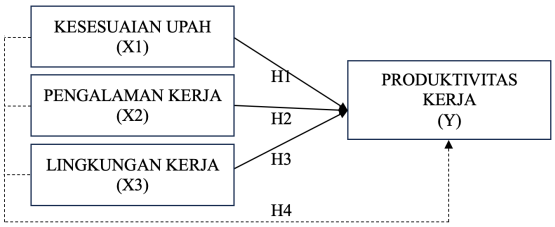
Selain itu, lingkungan kerja sangat memengaruhi produktivitas. Perpindahan dari lingkungan kerja lama ke lingkungan kerja baru dapat berdampak baik atau bahkan buruk. Jika perpindahan tersebut berdampak baik terhadap produktivitas kerja karyawan, perusahaan akan senang karena karyawan pasti akan lebih semangat untuk bekerja setelah mendapatkan tempat kerja yang lebih nyaman di mana pekerja dapat menghasilkan lebih banyak produk. Namun, jika sebaliknya terjadi, perusahaan akan mengalami kerugian.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan peningkatan kerja yang optimal dan kemampuan untuk memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan kontribusi positif untuk kemajuan perusahaan maupun organisasi. Ini dapat dicapai dengan mempertimbangkan upah yang harus sesuai, pengalaman kerja, usia tenaga kerja, dan lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengolahan angka, sehingga pendekatan kuantitatif digunakan. Hal ini sesuai dengan gagasan bahwa pendekatan kuantitatif sangat bergantung pada penggunaan angka sejak awal pengumpulan data, penafsirannya, dan presentasi hasilnya. Penelitian kuantitatif atau positivistik berasumsi bahwa gejala dapat diklasifikasikan dan bahwa hubungan antara gejala bersifat kausal (sebab akibat). Dalam jenis penelitian ini, peneliti dapat berkonsentrasi pada beberapa variabel saja. Data lapangan diolah menjadi angka dengan pendekatan penelitian kuantitatif,

dan metode statistik digunakan untuk mengetahui hasil olah data yang diinginkan.



Gambar 1. Konsep Penelitian

Keterangan:

: pengaruh parsial

: pengaruh simultan

Penelitian ini menggunakan 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas yang pertama adalah kesesuaian upah (X_1) dengan indikator upah yang diterima tepat waktu, upah yang diterima sesuai dengan lama kerja dan upah yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Variabel bebas yang kedua yaitu pengalaman kerja (X_2) dengan indikator lama waktu/masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Variabel bebas yang ketiga adalah lingkungan kerja (X_3) dengan indikator hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja serta keamanan. Sedangkan untuk variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y) dengan indikator efektivitas, efisiensi dan kualitas.

Populasi

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah area generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki kualitas dan ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan (Sugiyono, 2019). Penelitian ini melibatkan 44 orang tenaga harian lepas irigasi.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, atau sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Kriteria inklusi dan eksklusi menentukan seberapa dapat sampel memenuhi kriteria inklusi. Untuk penelitian populasi saat ini, metode sampling digunakan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yang berarti semua orang dalam populasi diambil sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian berjumlah 44 orang, terdiri dari tenaga harian lepas irigasi.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan metode kuesioner untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini. Metode ini terdiri dari serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis dan diberikan kepada responden untuk mengisi. Setelah responden mengisi, kuesioner dikirim kembali atau dikembalikan kepada peneliti. Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data tentang respons tenaga lepas irigasi setiap hari.

Dalam metode survei, skala Likert digunakan untuk menggambarkan variabel yang akan diukur. Setiap pilihan dibuat untuk mengumpulkan data yang bersifat subjektif dan diberikan skor sebagai berikut: sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu-ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1). Selanjutnya, indikator tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat item instrument.

Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian seperti validitas, reliabilitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, normalitas, regresi linier berganda, F test, dan t test berfungsi untuk memastikan kualitas dan keandalan penelitian agar menghasilkan data yang akurat dan terpercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada setiap peserta. Penelitian ini mengukur empat variabel: kesesuaian upah, pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan

produktivitas kerja. Jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah 44 orang yang memberikan data yang diperlukan untuk variabel-variabel penelitian. Hasil analisis deskriptif, yang diukur dengan skor rata-rata, standar deviasi, minimum, dan maksimum, digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang hasil penelitian.

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

Var	N	Min	Max	Mean	Std. Dev.
X_1	44	9	15	12.3	1.87
X_2	44	9	15	12.3	1.67
X_3	44	12	20	16.4	2.47
Y	44	9	15	12.3	1.81

Keterangan: X_1 = kesesuaian upah, X_2 = pengalaman kerja, X_3 = lingkungan kerja, dan Y = produktivitas kerja.

Nilai kesesuaian upah (X_1) rata-rata 12.3864, menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa upah mereka cukup sesuai dengan pekerjaan, dengan standar deviasi 1.87040. Variabel pengalaman kerja (X_2) diukur dari 44 responden, dengan nilai terendah (minimum) 9.00 dan nilai tertinggi (maksimum) 15.00 dengan rata-rata 12.3864, sebagian besar peserta memiliki pengalaman kerja yang cukup. Standar deviasi 1.67354, yang menunjukkan variasi yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan variabel kesesuaian upah, menunjukkan bahwa pengalaman kerja responden lebih seragam.

Variabel lingkungan kerja (X_3) dengan nilai minimum 12.00 dan nilai maksimum 20.00. Rata-rata nilai lingkungan kerja adalah 16.4091, menunjukkan bahwa secara umum, responden merasa lingkungan kerja cukup baik. Variabel produktivitas kerja (Y) dengan nilai minimum 9.00 dan nilai maksimum 15.00. Rata-rata nilai lingkungan kerja adalah 12.3864, menunjukkan bahwa secara umum, responden merasa lingkungan kerja cukup baik, dengan standar deviasi sebesar 1.81999.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur seberapa valid sebuah alat, seperti kuesioner. Kuesioner dapat dianggap valid jika memiliki pertanyaan yang dapat menjelaskan apa yang akan diukur. Salah satu metode yang digunakan untuk melakukan uji signifikansi adalah dengan membandingkan nilai r tabel dengan nilai r hitung, atau korelasi total, pada tingkat kebebasan (df) = n-2, di mana nilai n adalah jumlah sampel yang akan digunakan. Perhitungan dapat diuji validitasnya dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*; apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, pernyataan dianggap valid, sedangkan apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 (α=5%), pernyataan dianggap tidak valid. Nilai r tabel = 0,297.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Var	Butir	R Hitung	Ket
X_1	X1.1	0,842	Valid
	X1.2	0,931	Valid
	X1.3	0,919	Valid
X_2	X2.1	0,935	Valid
	X2.2	0,944	Valid
	X2.3	0,926	Valid
X_3	X3.1	0,874	Valid
	X3.2	0,870	Valid
	X3.3	0,864	Valid
	X3.4	0,821	Valid
Y	Y.1	0,907	Valid
	Y.2	0,917	Valid
	Y.3	0,947	Valid

Seluruh instrumen yang digunakan untuk mengukur semua variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrument penelitian tersebut valid dan layak digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Sebuah kuesioner yang berfungsi sebagai pengukur konstruk atau variable menggunakan uji reliabilitas. Jika responden memberikan jawaban yang stabil atau konsisten pada pertanyaan seiring waktu, kuesioner dapat dianggap handal atau kredibel. Variable atau konstruk dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

No	Var	*Cronbach's Alpha*	Keterangan
1	X_1	0,876	Reliabel
2	X_2	0,927	Reliabel
3	X_3	0,878	Reliabel
4	Y	0,914	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian memiliki koefisien *Alpha Cronbach* lebih dari 0,70, yang berarti semua variabel memenuhi syarat untuk reliabilitas atau kehandalan untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah distribusi data normal. Ini penting untuk diketahui karena berkaitan dengan penggunaan uji statistik yang tepat. Penelitian ini menggunakan metode *One-Sample Kolgomorov-Smirnov*.

Tabel 4. Uji Normalitas

Unstandardized Residual	
N	44
Test statistic	0,156
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,179

Kriteria uji normalitas menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal, yang berarti bahwa data sampel dapat dianggap sebagai representasi yang tepat dari populasi penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah persamaan regresi menunjukkan bahwa ada korelasi antara variabel bebas atau variabel independen. Dalam model regresi yang baik, variabel independen tidak seharusnya memiliki korelasi. Faktor *Variance Inflation (VIF)/Tolerance* dapat digunakan untuk menguji multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model		*Collinearity Statistics*	
		Tolerance	*VIF*
1	*Constant*		
	X_1	0,149	6,697
	X_2	0,244	4,094
	X_3	0,150	6,661

Hasil uji menunjukkan semua variabel independen memiliki nilai VIF di bawah 10, dan nilai toleransi di atas 0,10 maka dari itu model regresi tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model		*t*	*Sig.*
1	(*Constant*)	1,346	0,186
	X_1	0,398	0,693
	X_2	0,126	0,900
	X_3	-0,726	0,472

Nilai signifikansi antara variabel bebas dengan *absolute residual* lebih dari 0,05. Oleh karena itu gejala heteroskedastisitas tidak ada dalam model regresi yang digunakan.

Nilai Konstanta Dan Koefisien Beta

Dengan menggunakan analisis konstanta dan koefisien beta, persamaan garis regresi dapat ditemukan berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 7. Nilai Konstanta & Koefisien Beta

Model		*Unstandardized Coefficients*	
		B	*Std. Error*
1	(*Constant*)	0,760	0,912
	X_1	0,398	0,168
	X_2	0,195	0,147
	X_3	0,261	0,127

Berdasarkan model regresi yang terbentuk maka dapat dihitung nilai koefisien beta sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,7 + 0,39X_1 + 0,19X_2 + 0,26X_3 + \varepsilon$$

Kesesuaian Upah (X_1) memiliki koefisien regresi yang positif sebesar 0,398, yang menunjukkan bahwa kesesuaian upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, setiap kenaikan 1 satuan pada kesesuaian upah (X_1) dapat meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,398. Pengaruh ini signifikan secara statistik pada tingkat 0.05, menurut nilai sig. 0,168.

Koefisien regresi pengalaman kerja (X_2) adalah 0,195, yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, dengan kenaikan 1 satuan dalam pengalaman kerja (X_2), dapat meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,195, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Pengaruh ini signifikan secara statistik pada tingkat 0.05, menurut nilai sig. 0,147.

Koefisien regresi lingkungan kerja (X_3) adalah 0,261, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, dengan setiap kenaikan satu satuan dalam lingkungan kerja (X_3) dapat meningkatkan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,261, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Pada level 0.05, pengaruh ini sangat signifikan secara statistik, dengan nilai sig. 0,127.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan beberapa efek signifikan dari variabel bergantung (X) pada variabel tergantung (Y), yang dinyatakan dalam Adjusted R Square.

Tabel 8. Uji Determinasi

Model	R	R *Square*	*Adjusted R Square*
1	0,906	0,822	0,808

Hasil koefisien determinasi yaitu 0,808. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesesuaian upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi 80,8% variabel produktivitas kerja, dan 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengaruh kesesuaian upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dianalisis dengan uji t, yang dapat dilihat dari besar nilai probabilitasnya.

Tabel 9. Uji t

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Sig.*
		B	*Std. Error*	
1	(*Constant*)	0,760	0,912	0,004
	X_1	0,398	0,168	0,023
	X_2	0,195	0,147	0,019
	X_3	0,261	0,127	0,046

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kesesuaian upah (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,398

dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,023, yang menunjukkan bahwa H0 ditolak karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kesesuaian upah berdampak positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, setiap kenaikan satu satuan dalam kesesuaian upah akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,398.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengalaman kerja (X_2) memiliki koefisien regresi 0,195 dan nilai signifikansi uji t 0,019. H0 ditolak karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja berdampak positif besar terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, setiap kenaikan satu satuan dalam pengalaman kerja akan menghasilkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,195.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,261 dan nilai signifikansi uji t sebesar 0,046. H0 ditolak karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan tempat kerja berdampak positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Produksi kerja akan meningkat sebesar 0,261 dengan setiap kenaikan satu satuan pada lingkungan kerja. Ini didasarkan pada asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap sama.

Pengujian Hipotesis dengan Uji f

Uji f digunakan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja secara bersamaan atau secara simultan.

Tabel 10. Uji f

Model		*Sum of Squares*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	117,030	61,42	0,001
	Residual	25,402		
	Total	142,432		

Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi memiliki nilai F sebesar 61,42 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ($p < 0.05$), H0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja, lingkungan kerja, dan upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesesuaian upah dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Pengalaman kerja menghasilkan peningkatan yang signifikan dalam produktivitas kerja. Lingkungan kerja juga meningkatkan produktivitas kerja.

Uji F menunjukkan bahwa variabel kesesuaian upah, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan.

Perusahaan atau organisasi yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas irigasi disarankan untuk membuat kebijakan kesesuaian upah yang lebih baik. Ini dapat dicapai dengan mengubah upah sesuai dengan kontribusi dan produktivitas pekerja. Kesehatan dan produktivitas pekerja dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan memasukkan lebih banyak wilayah atau daerah lain di Indonesia yang memiliki karakteristik yang sebanding dalam penggunaan tenaga lepas irigasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Asikin, Zainal. 2012. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

[2] Umar, Akmal. 2012. Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassa. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 10, Nomor 2. https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2014/B.111.14.0154/B.111.14.0154-11-Daftar-Pustaka-20200309113814.pdf

[3] Sulaeman, Ardika. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, Volume13,No.1.https://journal.unpas.ac.id/index.php/trikonomika/article/view/487/284

[4] Sartika, Amwiarni. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. e-*Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 1. https://www.neliti.com/id/publications/144150/pengaruh-kompetensi-disiplin-kerja-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kinerja-pegawai

[5] Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

[6] Hidayat, Zainul, dan Muchammad Taufiq. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum(PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, Volume 2, No 1. https://media.neliti.com/media/publications/36644-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-disiplin-kerja-serta-motivasi-kerja-terhadap-kiner.pdf

[7] Sadikin, Fransiscus Xaverius. 2005. *Meningkatkan Efisiensi, Produktivitas, dan Profitabilitas*. Yogyakarta: ANDI.

[8] Hati, Shinta Wahyu. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Fungsional Di Politknik Negeri Batam. *Jurnal Perspektif Bisnis*, Volume 1, No.2. http://publikasi.fisip.unila.ac.id/index.php/bisnis/article/view/250/215

[9] Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

[10] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alphabet.