
Peran Kompensasi Dan Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Swalayan Rama 88

Bryan Yoga Diputra¹⁾

Achmad Yani²⁾

Mahasiswa S-1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

¹⁾Email bryanyoga02@gmail.com

Dosen S-1 Manajemen, STIE Totalwin, Semarang, Indonesia

²⁾Email yaniemmas24@gmail.com

Abstract

Rama 88 supermarket is a convenience store that was established in 2001 and is located in Kelet Keling village, Jepara. The results of observations at the Rama 88 Kelet Keling Jepara supermarket show that the sales of Rama 88 supermarkets have decreased during 2022. The purpose of this study was to analyze the effect of compensation, education level, and work experience on work productivity. The sample in this study were employees of Rama 88 who had the status of permanent employees with a total of 35 people. This research method uses multiple linear regression analysis with SPSS analysis tool. The results showed that the level of education and work experience had a significant positive effect on work productivity, while compensation had no effect on work productivity.

Keywords: *Compensation, education level, work experience, work productivity*

PENDAHULUAN

Dalam dunia usaha saat sekarang ini khususnya perusahaan manufaktur sudah banyak berdiri dan sangat pesat perkembangannya. Perkembangan perindustrian dan persaingan dalam negeri maupun internasional menjadi motivasi tersendiri bagi semua jenis perusahaan mechanical juga yang lain untuk senantiasa mengikuti perkembangan zaman yang terus berubah. Dalam mengikuti perkembangan zaman dunia bisnis perusahaan manufaktur penting adanya melakukan inovasi dan menjaga kualitas dan mutu produk yang dihasilkan. (Rozak et al., 2023) Seiring dengan melakukan inovasi dan menjaga mutu kualitas produk, perusahaan juga penting adanya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pemberian berbagai macam bentuk balas jasa serta kompensasi yang nantinya dapat menarik dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan produktif. (Rozak et al., 2021)

Menurut Sirait dalam Sahid (2017), makin kecilnya pengorbanan yang dibutuhkan guna memperoleh penghasilan dinyatakan selaku produktif, kebalikannya semakin tinggi pengorbanan yang dibutuhkan guna memperoleh penghasilan tertentu dinyatakan kurang produktif. Produktivitas dimaknai selaku kemampuan serangkaian beberapa sumber ekonomi guna memberikan hasil suatu hal ataupun perbandingan antara pengorbanan ataupun *input* bersama penghasilan ataupun *output*. Berdasarkan keterangan menurut para ahli, peneliti mampu bernalar bahwasanya produktivitas kerja karyawan pada sebuah organisasi amat diberikan pengaruhnya oleh kompensasi dan fasilitas bekerja. Jika keduanya tidak dipuaskan dan dijunjung tinggi oleh organisasi, maka dapat diketahui bahwa produktivitas bekerja dapat berkurang. (Risma Aprilia et al., 2023) Sejujurnya, guna memperoleh produktivitas bekerja yang tinggi, dibutuhkan kompensasi serta fasilitas kerja dari organisasi

Saydam dalam I Made Adi et al., (2016), menyatakan bahwa pengaturan upah yang layak mampu memberikan pengaruh pada keadaan material dari tenaga kerja serta mampu menenangkan hati pekerja guna melakukan pekerjaannya masing-masing, lebih gigih serta menunjukkan lebih banyak dorongan yang menjadikan peran dari kompensasi yang cukup mereka mampu menyelesaikan pemenuhan pekerjaan, serta ketika tenaga kerja terpenuhi pada

pekerjaan, mereka benar-benar ingin meraih lebih baik. semua hal dipertimbangkan, dan seperti yang ditunjukkan oleh kapasitasnya.

Menurut Hasbullah (2008) Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.

Menurut Sudarmayati (2016) mendefinisikan “pengalaman kerja merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan semua tugas dan kewajibannya berdasarkan pada pengalamannya disuatu atau dibidang pekerjaan tersebut

Awal dari berdirinya perusahaan besar Swalayan RAMA 88 Kelet Keling Jepara dimulai dengan toko kecil yang didirikan oleh Bapak Hadi Indria yang bernama “RAMA 88”. Toko ini berdiri pada tahun 2001 dan terletak di desa Kelet Keling Jepara. Toko ini memiliki karyawan sebanyak sepuluh orang dan berhasil bertahan hingga 18 tahun dengan kemajuan yang cukup signifikan. Bapak Hadi Indria beserta istrinya mengelola toko ini dengan lebih penuh perencanaan yang matang serta kerja keras melakukan perubahan konsep toko ini secara bertahap dan pasti. Walau konsep dan perencanaan toko berubah, tetapi nama toko tidak berubah.

Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja?
2. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja?
3. Apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap Produktivitas kerja
2. Untuk menganalisis Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
3. Untuk menganalisis pengaruh Pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja

TELAAH PUSTAKA

Produktivitas kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan(2017) adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. Payaman J. Simanjuntak berpendapat bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang dipergunakan satuan waktu.²³ Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih (2013) dan Suwanto produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.²⁴ Dalam hal ini, maka bisa kita sebutkan bahwa pengertian produktivitas memiliki dua dimensi, yakni efektivitas dan efisiensi

Kompensasi

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa atau kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. (Sugiharti, 2023).Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Tingkat pendidikan

Pengertian pendidikan menurut instruksi Presiden No. 15 Tahun1974 adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan

kemampuan manusia Indonesia jasmani dan rohani, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pengalaman kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016,), orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Menurut Manullang (2018), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis serta menganalisis dan menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel-variabel penelitian.

Selain itu penelitian ini dimaksudkan untuk menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tiga variabel yaitu Variabel

Kompensasi (X1), Tingkat Pendidikan (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Produktivitas Kerja (Y).

Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya yakni data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden secara langsung, dalam penelitian ini data yang diperoleh dari responden para karyawan Swalayan Rama 88 Keling Kabupaten Jepara tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder dari penelitian ini antara lain dari penelitian terdahulu, literatur-literatur, media cetak, media *online* (internet) jurnal dan artikel.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan uji deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

PEMBAHASAN

Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,016 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila Tingkat Pendidikan semakin tinggi, maka Produktivitas kerja akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Khoeriah 2017) mengatakan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam sebuah perusahaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harliawan et.al (2017) mengatakan Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,364 > 0,05$, koefisien regresi yang bernilai negatif dapat diartikan bahwa apabila kompensasi rendah atau tinggi, maka tidak ada hubungan dengan Produktivitas kerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2017) mengatakan kompensasi

berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan, penelitian tersebut juga tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan Khoeriah (2017) berpendapat kompensasi sangat berpengaruh terhadap Produktivitas kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, hal tersebut dapat terjadi karena para *leader* di perusahaan selalu memberikan contoh yang baik terkait kedisiplinan dan didukung Pengalaman kerja yang kondusif dan terciptanya hubungan yang baik antar sesama pekerja sehingga dalam penelitian ini kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Pengalaman kerja karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja hal ini dibuktikan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila Pengalaman kerja meningkat maka Produktivitas kerja juga akan meningkat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarman (2020) yang mengatakan semakin kondusif Pengalaman kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula Produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan, hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nusran (2018) mengtaakan bahwa Pengalaman kerja yang dirasakan seorang karyawan maka Produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 110,499 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh F tabel sebesar 2,91 sehingga nilai F hitung = 110,499 > dari F tabel = 2,91 atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya model regresi dikatakan baik.

Berdasarkan tabel di 4.9, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,600 yang menunjukkan bahwa antara Tingkat Pendidikan, kompensasi dan Pengalaman kerja, secara bersama-sama terhadap Produktivitas kerja mampu menjelaskan sebesar 610%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebanyak 40%.

SIMPULAN

1. Tingkat Pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa apabila Tingkat Pendidikan semakin tinggi, maka Produktivitas kerja akan semakin meningkat.

2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja, hal ini diartikan bahwa apabila kompensasi rendah atau tinggi, maka tidak ada hubungan dengan Produktivitas kerja.
3. Pengalaman kerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas kerja hal ini dapat diartikan bahwa apabila Pengalaman kerja meningkat maka Produktivitas kerja juga akan meningkat.

ACKNOWLEDGMENTS

Pada kesempatan ini saya menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan membantu dalam penyusunan skripsi ini, ucapan terima kasih ini saya sampaikan kepada Bapak dan Ibu dosen program studi S-1 Manajemen yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, serta Bapak/Ibu jajarannya staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin Semarang. Dan juga kepada kedua orangtua saya.

DAFTAR REFERENSI

- Baiq Halimatussakhiah, 2019, PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN ART SHOP DI DESA SUKARARA TAHUN 2019, :
Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 1, Maret 2019, Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
- Dessler, Garry 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Indeks
- Dwi Siswoyo, dkk., 2015 *Ilmu Pendidikan* (Yogyakarta : UNY Press)
- Fitriani *et. al* (2019), Pengaruh Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. *Economic Education Analysis Journal*. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia
- Gujarati, Damodar N. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku II. Edisi Kelima. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Handoko 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara.

Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka.

Harliawan *et.al* (2017), PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA WARTAWAN DI PROVINSI BALI, *EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2697-2730

Hasbullah, 2016, *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan* (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada

Hendri Harliawan, 2017, PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PROGRAM KESEJAHTERAAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA WARTAWAN DI PROVINSI BALI, *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.7 (2017): 2697-2730

Henry Simamora, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
J. Supranto, 2008, *Statistik*, Jakarta : Erlangga

Hermawan, 2017, pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dalam perspektif ekonomi islam (*studi pada karyawan pt. Indokom samudra persada*), fakultas ekonomi dan bisnis islam universitas islam negeri raden intan lampung

Husein, Umar. 2014. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.

J. Simanjuntak, 2016, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia)

Malayu S.P. Hasibuan, 2017, *Organisasi dan Motivasi* , Jakarta : PT. Bumi Aksara

Muchdarsyah Sinungan, 2009, *Produktivitas: Apa dan Bagaimana* (Bandung: Mandar Maju

Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016), PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA MECHANICAL DIVISION PT MULIA

MAKMUR ELEKTRIKATAMA. Majalah Ilmiah Ilmu Administrasi
Volume XIII, No. 02, September 201, Institut Ilmu Administrasi Mandala
Indonesia

Nusran, 2018, *PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PEMBERIAN INSENTIF DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA GURU DI SMA 27 BONE*
Journal of Management Volume 1 No. 3 2018, :
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

Santoni dan Suana , 2018 PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DIVISI SALES DI HONDA DENPASAR AGUNG, EJurnal
Manajemen Unud, Vol. 7, No. 10, 2018: 5379-5406

Sarman Sinaga, 2020, PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN, Jurnal Ilmiah METADATA, Volume 2 Nomor 2 Mei 2020, Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Darma Agung

Sedarmayanti (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditam

Sedarmayanti, 2019 , *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung: MandarMaju,

Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis (Research Methods for. Business) Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat

Setiana (2017), PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PADA ROYAN HANDYCRAFT
TASIKMALAYA, Journal Ekonomi Bisnis Volume 2, STIE Latifah Mubarakiyah

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, 2021, PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA HAPPY RESTAURANT DI BANDUNG, *Jurnal Ekonomi Efektif* 2021, Universitas Pamuang.
- T. Hani Handoko, 2018, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE
- Tirtarahardja, S. L. La Sulo, 2015, *Pengantar Pendidikan* (Jakarta : PT. Rineka Cipta,
- Risma Aprilia, Turmudhi A, Ratih Purwasih, Siti Maimunah, S. Y. (2023). *Work Productivity : Compensation, Communication and Work Discipline*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32332/al-fathin.v1i01.1188>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., Fachrunnisa, O., & Rahayu, T. (2023). Social Media Engagement, Organizational Agility and Digitalization Strategic Plan to Improve SMEs' Performance. *IEEE Transactions on Engineering Management, 70*(11), 3766–3775.
<https://doi.org/10.1109/TEM.2021.3085977>
- Rozak, H. A., Adhiatma, A., & Fitriati, I. R. (2021). Strengthening digital ecosystem for SMEs through readiness to change and agile leadership. *Jurnal Siasat Bisnis, 25*(2), 155–165.
<https://doi.org/10.20885/jsb.vol25.iss2.art6>
- Sugiharti. (2023). TEC empresarial. *TEC Empresarial, 2*(3), ág. 8-17.
https://revistas.tec.ac.cr/index.php/tec_empresarial/article/view/859