

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIFITAS TENAGA KERJA PADA OPERATOR TELEPON SELULER WILAYAH KOTA KEDIRI

*(FACTORS AFFECTING THE LABOR PRODUCTIVITY IN MOBILE PHONE
OPERATOR REGION CITY KEDIRI)*

Irvando Age Lumantara, Sebastiana Viphindartin, Agus Luthfi

Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)

Jln. Kalimantan 37, Jember 68121

E-mail: muhamad.najib94@yahoo.co.id

Abstrak

Pertumbuhan perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi semakin banyak sehingga untuk memberikan pelayanan terhadap konsumen, maka perusahaan membuka kantor cabang. Dengan dibuka kantor maka menjadi lapangan pekerjaan yang cukup menggiurkan untuk menjadi tempat bekerja karena perusahaan telekomunikasi mempunyai masa depan yang cukup baik. Tujuan penelitian ini adalah mengamati dan menganalisa 5 faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler di Kota Kediri yaitu pendidikan, pelatihan, lama bekerja, disiplin kerja dan jarak tempuh dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda yang digunakan untuk menghitung analisis serta cara pengambilan sample, hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh hasil pendidikan, pelatihan, lama bekerja, disiplin kerja dan jarak tempuh secara bersama-sama memengaruhi produktifitas tenaga kerja perusahaan operator telepon di Kota Kediri. Dari 5 faktor yang mempengaruhi produktifitas tenaga kerja ternyata jarak tempuh memberikan kontribusi yang lebih besar dibanding dengan variabel lain. Dengan demikian dalam produktifitas para karyawan selalu memperhatikan jarak tempuh, namun harus memperhatikan factor lainnya juga. Karena factor tersebut merupakan faktor-faktor pendukung dalam produktifitas kerja.

Kata kunci: Pendidikan, pelatihan, lama kerja, disiplin kerja dan jarak tempuh, Regresi Linier Berganda.

Abstract

There are many Cellular companies that move in communication area, furthermore to serve the consumer the company need to open the branch office. Because of the branch office was opened, it makes the employee send an application to the branch office. They think that the branch office will give a good future. The function of this research is to observe and analyze five factors that influence the job productivity on the cellular company in Kediri City area. They are education, training, how long they work, and the distance. It uses Multiple Linear Regression for the method. The result research is that the five factors (education, training, how long they work, and the distance) truly influence the employee productivities operation telephone company in Kediri City Area. The distance is a big factor from the five factors that influence the employee productivities. Furthermore, in the productivity the worker always think about the distance but also think another factor. It is because that factor is support factor in productivity employee.

Key word: education, training, time, discipline and the distance, Multiple Linear Regression

Pendahuluan

Maraknya penggunaan telepon seluler (ponsel) di zaman modern ini menyebabkan para pengusaha melirik peluang bisnis dalam bidang telekomunikasi. Mereka berbondong-bondong untuk mengembangkan sistem telekomunikasi yang terbaik bagi penggunaannya. Dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, industri telekomunikasi bergerak cepat. Betapa tidak jika pada tahun 1999 laju pertumbuhan sektor telekomunikasi masih relatif kecil dibandingkan pertumbuhan sektor lainnya, misalnya sektor perdagangan dan manufaktur.

Kualitas sumber daya memiliki dua aspek yaitu pertama aspek fisik (kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik). Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat dilakukan dengan program kesehatan dan gizi. Sedangkan untuk peningkatan kualitas non fisik dapat berupa pendidikan, pelatihan, curah waktu kerja adalah hal yang penting dilakukan. unsur manusia merupakan sumber daya yang merupakan faktor penting dalam menggerakkan dan mengatur

perusahaan. Setiap perusahaan pasti ingin mendapat perhatian aktifitas dan efisiensi yang memiliki pengaruh terhadap perkembangan perusahaan, untuk mencapai hal tersebut diperlukan sebuah organisasi perusahaan yang mampu memberikan keseimbangan terhadap tenaga kerja agar dapat memberikan sumbangan bagi perusahaan yang memperkerjakannya mereka.

Rendahnya produktivitas bisa berupa empat kemungkinan yaitu kurangnya keterampilan, pendidikan rendah, kurang memiliki pengalaman kerja dan latihan kerja baik dalam maupun luar tempat kerja. Maka perlu diperhatikan oleh perusahaan tempat bekerja untuk meningkatkan produktivitas kerja adalah waktu kerja dan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk barang dan jasa. Untuk meningkatkan produktifitas diperlukan diperlukan suatu pendekatan "sistem" atau pendekatan "terpadu", karena produktifitas sebagai suatu sistem tidak mungkin dapat ditingkatkan tanpa dukungan subsistem yang antara lain berupa pendidikan,

teknologi, iklim kerja, kesehatan dan tingkat upah minimum (Suekemi S.,1998: 7.29).

Perkembangan industry telekomunikasi, khususnya telekomunikasi seluler di kota Kediri sedang berkembang dengan pesat, apalagi dengan bertambahnya jumlah operator telepon seluler di kota Kediri. Oleh karena itu, pemerintah kota Kediri dapat meningkatkan pendapatannya dan terbukanya lapangan pekerjaan bagi para pengangguran di kota Kediri. Hal ini merupakan sebuah dampak yang sangat positif bagi masyarakat luas.

Dari sekian banyak operator seluler di Indonesia, PT Telkomsel Tbk merupakan salah satu perusahaan operator telepon seluler terbesar di Indonesia. Sebagai pelopor operator telekomunikasi seluler GSM pertama di Indonesia dan terbesar di Indonesia. Selain PT Telkomsel Tbk ada pula perusahaan telekomunikasi yang berkembang dengan pesat yaitu PT XL Axiata,, operator seluler ini merupakan merger antara dua perusahaan dengan adanya penggabungan perusahaan maka pelayanan terhadap konsumen akan semakin baik. Selain operator GSM ada pula operator telekomunikasi seluler berbasis CDMA yaitu PT Smartfren, perusahaan ini juga merupakan merger antara dua perusahaan operator seluler CDMA.

Pendapatan karyawan di perusahaan dipengaruhi oleh beberapa ragam faktor mulai lama kerja, pendidikan, dan jarak tempuh yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karena tenaga kerja memiliki daya tangkap dan tingkat kemampuan kerja yang berbeda-beda. Dari uraian diatas maka peneliti memiliki keinginan untuk meneliti tentang pengaruh lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan, dan jarak tempuh terhadap produktifitas kerja operator seluler di wilayah Kota Kediri.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh lama kerja, pendidikan, dan jarak tempuh terhadap pendapatan karyawan pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota Kediri?
2. Bagaimana pengaruh lama kerja, pendidikan, jarak tempuh terhadap pendapatan karyawan pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota Kediri?
3. Variabel manakah yang paling dominan terhadap pendapatan karyawan pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota Kediri?

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja, pendidikan, dan jarak tempuh dalam peningkatan pendapatan karyawan pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja, pendidikan, dan jarak tempuh lama kerja, dalam peningkatan pendapatan karyawan pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap pendapatan karyawan pada PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk di wilayah kota Kediri?

Metode Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode explanatory research, yaitu jenis penelitian yang mempunyai tujuan untuk mengetahui (menguji) ada tidaknya hubungan, sifat hubungan, dan besar hubungan antara dua variabel atau lebih (Singarimbun,1989:18). Penelitian ini akan menjelaskan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh produktifitas tenaga kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah kota Kediri.

Sumber para karyawan perusahaan operator seluler antara lain PT. Smartfren Telecom Tbk, PT Indosat Tbk, dan PT XL Axiata Tbk. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi pendapatan yaitu Lama Kerja, Pendidikan, dan Jarak Tempuh.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan alasan untuk mencari hubungan variabel bebas dan variabel terikat:

kemudian ditransformasikan dalam bentuk ekonometrik adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Pendapatan

X₁ = Lama kerja

X₂ = Pendidikan

X₃ = Jarak Tempuh

e = Variabel pengganggu

Teknik pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan teknik: wawancara (interview), angket (questionnaire), pengamatan (observation), dan dokumentasi.

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu merupakan salah satu teknik pengumpulan dengan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian;

2. Angket (*Questionnaire*)

merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian ;

3. Studi Pustaka,

Metode pengumpulan data dengan menggunakan buku atau literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

Hasil Penelitian

Perusahaan operator telepon seluler di wilayah kota Kediri berkembang dengan pesat. Kota Kediri. Kota Kediri berada pada jalur transportasi regional yang menghubungkan Kota Surabaya dengan Tulungagung, Nganjuk dan Malang, sehingga termasuk dalam klasifikasi Kota Menengah.

Perusahaan operator seluler di wilayah kota Kediri antara lain PT. Smartfren Telecom Tbk, adalah sebuah perusahaan operator seluler penyedia jasa telekomunikasi berbasis teknologi CDMA yang memiliki lisensi selular dan mobilitas terbatas (fixed wireless access), serta memiliki cakupan jaringan CDMA EV-DO (jaringan mobile broadband yang setara dengan 3G) yang terluas di Indonesia. Smartfren juga merupakan operator telekomunikasi pertama di dunia yang menyediakan layanan CDMA EV-DO Rev. B (setara dengan 3,5G dengan kecepatan unduh s.d. 14,7 Mbps) dan operator CDMA pertama yang menyediakan layanan Blackberry. Saat ini saham Smartfren dimiliki oleh PT. PT Wahana Inti Nusantara, perusahaan investasi dari Grup Sinarmas (61%) dan sisanya dimiliki oleh baik perusahaan maupun perorangan. Dengan pendapatan sebesar pendapatan usaha yang berhasil diraih selama 2013 lalu mencapai Rp 2,43 triliun atau tumbuh 47% dibandingkan 2012 sebesar Rp 1,65 triliun

Urutan kedua terbesar adalah PT Indosat Tbk adalah salah satu perusahaan telekomunikasi urutan kedua dengan presentase *market share* 18,42% (Juni, 2011) dengan pemilikan saham sebesar Qatar Telecom (Qtel) Q.S.C. (Qtel) atas nama Ooredoo Asia Pte. Ltd. (dahulu Qtel Asia Pte. Ltd. (65%), pemerintah Indonesia (14,29%) dan publik (20,71%). Dengan pendapatan sepanjang tahun 2013, pendapatan PT Indosat Tbk (ISAT) bertumbuh 6,4 persen dari Rp22,4 triliun menjadi Rp23,85 triliun. Pendapatan itu pun terdiri dari pendapatan selular Rp19,37 triliun naik 4,8 persen dari periode yang sama di tahun sebelumnya yang sebesar Rp18,48. Adapun, pendapatan non-selular meningkat 14 persen dari Rp3,92 triliun menjadi Rp4,48 triliun

Urutan ketiga terbesar setelah Indosat adalah PT XL Axiata Tbk. adalah salah satu perusahaan telekomunikasi terkemuka di Indonesia. Mulai beroperasi secara komersial sejak 8 Oktober 1996, XL saat ini adalah penyedia layanan seluler dengan jaringan yang luas dan berkualitas di seluruh Indonesia bagi pelanggan ritel (Consumer Solutions) dan solusi bagi pelanggan korporat (Business Solutions). XL dimiliki secara mayoritas oleh Axiata Group Berhad ("Axiata Group") melalui Axiata Investments (Indonesia) Sdn Bhd (66,5%) dan publik (33,5%). Sebagai bagian dari Axiata Group bersama-sama dengan Robi (Bangladesh), Smart (Cambodia), Idea (India), Celcom (Malaysia), M1 (Singapore), SIM (Thailand) dan Dialog (Sri Lanka). Dengan pendapatan sebesar PT XL Axiata Tbk (EXCL) perusahaan telekomunikasi terbesar mencatat hingga kuartal I-2014 pertumbuhan kinerja yang meyakinkan sebesar Rp5,5 triliun atau 10 persen dari tahun lalu.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah melalui tahapan dalam analisis statistik deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh gambaran nyata tentang variable yang diteliti, proses selanjutnya adalah mengumpulkan data kemudian dianalisis lebih lanjut melalui tahapan analisis statistik. Adapun alat statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis ini dilakukan terhadap produktifitas kerja sebagai variabel

dependent. Analisis regresi linier berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependent* pada satu atau lebih variabel *independent* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas, dapat dilihat bagaimana pengaruh variabel *independent* Lama Kerja (x_1), Disiplin Kerja (x_2), Pendidikan (x_3), Pelatihan (x_4), Jarak Tempuh (x_5) terhadap variabel *dependent* produktifitas kerja (Y), yaitu sebagai persamaan regresi berikut ini:

$$Y = -0.257518 + 0.216512 (X_1) + 0.186714 (X_2) + -0.029798 (X_3) + 0.070804 (x_4) + 0.768179 (X_5)$$

2. Uji Statistik

a. Uji F (statistik Bersama-sama)

menunjukkan nilai probabilitas F-statistik sebesar 0.00000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi ($\alpha=5\%$). Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Ditolaknya hipotesis nol (H_0) menunjukkan bahwa variabel lama kerja (X_1), jarak tempuh (X_2), disiplin kerja (X_3), pendidikan (X_4), dan pelatihan (X_5), secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktifitas tenaga kerja pada operator telepon seluler di Wilayah Kota Kediri.

b. Uji t (Uji Secara Parsial)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independent sebagai berikut:

1. Bahwa nilai probabilitas t-hitung variabel lama kerja sebesar 0.0151 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$), maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel lama kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas tenaga kerja pada operator telepon seluler di Wilayah Kota Kediri.

2. Bahwa nilai probabilitas t-hitung variabel disiplin kerja sebesar 0.5065 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$), maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas tenaga kerja pada operator telepon seluler di Wilayah Kota Kediri.

3. Bahwa nilai probabilitas t-hitung variabel pendidikan sebesar 0.8839 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$), maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel pendidikan tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas tenaga kerja pada operator telepon seluler di Wilayah Kota Kediri.

4. Bahwa nilai probabilitas t-hitung variabel pelatihan kerja sebesar 0.7255 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$), maka H_0 diterima, berarti secara parsial variabel pelatihan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas tenaga kerja pada operator telepon seluler di Wilayah Kota Kediri.

5. Bahwa nilai probabilitas t-hitung variabel jarak tempuh sebesar 0.000 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$), maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel jarak tempuh mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Produktifitas tenaga kerja pada operator telepon seluler di Wilayah Kota Kediri.

c. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Berdasarkan hasil analisis di atas, diperoleh hasil koefisien detminasi berganda (R^2) sebesar 0.667236 hal ini berarti 66,72% perubahan Produktifitas tenaga kerja pada operator

telepon seluler di Wilayah Kota Kediri. Dipengaruhi oleh variabel lama kerja, disiplin kerja, pendidikan, pelatihan, dan jarak tempuh. Sedangkan 33,28 disebabkan oleh factor lain yang tidak termasuk dalam persamaan model.

3. Uji Ekonometrika (Uji Asumsi Klasik)

a. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas, di dalam model empiris pada factor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja pada perusahaan telekomunikasi di Wilayah kota Kediri diketahui bahwa korelasi bebsa antara variabel yang lain masih lebih besar dari 0,62 dengan demikian model regresi linier berganda tidak terdapat masalah multikolinieritas dalam model empiris

b. Uji Heterogenitas

Berdasarkan tabel dihasilkan nilai probabilitas χ^2 hitung (Obs*R-squared) sebesar 80,60 % > nilai probabilitas α (5%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model empiris tidak terdapat permasalahan heterogenitas.

c. Uji Autokorelasi

Berdasarkan tabel dihasilkan nilai probabilitas χ^2 hitung (Obs*R-squared) sebesar 28,26 % > nilai probabilitas α (5%). Hial ini menunjukkan bahwa dalam model empiris tidak terdapat permasalahan autokorelasi.

d. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas *Jarque-Bera* gambar diatas diketahui nilai probabilitas *Jarque-Bera* sebesar 92,3 % lebih besar dari α (5%) maka dalam penelitian ini residualnya bersifat normal

Pembahasan

Dari hasil penelitian ada beberapa factor yang menyebabkan lama kerja (x1) mempunyai pengaruh secara positif terhadap Pendapatan karyawan pada perusahaan operator seluler di Kota Kediri, antar lain:

a. Semakin lama bekerja maka pengalaman kerja akan semakin bertambah. Sehingga untuk mngerjakan pekerjaan semakin ahli karena banyak pengalaman kerja di bidang yang sama. Tenaga kerja dapat belajar dari waktu ke waktu di tempat ia bekerja. Dengan demikian cenderung akan meningkatkan produktifitas kerja;

b. Tenaga kerja yang semakin lama bekerja semakin banyak belajar dar rekan kerja, atasanya selama bekerja di perusahaan operator telepon seluler;

c. Tenaga kerja yang semakin lama bekerja pada perusahaan operator telepon seluler semakin menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan, dengan berpedoman pada bertambahnya pengalaman kerja di bidang yang sama pada perusahaan operator teleon seluler, sehingga dapat meningkatkan prosuktifitas kerja.

Kenyataan tersebut searah dengan teori bahwa besarnya produktifitas kerja seseorang tergantung lama kerja seorang tenaga kerja, semakin lama seorang tenaga kerja menekuni suatu bidang pekerjaan maka semakin professional tenaga kerja tersebut dalam melakukan tugasnya (Nicholson, 1999: 364). Semakin banyak pengalam kerja seseorang akan semakin tinggi pula produktifitas kerjanya, sehingga menyebabkan hasil yang banyak, memungkinkan seseorang akan lebih produktif, bila dibandingkan dengan pengalaman kerja yang relatif kurang .

Besarnya koefisien hasil regresi dari disiplin kerja (x2) yang positif mempunyai arti semakin meningkatnya disiplin pada perusahaan operator telepon seluler di wilayah Kota Kediri

akan meningkatkan produktifitas tenaga kerja, hil ini disebabkan karena:

a. Semakin tinggi keinginan tenaga kerja untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka produktifitasnya akan meningkat. Hal ini dapat dilihat apabila tenaga kerja hadir tepat waktu ke tempat kerja maka dapat mengerjakan pekerjaan yang menjadi beban kerja. Apabila tiba dikantor beberapa saat di tempat kerja, maka tenaga kerja mempunyai waktu lebih banyak untuk mempersiapkan diri untuk mngerjakan pekerjaan, dibandingkan dengan tenaga kerja yang datang terburu-buru atau tidak tepat waktu. Ini mempengaruhi produktifitas.

b. Peraturan kerja yang dilaksanakan dari dalam diri tenaga kerja dapat jauh lebih efektif untuk meningkatkan Pendapatan karyawan karena apabila pekerjaan disertai pelaksanaan disiplin tenaga kerja yang tidak terpaksa atau karena sanksi dari perusahaan maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, singga meningkatkan produktifitas.

c. Semakin disiplin seorang tenaga kerja maka produktifitasnya hail ini diukur dari prestasi kerjanya.

Hal ini didukung dengan teori, disiplin kerja merupakan sesuatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendir dan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Kesimpulan dari pengertian tersebut bahwa disiplin merupakan suatu dorongan dair dalam pekerja yang telah ditetapkan oelh perusahaan (Letainer, A. R. 1985: 70).

Kedisiplinan kerja yang baik merupakan kunci terpenting utuk mencapai tujuan dari perusahaan. Kedisiplinan yang baik akan mendorong terwujudnya gairah kerja dan semangat kerja yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap perusahaan (Ravianto, 1990:87). Tenaga kerja memiliki yang tingkat akan memiliki tingkat produktifitas kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah akan memiliki tingkat produktifitas yang rendah pula. Disiplin merupakan dorongan dari dalam diri pekerja sehingga pekerja mempunyai kesadaran sendiri untuk mentaati suatu aturan dalam bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tanpa adanya suatu paksaan mereka bias menetapkan disiplin untuk mentaati peraturan. Ketaatan yang dilaksanakan secara sadar mencerminkan bagaimana sikap tenaga kerja terhadap peraturan-peraturan, dengan demikian produktifitas kerja dapat meningkat.

Besarnya koefisien regresi dari pelatihan (x4) yang positif mempunyai arti bahwa bertambahnya pelatihan seseorang tenaga kerja akan menyebabkan naiknya produktifitas kerja. Hal ini disebabkan karena bertambahnya pengalaman, pengetahuan dan latihan yang didapat tenaga kerja saat mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan operator telepon seluler maupun yang diselenggarakan oleh instansi lain. Setiap program pelatihan (*training*) dapat perusahaan tentunya mengandung misi-misi yang harus dicapai dari misi-mis tersebut pada akhirnya bertemu pada satu tujuan, yaitu meningkatkan produktifitas kerja. Dari latihan dan pengembangan karier tersebut tenaga kerja dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan keterampilan mereka untuk peningkatan produktifitas kerja.

Program-program pelatihan dan pengembangan yang dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja , mengurangi absensi dan perputaran tenaga kerja, serta memperbaiki kepuasan kerja (Handoko, 1987:110). Dengan program latihan yang direncanakan dengan baik oleh suatu perusahaan diharapkan dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerj

para karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan. Tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang baik adalah tenaga kerja yang sudah mendapatkan pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang dimaksud adalah meningkatkan produktivitas kerja dan mendorong pekerja agar mempunyai kepribadian yang handal.

Besarnya koefisien regresi dari jarak tempuh (x_5) yang positif mempunyai arti bahwa bertambahnya jarak antara tempat tinggal dengan tempat bekerja akan menyebabkan naiknya produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena semakin jauh tempat tinggal maka keinginan untuk bekerja semakin naik, dengan jarak jempuh yang jauh maka keinginan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan operator telepon seluler semakin tinggi. Selain jarak tempuh antara tempat tinggal dengan tempat bekerja, waktu dan usaha untuk sampai di tempat bekerja menjadi tinggi, karena untuk mencapai perlu biaya transportasi yang tidak sedikit apa lagi dengan keadaan ekonomi yang menyebabkan biaya transportasi menjadi naik.

Selain biaya yang tinggi, waktu untuk mencapai tempat bekerja menjadi lama karena kondisi jalan dimana semakin banyak masyarakat yang menggunakan sarana transportasi pribadi dibanding dengan memakai transportasi umum. Karena sarana transportasi umum masih belum baik dan biaya untuk transportasi hampir sama dengan transportasi pribadi dengan perbandingan waktu yang lebih cepat dengan sarana transportasi pribadi, serta pemakaian kendaraan operasional kantor yang setiap hari mendapat alokasi biaya dari pihak karyawan. Karena perusahaan beranggapan bahwa kendaraan tersebut merupakan bagian sarana dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan operator seluler.

Kesimpulan dan Keterbatasan Penelitian

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian Pendapatan karyawan pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri, makadapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian secara serentak menunjukkan bahwa variabel bebas lama kerja, pendidikan, dan jarak tempuh mempunyai pengaruh secara signifikan atau nyata terhadap variabel terikat produktivitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai determinasi $R^2 = 0.667$ menunjukkan bahwa variabel bebas mampu menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat dan hanya 0.333 dipengaruhi faktor luar.
2. Variabel lama kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi bersifat positif sebesar 0.216, menunjukkan apabila terjadi penambahan lama kerja akan menyebabkan Pendapatan karyawan pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga meningkat.
3. Variabel pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi bersifat negatif sebesar 0.029, menunjukkan apabila terjadi akan menyebabkan Pendapatan karyawan pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga menurun.
4. Variabel jarak tempuh berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan operator telepon seluler wilayah Kota Kediri dengan nilai koefisien regresi

bersifat positif sebesar 0.706, menunjukkan apabila terjadi penambahan jarak tempuh akan menyebabkan Pendapatan karyawan pada perusahaan operator telepon di wilayah Kota Kediri juga meningkat.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak terkait yang telah bersedia memberikan data yang telah digunakan dalam penelitian kali ini. Dengan kebaikan penyedia data sehingga penelitian kali ini berjalan lancar dan memberikan hasil yang memuaskan.

Daftar Pustaka

- Ashari, A. (1985). *Perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFE
- As'ad, Moh, (2000), *Psikologi Industri*, Edisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Achmad, Nazili.(1982). *Pendidikan dan Masyarakat*. Yogyakarta : CV. Bina Usaha
- Aritonang. 2005. *Kompesasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK Penabur jakarta*. Jurnal Pendidikan Penabur – No.04/Th.IV/juli 2005
- Aridhiana, 1999. *Hubungan Antara Persepsi terhadap Mutu Interaksi Pimpinan Bawahan Dengan Disiplin kerja Pada Karyawan*. Skripsi. (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Astuti, ED. 1997. *Hubungan Antara Efikasi diri dalam menghadapi Strees Kerja dengan Komitmen Organisa.*, *Skripsi Sarjana*. (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS
- Amriyani, F. 2004. *Iklim Organisasi yang Kondusif Meningkatkan Disiplin Kerja*. *Indonesian Psychological Journal* Vol 19 No 2
- Brigham, J.C. 1994. *Social Psychology*. Edisi 2. New York : Harper Collins Publisher
- Dessler, Gary, (1997), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa oleh Benjamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Farida. 2002. *Hubungan Antara Tingkah Laku Asertif dengan Disiplin Kerja*. Skripsi Sarjana (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS
- Gie, L.T. (1999). *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty
- Gunawan, Ary H.(1995).*Kebijakan-kebijakan Pendidikan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, (1986). *Manajemen Pemasaran, Analisa Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: Liberty
- Handoko, T. Hani, (1999), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta.
- J. Supranto. 1996. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga 103
- Kuncoro, Achmad engkos dan Riduwan, (2007), *Cara menggunakan dan memakai analisis jalur (Path analysis)*. Bandung: Alfabeta
- Mar'at. (1982). *Sikap manusia, perubahan serta pengukurannya*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkuprawira, S. (2003). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar, Prabu, (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit PT. Remaja

Irvando et al, faktor yang mempengaruhi pendapatan tenaga kerja pada operator telepon seluler di 6 wilayah Kota Kediri

- Rosdakarya, Bandung. Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot, Amh., (1990), *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Manullang, (2004), *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Manullang, (2002), *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, Sinar Baru, Bandung