

**PENGARUH TINGKAT UPAH,
PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL TENAGA
PENGAJAR PADA LEMBAGA KURSUS BAHASA ASING
DI BANDAR LAMPUNG
(Studi Kasus : *English First (EF)*)**

(Skripsi)

**Oleh
Almira**



**EKONOMI PEMBANGUNAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2016**

ABSTRAK

PENGARUH TINGKAT UPAH, PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL TENAGA PENGAJAR PADA LEMBAGA KURSUS BAHASA ASING DI BANDAR LAMPUNG (Studi Kasus : *English First (EF)*)

OLEH

ALMIRA

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dan mengetahui bagaimana tingkat produktivitas rata-rata tenaga pengajar serta seberapa besar pengaruh dari tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas rata-rata tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First (EF)* di Bandar Lampung. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan. Sumber penelitian yang digunakan adalah data primer. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan metode regresi linear berganda dengan menggunakan estimasi *Ordinary Least Square (OLS)*.

Hasil estimasi menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First (EF)* di Bandar Lampung. Secara parsial, variabel tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas rata-rata tenaga pengajar. Selain itu hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas rata-rata tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First (EF)* ini adalah produktif.

Kata Kunci : Produktivitas rata-rata tenaga pengajar, tingkat upah, pengalaman kerja, tingkat pendidikan.

ABSTRACT

EFFECT OF WAGE RATE, WORK EXPERIENCE, AND THE LEVEL OF EDUCATION ON PRODUCTIVITY INDIVIDUAL TEACHER IN FOREIGN LANGUAGE COURSE INSTITUTION IN BANDAR LAMPUNG (Study Case: English First (EF))

BY

ALMIRA

The study aimed to analyze the effect and find out how productivity average teacher to wage rate, work experience and education level of the productivity average teacher in institution of foreign language courses English First (EF) in Bandar Lampung. The independent variables is the level of wage, work experience, and level of education. The data used primary data. The analysis used kualitative analysis and using multiple linear regression model using estimate of ordinary least squares (OLS).

The estimation results indicate that jointly independent variable positive and significant impact on productivity average teacher in the foreign language course institution Education First (EF) in Bandar Lampung. Partially, variable wage rate, work experience, and education level have positive effect and significantly. In addition the results showed that the productivity average teacher in the institution of foreign language courses English First (EF) is productive.

Keywords: productivity average teacher, wage rates, work experience, level of education.

**PENGARUH TINGKAT UPAH,
PENGALAMAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL
TENAGA PENGAJAR PADA LEMBAGA KURSUS
BAHASA ASING DI BANDAR LAMPUNG
(Studi Kasus : *English First (EF)*)**

Oleh

ALMIRA

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI

Pada

Jurusan Ekonomi Pembangunan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016

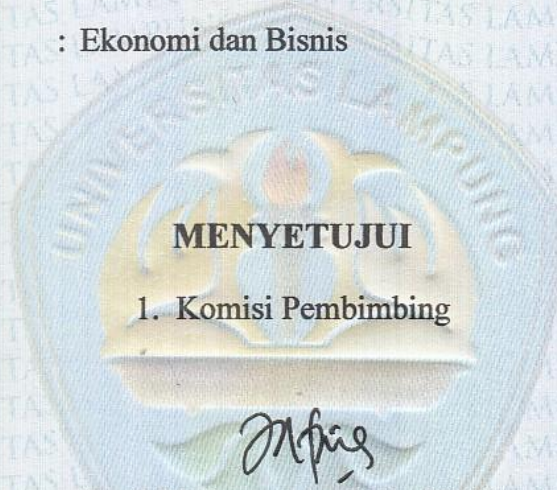
Judul Skripsi : **PENGARUH TINGKAT UPAH, PENGALAMAN
KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS INDIVIDUAL TENAGA
PENGAJAR PADA LEMBAGA KURSUS
BAHASA ASING DI BANDAR LAMPUNG
(Studi Kasus : *English First* (EF))**

Nama Mahasiswa : **Almira**

No. Pokok Mahasiswa : **1211021007**

Jurusan : **Ekonomi Pembangunan**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Emi Maimunah, S.E., M.Si.
NIP 19800218 200501 2 002

2. Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan

Dr. Nairobi, S.E., M.Si.
NIP 19660621199003 1 003019

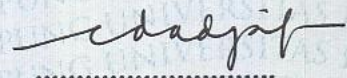
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Emi Maimunah, S.E., M.Si.



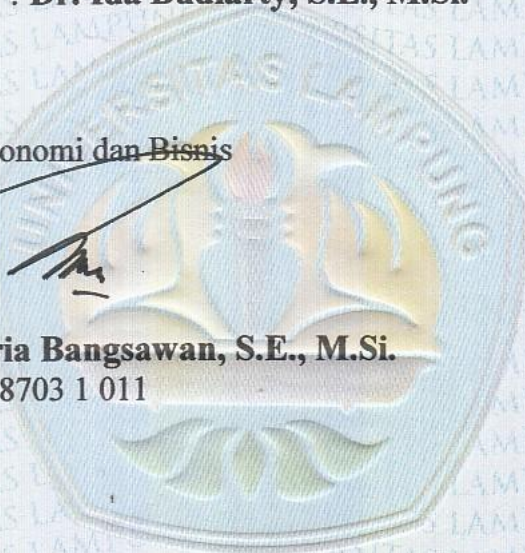
**Penguji
Bukan Pembimbing : Dr. Ida Budiarty, S.E., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.
NIP. 19610904 198703 1 011



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 22 April 2016

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak merupakan penjiplakan hasil karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman/ sanksi sesuai peraturan yang berlaku".

Bandar Lampung, April 2016

Penulis,



Almira

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Almira dilahirkan pada tanggal 1 Maret 1994 di Talang Padang, Tanggamus. Penulis adalah anak kedua dari dua bersaudara dari pasangan Bapak Munawar Chalil (Alm) dan Ibu Mardiana. Penulis memiliki seorang kakak laki-laki yang bernama Muammar.

Penulis mulai menjalani pendidikan di TK Kartika II-28 pada Tahun 1999. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan formal di SDN 2 Palapa dan lulus Tahun 2006. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya ke SMPN 16 Bandar Lampung dan lulus pada Tahun 2009. Ketika SMP, penulis aktif mengikuti pramuka dan Paskibra. Kemudian penulis melanjutkan pendidikannya ke SMAN 2 Bandar Lampung. Ketika SMA, penulis aktif dibidang seni seperti paduan suara dan drama, serta mengikuti lomba pidato Bahasa Mandarin tingkat SMA se-Kota Bandar Lampung dan meraih Juara Harapan. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi Universitas Lampung dengan mengambil Jurusan Ekonomi Pembangunan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Tahun 2012.

Pada Tahun 2014 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kabupaten Way Kanan, Kecamatan Gunung Labuhan, Desa Way Tuba selama 40 hari sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat.

MOTO

”Dan setiap umat mempunyai kiblat yang dia menghadap kepada-Nya. Maka berlomba-lombalah kamu dalam kebaikan. Di mana saja kamu berada, pasti Allah akan mengumpulkan kamu semuanya. Sungguh, Allah Mahakuasa atas segala sesuatu”

(QS Al-Baqarah : 148)

”Maka ingatlah kepadaKu, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepadaKu dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku. Wahai orang-orang yang beriman! Mohonlah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan solat. Sungguh, Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(QS Al-Baqarah : 152-153)

Jangan pernah mengecewakan orang-orang yang menyayangimu dan yang kamu sayangi

(Almira)

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan nikmat yang diberikan, serta shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Aku persembahkan skripsi ini sebagai tanda cinta dan terima kasihku kepada:

Ibuku tercinta, almarhum Ayahku, Abangku tersayang, terima kasih atas doa, pengorbanan, dan kasih sayang yang tulus selama ini selalu memberikan bimbingan, dorongan, semangat, motivasi terbesar untuk mewujudkan keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Sahabat-sahabat tercinta yang dengan tulus menyayangiku, saling mendoakan, memberikan dukungan, semangat, dan keceriaan kepadaku.

Dosen serta staff Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta Almamater Universitas Lampung tercinta.

SANWACANA

Puji syukur kehadiran Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Analisis Pengaruh Tingkat Upah, Pengalaman Kerja, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Produktivitas Individual Tenaga Pengajar Pada Lembaga Kursus Bahasa Asing Di Bandar Lampung (Studi Kasus: *English First* (EF))” sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak memperoleh dukungan dan bantuan oleh berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Emi Maimunah, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung serta selaku Dosen Pembimbing skripsi penulis selama ini. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk membimbing dengan penuh kesabaran, memberikan saran, dan dukungan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Ida Budiarty, S.E.,M.Si. selaku Dosen Penguji Utama, terima kasih atas saran dan bimbingannya kepada penulis.
5. Bapak Dr. I Wayan Suparta, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik, terima kasih atas saran dan bimbingannya kepada penulis.
6. Dosen serta staff Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
7. Ibuku tercinta Mardiana, almarhum Ayahku tercinta Munawar Chalil, Abangku tersayang Muammar, Nenekku tercinta, Teteh Ucu, Kak Yeni, Adit, dan semua keluarga, terima kasih atas doa, perhatian dan dukungannya selama ini.
8. Muhammad Rahmawan Ardiansyah, S.TP. terima kasih atas doa, kasih sayang, perhatian dan dukungannya selama ini, yang selalu dengan sabar mendengarkan baik keluh kesah maupun keceriaan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku tersayang, Rifa Widowati Prasetyo, dan Fatia Ulfah, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini dengan kegilaan, dan keceriaan yang diberikan kepada penulis.
10. Geng bebay yang selalu ceria dan menggemaskan Devina Octarrum (Ngolphin), Bella Vanessa (Ngella), Athina Miftahul Jannah (Ngina), dan Sella Saptarani (Kacel) terima kasih atas doa, dan dukungannya selama ini dengan berbagai aksi gila dan lucu yang membuat penulis merasa sangat terhibur dan bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
11. Geng Hamba Allah yang selalu rumpi dan ceria, Mpes, Pipit, Dwi, Ferly, terima kasih atas doa, dan dukungannya melalui canda, rumpi, dan tawa nya.

12. Teman-teman satu bimbingan skripsi Ageng, Hara, Decu, Ulung, Kahfi, Sony, terima kasih atas doa, dan semangatnya yang membuat penulis juga bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
13. Cewek-cewek Ruang Baca, Vivi dan Aprida, terima kasih atas doa, semangat, dan keceriaan yang membuat penulis lebih bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
14. *My Korean Partner* geng Nuway, Unay, Devani, Pika, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini dengan rumpi tentang drama korea dan idol korea membuat penulis bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Teman-teman satu jurusan Ekonomi Pembangunan, Ria, Firdha, Selvi, Meri, Deffa, Rayyan, Helena, Deo, Mute, Rhenica, Danty, Jefry, Medi, Arli, Sinta, Rina, Asri, Epsi, dan semua teman teman Ekonomi Pembangunan Angkatan 2012, kakak-kakak Angkatan 2011, dan adik-adik Angkatan 2013, terima kasih atas doa, dan dukungannya selama ini, semoga kita semua sukses dan dapat mencapai semua cita-cita.
16. Teman-teman satu kelas SMA tercinta *Soldout* terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini. Semoga kita semua dapat kumpul bersama lagi, bersenda gurau bersama lagi, tertawa bersama lagi, dan kita dapat mencapai semua cita-cita. Amin.
17. Keluarga Kuliah Kerja Nyata (KKN), terima kasih kepada Ibu dan Bapak Carik yang selalu mendukung dan mendoakan penulis agar lebih bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
18. Teman-teman Kuliah Kerja Nyata (KKN), Mba Pit Ongokku yang selalu memberi semangat dan leluconnya kepada penulis, serta Mba Galuh, Amanda, Imah, Ricky, terima kasih atas doa dan dukungannya selama ini.

19. Ka Gita dan Ran-Ran, terima kasih atas doa, semangat, dan dukungannya selama ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga karya sederhana ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bandar Lampung, 6 April 2016

Penulis,

Almira

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Kegunaan Penelitian	11
E. Kerangka Pemikiran	12
F. Hipotesis	15
G. Sistematika Penulisan.....	15
II. TINJAUAN PUSAKA	
A. Pengertian Tenaga Kerja	16
B. Produktivitas Tenaga Kerja	19

C. Pengertian Upah	21
D. Pengalaman Kerja Tenaga Kerja.....	23
E. Tingkat Pendidikan Dan Keterampilan Kerja.....	24
F. Tujuan Pustaka.....	25
III. METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Dan Sumber Data	30
B. Ruang Lingkup Penelitian	30
C. Metode Pengumpulan Data	30
D. Metode Pengumpulan Responden.....	32
E. Variabel Penelitian.....	33
a. Tingkat Produktivitas Tenaga Pengajar	33
b. Tingkat Upah Yang Ditetapkan Oleh Pengusaha Lembaga Kursus	34
c. Pengalaman Kerja Yang Dimiliki Pengajar	34
d. Tingkat Pendidikan Yang Dimiliki Pengajar	34
F. Operasional Variabel	34
G. Uji Validitas Dan Reliabilitas	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	37
H. Alat Analisis Data	38
I. Uji Asumsi Klasik.....	39
1. Uji Normalitas.....	39
2. Uji Heteroskedastisitas.....	39

3. Uji Autokorelasi	40
4. Uji Multikolinearitas	41
I. Uji Hipotesis	41
1. Uji t statistik	41
2. Uji F	42
J. Koefisien Determinasi (R^2)	43
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Singkat Lembaga Kursus Bahasa Inggris EF	45
B. Karakteristik Responden	47
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	48
D. Hasil Perhitungan Produktivitas Individual Tenaga Pengajar EF ...	50
E. Rekapitulasi Produktivitas Individual Tenaga Pengajar EF	56
F. Analisis Regresi Linear Berganda	57
G. Hasil Perhitungan Produktivitas Individual	58
H. Hasil Perhitungan Elastisitas	58
I. Uji Asumsi Klasik.....	60
1. Uji Normalitas.....	60
2. Uji Heteroskedastisitas.....	61
3. Uji Autokorelasi	61
4. Uji Multikolinearitas	62
I. Uji Hipotesis	62
1. Uji t-statistik.....	62

2. Uji F-statistik.....	64
J. Koefisien Determinasi (R^2)	64
K. Pembahasan.....	65
1. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Upah	65
2. Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Kerja.....	68
3. Tanggapan Responden Tentang Tingkat Pendidikan.....	70
4. Pengaruh tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar pada lembaga kursus Bahasa Inggris <i>English First</i> (EF) di Bandar Lampung.....	72
5. Implikasi	73
 V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	77
B. Saran	77
 DAFTAR PUSTAKA	
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Perkembangan Lembaga Kursus Bahasa Asing di Bandar Lampung Berdasarkan Tahun Berdiri	5
2. Jumlah Konsumen Lembaga Kursus Bahasa Asing Di Bandar Lampung Tahun 2014.....	6
3. Perkembangan Tingkat Upah Minimum di Bandar Lampung (juta rupiah).....	10
4. Penelitian Terdahulu	25
5. Teknik Pengumpulan Data Dengan Kuesioner	33
6. Operasional Variabel	35
7. Jumlah tenaga kerja di EF Tahun 2015 (orang)	44
8. Hasil Uji Validitas	46
9. Hasil Uji Reliabilitas	47
10. Tanggapan responden tentang persiapan sebelum mengajar	47
11. Tanggapan responden tentang kesulitan pada saat mengajar	48
12. Tanggapan responden tentang apakah ada evaluasi pembelajaran setelah mengajar	48
13. Tanggapan responden tentang apakah selalu mengerjakan tugas sesuai perintah yang diberikan pimpinan	49
14. Tanggapan responden tentang tingkat kesalahan dalam mengerjakan tugas	50
15. Tanggapan responden tentang tingkat kepuasan pimpinan dengan tugas yang telah dikerjakan	50

16. Tanggapan responden tentang tingkat kedisiplinan kerja	51
17. Tanggapan responden tentang apakah ada target yang ditentukan oleh lembaga mengenai siswa yang lulus TOEFL setiap tahunnya	51
18. Tanggapan responden tentang pemenuhan target siswa lulus TOEFL	52
19. Tanggapan responden tentang fasilitas kerja	52
20. Tanggapan responden tentang lingkungan fisik tempat kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja	53
21. Hasil Perhitungan Produktivitas Individual Tenaga Pengajar	54
22. Hasil Uji Normalitas	57
23. Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Test: White</i>	58
24. Hasil Uji Autokorelasi	58
25. Hasil Uji Multikolinearitas	59
26. Hasil Uji Parsial (t-statistik)	59
27. Hasil Uji F statistik	61
28. Tanggapan tenaga pengajar tentang pemberian gaji pengajar di lembaga kursus bahasa asing <i>English First</i> (EF) apakah sudah sesuai dengan yang mereka inginkan	62
29. Tanggapan tenaga pengajar apakah mereka pernah mendapatkan insentif	63
30. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah mereka sering mendapatkan insentif dengan melebihi target output pada lembaga	63
31. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah mereka mendapatkan tunjangan/ bonus tetap per bulan.....	64
32. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah tunjangan/bonus yang diterima per bulan sesuai keinginan	64
33. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah mereka mendapatkan tunjangan/ bonus per tahun	64

34. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah tunjangan/bonus yang diterima per tahun sesuai keinginan 65
35. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah mereka sebelumnya pernah mengajar65
36. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah mereka pernah merasa kesulitan dalam mengajar di EF 66
37. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah mereka pernah meraih sertifikat prestasi dalam penguasaan Bahasa Inggris 66
38. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik 67
39. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah penguasaan mereka dalam Bahasa Inggris sudah baik 68
40. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah dengan penguasaan Bahasa Inggris yang dimiliki tersebut dapat menunjang pekerjaan mereka di *English First* (EF) dengan lebih baik68
41. Tanggapan tenaga pengajar tentang apakah mereka selalu mengikuti pelatihan atau pembelajaran tentang bahasa dan budaya Inggris 69

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Perbandingan Siswa Lulus TOEFL dan Jumlah Peserta TOEFL Pada Lembaga Kursus Bahasa Inggris Di Bandar Lampung Tahun 2014...	8
2. Kerangka Pemikiran.....	14

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner	L1
2. Karakteristik Responden	L2
3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner.....	L3
4. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Tingkat Upah (U)	L4
5. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Pengalaman Kerja (PK)	L5
6. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Tingkat Pendidikan (TP).....	L6
7. Hasil Uji Reliabilitas dan Uji Validitas Produktivitas Individual Tenaga Pengajar (PI).....	L7
8. Hasil Kuesioner Untuk Variabel Tingkat Upah (U)	L8
9. Hasil Metode <i>Sucesive Interval</i> Variabel Tingkat Upah (U).....	L9
10. Hasil Kuesioner Untuk Variabel Pengalaman Kerja (PK).....	L10
11. Hasil Metode <i>Sucesive Interval</i> Variabel Pengalaman Kerja (PK)	L11
12. Hasil Kuesioner Untuk Variabel Tingkat Pendidikan (TP)	L12
13. Hasil Metode <i>Sucesive Interval</i> Variabel Tingkat Pendidikan (TP).....	L13
14. Hasil Kuesioner Untuk Variabel Produktivitas Individual tenaga Pengajar (PI).....	L14
15. Hasil Metode <i>Sucesive Interval</i> Variabel Produktivitas Individual Tenaga Pengajar (PI).....	L15
16. Hasil Perhitungan Produktivitas Individual	L16
17. Hasil Regresi Linear Berganda Produktivitas Individual Tenaga Pengajar (PI)	L17

18. Hasil Uji Multikolinearitas Tingkat Upah (U).....	L18
19. Hasil Uji Multikolinearitas Pengalaman Kerja (PK)	L19
20. Hasil Uji Multikolinearitas Tingkat Pendidikan (TP).....	L20
21. Hasil Uji normalitas	L21
22. Hasil Uji Heteroskedastisitas	L22
23. Hasil Uji Autokorelasi	L23
24. Tabel t.....	L24
25. Tabel F	L25
26. Tabel Chi-Square	L26

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan merupakan suatu upaya untuk mencapai pertumbuhan kesejahteraan sosial, yaitu berupa kegiatan-kegiatan yang dilakukan suatu negara untuk mengembangkan kegiatan ekonomi dan taraf hidup masyarakat serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut Mahendra (2014) bahwa pembangunan ekonomi suatu daerah atau suatu negara pada dasarnya merupakan interaksi dari berbagai kelompok variabel antara lain sumber daya manusia, sumber daya alam, modal, teknologi dan lain-lain. Oleh karena itu, pembangunan ekonomi tidak lepas dari peran manusia dalam mengelolanya. Manusia merupakan tenaga kerja, input pembangunan, juga merupakan konsumen hasil pembangunan itu sendiri.

Ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi sosial dan ekonomi. Salah satu tujuan penting dalam pembangunan ekonomi adalah penyediaan lapangan kerja yang cukup untuk mengejar pertumbuhan angkatan kerja, yang pertumbuhannya lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja (Todaro, 2000).

Salah satu tema utama bidang ketenagakerjaan adalah tingkat produktivitas kerja yang dimiliki tenaga kerja. Tingkat produktivitas kerja merupakan salah satu indikator untuk menilai bagaimana kualitas sumber daya manusia yang

selanjutnya dapat menunjang pembangunan ekonomi suatu negara. Ardika (2014) memberikan pendapat bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha.

Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang disana tercermin juga sikap mental yang baik. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya, untuk meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien mampu meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sinungan (2005) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas merupakan suatu konsep pengukuran rasio output total terhadap rata-rata input tertimbang (Samuelson, 2001). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara jumlah output yang dihasilkan dengan jumlah sumber daya yang digunakan.

Tingkat produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah tingkat upah minimum, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan. Perubahan pada faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Menurut Akhmad (2014) bahwa dengan adanya tingkat upah ini memberikan peluang bagi masyarakat untuk melakukan kegiatan ekonomi yaitu dengan bekerja di suatu perusahaan yang menjadi sumber pendapatan untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Teori produktivitas David Ricardo dan Adam Smith mengatakan bahwa dalam mengukur produktivitas, kita dapat mengartikan produktivitas total faktor produksi sebagai output per unit input

total dari modal dan tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja sebagai jumlah output per unit tenaga kerja, dan produktivitas modal sebagai output per unit modal. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara output terhadap input sumber daya yang dipakai, jika dalam rasio tersebut sumber daya dimasukkan seluruhnya untuk menghasilkan output maka disebut dengan produktivitas total, namun jika yang dihitung sebagai masukan hanya faktor sumber daya tertentu saja maka disebut sebagai produktivitas parsial (Kusnadi, 2009).

Apabila tingkat upah yang ditawarkan meningkat maka produktivitas pekerja juga akan meningkat setiap tahunnya serta dapat menyebabkan peningkatan jumlah upah minimum (Akhmad, 2014). Selain itu, pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas bagi seorang pekerja yang memiliki pengalaman kerja. Tingkat pendidikan seorang pekerja sangat penting dalam melihat bagaimana produktivitas kerja yang dimiliki seorang pekerja, karena semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pekerja maka dapat menunjang kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan tersebut. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi pembangunan ekonomi nasional di suatu negara (Akhmad, 2014).

Pendidikan non formal juga diharapkan berfungsi baik sebagai transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja (*transition from school to work*) maupun sebagai bentuk pendidikan sepanjang hayat dan diarahkan terutama untuk meningkatkan kecakapan hidup dan pembinaan profesionalisme serta kompetensi masyarakat secara luas. Perkembangan informasi dan teknologi yang demikian pesat memaksa perubahan dalam segala bidang termasuk bidang pendidikan,

diantaranya pemberlakuan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) sejak tahun 2004. Tujuan dari Kurikulum Berbasis Kompetensi adalah meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia dengan mendorong siswa bukan hanya menghafal, mengingat, dan mengerti teori, tetapi sungguh menguasai bidang yang dipelajari. Misalnya belajar Bahasa Inggris, siswa diharapkan sungguh menjadi kompeten untuk dapat berbicara dan berkomunikasi dalam Bahasa Inggris. Menyadari pentingnya fungsi Bahasa Inggris ini, maka pemerintah telah menjadikan pendidikan Bahasa Inggris menjadi salah satu kurikulum wajib dalam setiap jenjang pendidikan. Sesuai dengan Undang-Undang No.20 Tahun 2003 Sistem Pendidikan Nasional Bab XV mengenai Peran Serta Masyarakat Dalam Pendidikan, untuk membantu program pemerintah maka dunia pendidikan swasta sebagai salah satu pendukung Sistem Pendidikan Nasional, menyelenggarakan pendidikan non formal dalam bentuk pendidikan bahasa asing. Lembaga kursus bahasa asing ini ditujukan untuk menambah pengetahuan serta kemampuan bahasa asing kepada masyarakat khususnya Bahasa Inggris dengan berbagai program kursus yang ditawarkan.

Kemampuan bahasa asing terutama Bahasa Inggris merupakan salah satu kemampuan yang sangat menentukan dalam memperoleh lapangan kerja. Fenomena inilah yang mendasari munculnya berbagai macam kursus bahasa asing di seluruh wilayah Indonesia, tidak terkecuali di Provinsi Lampung khususnya Kota Bandar Lampung. Berikut ini adalah data perkembangan lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung

Tabel 1. Perkembangan Lembaga Kursus Bahasa Asing di Bandar Lampung Berdasarkan Tahun Berdiri

No.	Lembaga Kursus Bahasa Asing	Tahun Berdiri
1	LBPP LIA	1990
2	<i>Intensive English Course (IEC)</i>	1997
3	<i>English First (EF)</i>	1998
4	Hanyuan Kursus Bahasa Mandarin	1999
5	<i>Standard Gandhi</i>	2001
6	<i>Language Exchange (LE)</i>	2002
7	<i>Easy Speak</i>	2009
8	<i>Education Bridge (EB)</i>	2010
9	<i>International Language Program (ILP)</i>	2010
10	<i>Phillippines Indonesia America (PIA)</i>	2011
11	<i>Victoria English School</i>	2011
12	<i>Pingu's English Course</i>	2012
13	Panda Kursus Bahasa Mandarin	2013

Sumber: Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung, 2015

Pada Tabel 1, diketahui bahwa terdapat sebelas lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung. Berdasarkan tahun berdirinya lembaga asing tersebut, dapat dilihat bahwa LBPP LIA adalah lembaga kursus bahasa asing yang pertama kali berdiri yaitu sejak tahun 1990. Pada Tahun 1997 dan Tahun 1998 berdiri lembaga kursus Bahasa Inggris *Intensive English Course (IEC)* dan *English First (EF)*. Pada Tahun 1999, adanya lembaga kursus Bahasa Mandarin pertama di Bandar Lampung yaitu Hanyuan Kursus Bahasa Mandarin. Pada Tahun 2001 dan 2002 berdiri *Standard Gandhi* dan *Language Exchange (LE)*. Pada Tahun 2009 sampai dengan Tahun 2012 berdiri enam lembaga kursus Bahasa Inggris yaitu *Easy Speak*, *Education Bridge (EB)*, *International Language Program (ILP)*, *Phillippines Indonesia America (PIA)*, *Victoria English school*, dan *Pingu's English Course*, serta pada Tahun 2013 bertambah lagi satu lembaga kursus Bahasa Mandarin yaitu Panda Kursus Bahasa Mandarin. Berdasarkan uraian data perkembangan lembaga kursus bahasa asing tersebut, bahwa perkembangan lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung tidak selalu meningkat setiap tahunnya, dan

lembaga kursus bahasa asing yang berkembang di Bandar Lampung sebagian besar adalah lembaga kursus Bahasa Inggris.

Tabel 2. Jumlah Konsumen Lembaga Kursus Bahasa Asing Di Bandar Lampung Tahun 2014

No.	Lembaga Kursus Bahasa Asing	Jumlah Konsumen (Orang)	Pangsa Pasar (%)
1	LBPP LIA	2.880	26
2	<i>English First</i> (EF)	2.452	22
3	<i>Intensive English Course</i> (IEC)	1.580	15
4	Hanyuan Kursus Bahasa Mandarin	542	6
5	<i>Standard</i> Gandhi	965	10
6	<i>Language Exchange</i> (LE)	1.103	11
7	<i>Easy Speak</i>	426	5
8	<i>Education Bridge</i> (EB)	283	3
9	<i>International Language Program</i> (ILP)	264	2,4
	<i>Phillippines Indonesia America</i>		
10	(PIA)	211	2
11	<i>Victoria English School</i>	274	2,6
12	<i>Pingu's English Course</i>	86	0,8
13	Panda Kursus Bahasa Mandarin	73	0,7
	Jumlah	11.139	100

Sumber : Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung, 2015

Penentu keberhasilan lembaga kursus bahasa asing adalah jumlah konsumen pada lembaga, semakin banyak jumlah konsumen maka semakin banyak berkembang usaha jasa kursus bahasa asing. Jumlah konsumen jasa kursus bahasa asing di Kota Bandar Lampung pada Tahun 2014 berjumlah 11.139 orang. Lembaga kursus LIA mempunyai pangsa pasar tertinggi yaitu 26%, selanjutnya pangsa pasar tertinggi kedua lembaga EF sebanyak 22%. Pangsa pasar terkecil sebesar 0,7% pada lembaga kursus bahasa mandarin yaitu Panda Kursus Bahasa Mandarin, hal ini terjadi karena Panda Kursus Bahasa Mandarin baru berdiri selama setahun. Pada industri ini pasar didominasi oleh lembaga kursus Bahasa Inggris yaitu LBPP LIA, *English First* (EF), *Intensive English Course* (IEC), dan *Language Exchange* (LE) yang menguasai pasar sebesar 74%. Penggabungan

empat lembaga terbesar yang memiliki lebih dari 60% - 100% pangsa pasar berarti struktur pasarnya tergolong oligopoli ketat. Dalam kondisi struktur ini keputusan perilaku perusahaan satu akan memiliki pengaruh pada keputusan perilaku perusahaan lain dalam satu industri.

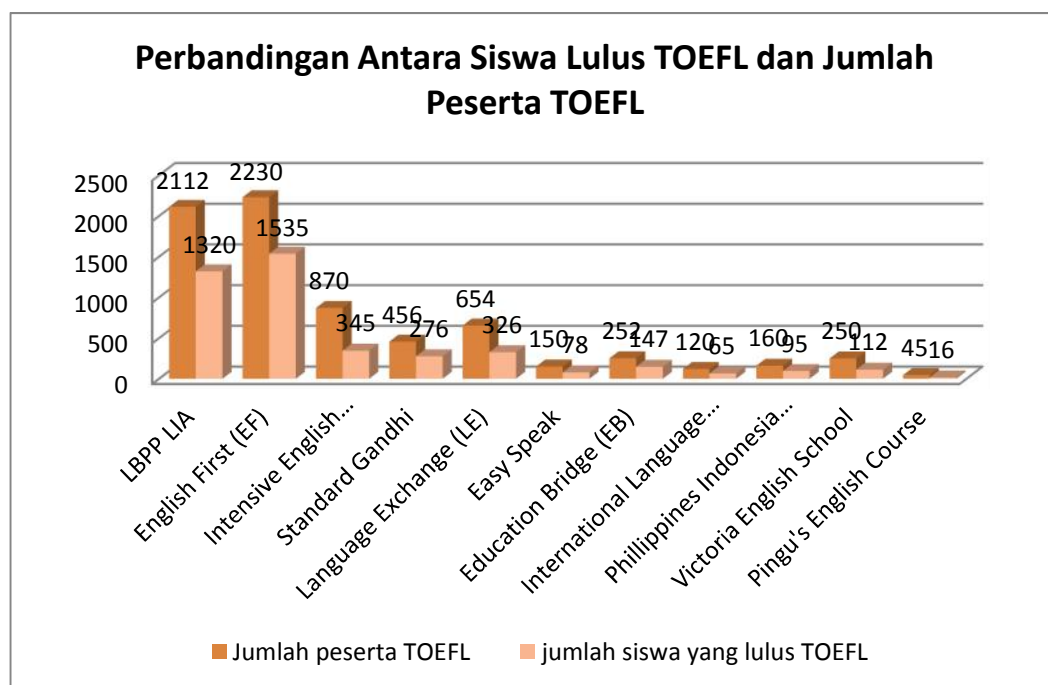
Lembaga-lembaga kursus bahasa asing harus tampil secara diferensiatif, dalam arti mampu berbeda dan unggul dibanding lembaga lain yang sejenis.

Keunggulan-keunggulan dimaksud adalah menyangkut satu atau beberapa bidang, seperti akademis, tenaga pengajar, bangunan fisik, beasiswa dan sebagainya.

Setiap lembaga memiliki berbagai program kursus yang ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen, namun pada dasarnya program-program yang ditawarkan satu sama lain tidak jauh berbeda. Untuk menarik sejumlah peminat maka lembaga harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen. Pada lembaga kursus bahasa asing jumlah produk yang terjual sama dengan jumlah konsumen yang membeli produk tersebut, oleh sebab itu maka suatu lembaga dalam usahanya merebut pangsa pasar mengenal berbagai macam perilaku sebagai strategi dalam pengelolaan usahanya yang antara lain adalah strategi tarif, pelayanan, promosi, dan tenaga pengajar yang berkualitas (Syamsurya, 2012).

Lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung masih didominasi oleh banyaknya lembaga kursus Bahasa Inggris, karena seperti yang diketahui bahwa Bahasa Inggris sangat penting terutama dalam menghadapi persaingan di dunia pekerjaan maka setiap orang harus memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang baik. Kemampuan berbahasa Inggris merupakan salah satu kemampuan yang

sangat menentukan dalam memperoleh pekerjaan, yaitu dilihat dengan memperoleh sertifikat TOEFL (*Test of English as a Foreign Language*). TOEFL merupakan ujian kemampuan berbahasa Inggris yang diperlukan untuk mendaftar masuk ke universitas di Amerika Serikat atau negara-negara lain di dunia serta diperlukan untuk memasuki dunia pekerjaan. TOEFL sangat penting dan harus dikuasai untuk menghadapi persaingan yang ketat dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) agar kualitas sumber daya manusia di Indonesia, khususnya di Bandar Lampung memiliki kualitas yang baik dan siap untuk menghadapi MEA. Dengan demikian, lembaga kursus bahasa asing merupakan sarana pendukung bagi terbentuknya generasi penerus bangsa yang menguasai bahasa asing, khususnya dalam keberhasilan meraih nilai TOEFL. Berikut adalah perbandingan jumlah pengajar dan jumlah siswa yang berhasil lulus TOEFL pada lembaga kursus Bahasa Inggris di Bandar Lampung pada Gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Perbandingan Antara Siswa Lulus TOEFL dan Jumlah Peserta TOEFL Pada Lembaga Kursus Bahasa Inggris di Bandar Lampung Tahun 2014

Sumber : Hasil Prasurvei, 2015

Berdasarkan Gambar 1, diketahui *English First (EF)* adalah lembaga kursus Bahasa Inggris yang paling banyak menghasilkan siswa lulus TOEFL sebanyak 1535 dan mempunyai jumlah peserta TOEFL sebanyak 2230 orang serta jika dihitung yaitu menghasilkan perbandingan sebesar 5 : 4, artinya setiap lima peserta TOEFL menghasilkan empat siswa yang lulus TOEFL. Lembaga kursus Bahasa Inggris *Pingu's English Course* adalah yang paling sedikit menghasilkan siswa lulus TOEFL dengan jumlah peserta TOEFL serta jika dihitung menghasilkan perbandingan sebesar 5 : 1. Hal ini dikarenakan *Pingu's English Course* baru berdiri satu tahun sehingga masih memiliki sedikit konsumen. Dapat disimpulkan bahwa di *English First (EF)* yang diperkirakan mempunyai produktivitas individual tenaga pengajar yang baik karena besarnya perbandingan yang dimiliki antara pengajar dan siswa yang lulus TOEFL. Dengan demikian penulis ingin menganalisis seberapa besar produktivitas individual tenaga pengajar dan seberapa besar pengaruh upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pengajar di *English First (EF)*.

Produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh tingkat upah. Tingkat upah adalah jumlah uang yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerjanya atas kinerja yang telah dilakukan untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam periode waktu tertentu (Mahendra, 2014). Dalam menentukan tingkat upah, suatu perusahaan harus dapat mengetahui bagaimana cara menentukan upah diberbagai jenis pasar, kemudian suatu perusahaan harus dapat mengetahui seberapa besar hubungan tingkat produktivitas, pengalaman kerja, serta tingkat pendidikan tenaga kerja dalam menentukan tingkat upah nominal bagi para pekerjanya, khususnya pada lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung. Berikut ini adalah perkembangan tingkat upah minimum di Bandar Lampung.

Tabel 3. Perkembangan Tingkat Upah Minimum di Bandar Lampung (Rp)

Tahun	Upah	Persentase Perubahan Upah
2010	776.500	-
2011	865.000	11.4
2012	981.500	13.5
2013	1.165.000	18.7
2014	1.422.500	22.1

Sumber: Badan Pusat Statistik Lampung, 2014

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa dari Tahun 2010 sampai dengan Tahun 2014 tingkat upah minimum Bandar Lampung selalu mengalami peningkatan yang signifikan. Pada Tahun 2010 tingkat upah minimum Bandar Lampung adalah sebesar Rp 776.500 dan pada Tahun 2011 mengalami peningkatan sebesar 11,4% yaitu menjadi Rp 865.000. Pada Tahun 2012 tingkat upah minimum Bandar Lampung mengalami peningkatan sebesar 13,5% yaitu menjadi Rp 981.500 dan terus mengalami peningkatan tingkat upah pada Tahun 2013 sebesar 18,7% yaitu menjadi Rp 1.165.000, serta mengalami peningkatan yang cukup tinggi hingga Tahun 2014 sebesar 22,1% yaitu menjadi Rp 1.422.500.

Berdasarkan penjelasan ini, penulis ingin mengetahui apakah tingkat upah minimum Bandar Lampung sesuai dengan upah minimum yang ditetapkan oleh pengusaha lembaga kursus bahasa asing serta seberapa besar pengaruhnya terhadap produktivitas rata-rata tenaga kerja pengajar pada lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat produktivitas rata-rata tenaga kerja pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung?

2. Bagaimana pengaruh tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas rata-rata tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, berikut adalah tujuan dari penelitian ini:

1. Menganalisis dan mengetahui bagaimana produktivitas rata-rata tenaga kerja pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung.
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh dari tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap tingkat produktivitas rata-rata tenaga kerja pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, serta dapat dijadikan sebagai proses pembelajaran dalam penerapan ilmu yang telah dipelajari di bidang ekonomi.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan sekaligus rekomendasi mengenai strategi kebijakan optimal untuk meningkatkan sumber daya manusia pada lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung sedangkan bagi pembaca diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan acuan untuk melakukan penelitian sejenis ataupun lebih lanjut.

E. Kerangka Pemikiran

Masalah ketenagakerjaan dapat membuat ketidakseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja yaitu tingkat upah minimum yang ditetapkan, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan. Berdasarkan teori Mankiw (2006) pengertian tenaga kerja dapat dilihat secara mikro dan makro. Pengertian tenaga kerja secara mikro adalah orang yang tidak saja mampu melakukan kerja, tetapi juga secara nyata menyumbangkan potensi kerja yang dimilikinya kepada lingkungan kerjanya dengan menerima imbalan upah berupa barang atau uang, sedangkan pengertian tenaga kerja secara makro adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam proses produksi, karena untuk menghasilkan komoditi, tenaga kerjalah yang menggerakkan sumber-sumber lain dalam menghasilkan komoditi tersebut. Menurut Ardika (2014) bahwa tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

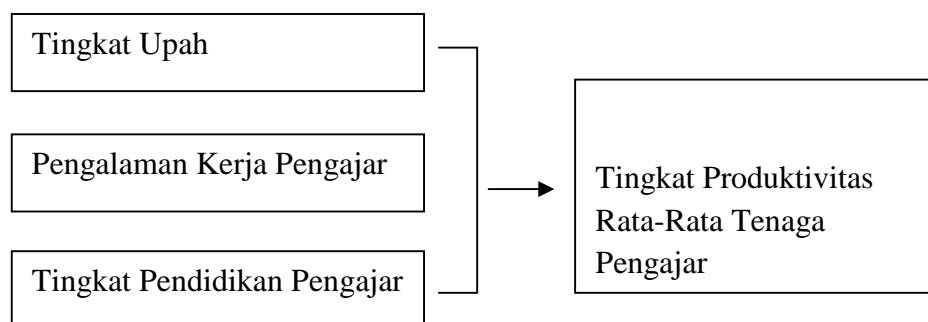
Produktivitas adalah jumlah hasil yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor lain dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sinungan (2005) produktivitas adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah rasio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari ini.

Menurut Sinungan (2005) upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Sedangkan Sumarsono (2003) mendefinisikan upah sebagai suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan tenaga kerja termasuk tunjangan, baik untuk karyawan itu sendiri maupun untuk keluarganya.

Menurut Akhmad (2014) bahwa pengalaman kerja merupakan salah satu penentu dalam memberikan penghasilan seseorang dalam bekerja, dimana pengalaman kerja diukur berdasarkan lamanya waktu seseorang melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang yang ditekuni. Semakin lama seseorang bekerja dapat disimpulkan bahwa keterampilan dan keahlian yang dimiliki semakin baik dan meningkat, sebab pengalaman yang telah dimiliki dalam menyelesaikan tugas dapat terselesaikan dengan baik, dan secara otomatis tingkat penghasilan seseorang akan meningkat pula. Pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja dapat diklasifikasikan kepada dua kelompok, pertama, yaitu pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja yang termasuk kepada kelompok tenaga kerja operasional. Kedua, pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja yang termasuk kepada kelompok tenaga kerja yang menduduki jabatan manajerial. Untuk masing-masing kelompok tenaga kerja tersebut diperlukan metode pendidikan

yang berbeda satu dengan yang lainnya. Menurut Suprihanto (2001) salah satu cara agar produktivitas dapat meningkat adalah dengan melakukan investasi dibidang sumber daya manusia. Pengembangan atau pendidikan dan latihan dari tenaga kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan ekonomi pada umumnya termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan perusahaan.

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu mengenai pengaruh produktivitas terhadap tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan, pemerintah sebagai salah satu instansi yang bertugas sebagai pemecah masalah harus mampu mengatasi hal tersebut, khususnya di Bandar Lampung yaitu pada lembaga kursus bahasa asing, dan kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah seperti bagan di bawah ini:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan bagan kerangka pemikiran di atas, produktivitas rata-rata tenaga pengajar dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan yang dimiliki pengajar. Oleh karena itu penulis ingin meneliti dan memahami bagaimana tingkat produktivitas rata-rata tenaga pengajar yang dimiliki oleh lembaga kursus bahasa asing di Bandar Lampung.

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran maka hipotesis dalam penelitian ini :

1. Diduga produktivitas rata-rata tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung adalah produktif
2. Diduga variabel tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan pengajar berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas rata-rata tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini terdiri dari:

Bab I: Pendahuluan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, hipotesis, dan sistematika penulisan.

Bab II: Tinjauan pustaka yang berisi landasan teori dan tinjauan pustaka yang relevan dalam penulisan skripsi ini serta penelitian terdahulu.

Bab III: Metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup, metode pengumpulan data, metode penentuan responden, definisi operasional variabel, alat analisis data, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan koefisien determinasi.

Bab IV: Hasil perhitungan dan pembahasan.

Bab V: Simpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu, orang yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Sumber daya manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian, yang pertama adalah Sumber Daya Manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang bernilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan

bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja.

Menurut Mankiw (2006) mendefinisikan pasar kompetitif adalah pasar yang di dalamnya terdapat banyak pembeli dan penjual, sehingga masing-masing pembeli atau penjual memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap harga pasar.

Asumsikan bahwa ini adalah pasar tenaga kerja sehingga penjualnya adalah tenaga kerja dan pembelinya adalah pengusaha, sedangkan harga adalah upah.

Jumlah permintaan (*quantity demanded*) dari suatu barang, hal ini adalah pengertian tenaga kerja berdasarkan permintaan. Permintaan adalah jumlah barang yang rela dan mampu dibayar oleh pembeli atau pengusaha. Dengan kata lain jumlah permintaan berhubungan secara negatif terhadap harga atau upah.

Ketika upah minimum dari tenaga kerja tersebut lebih tinggi daripada tingkat upah keseimbangan maka permintaan akan tenaga kerja tersebut oleh pengusaha akan cenderung turun yang berarti kesempatan kerja juga mengalami penurunan. Sebaliknya jika upah minimum dari tenaga kerja tersebut lebih rendah dibandingkan tingkat upah kesimbangan maka permintaan akan tenaga kerja oleh pengusaha dan kesempatan kerja akan meningkat.

Sedangkan untuk jumlah penawaran (*quantity supplied*) tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang mampu ditawarkan kepada pengusaha dan salah satu penentunya adalah harga dari tenaga kerja itu yaitu upah. Jumlah penawaran berhubungan secara positif dengan harga. Salah satu faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja adalah tersedianya kesempatan kerja yang luas.

Berdasarkan definisi yang diperoleh dari Kamus Besar Bahasa Indonesia,

kesempatan kerja dapat diartikan sebagai lowongan kerja yang disediakan baik oleh pemerintah maupun swasta. Lowongan kerja itu sendiri tergantung dari permintaan tenaga kerja oleh perusahaan. Menurut Anggrainy (2013) apabila penerimaan perusahaan dari penjualan output yang dihasilkan oleh tenaga kerja (MPVL) melebihi biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan (w) maka perusahaan memaksimalkan keuntungan melalui penerimaan tenaga kerja. Apabila MPVL lebih kecil dari w maka perusahaan tidak menambah tenaga kerja. Batas perusahaan menyewa tenaga kerja adalah ketika penerimaan sama dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan melakukan penyesuaian penggunaan tenaga kerja tergantung tingkat upahnya karena dengan adanya kenaikan tingkat upah di satu sisi akan meningkatkan biaya perusahaan.

Menurut Anggrainy (2013) kenaikan biaya perusahaan dalam pasar kompetitif akan menyebabkan harga barang yang diproduksi meningkat, dan orang akan mengurangi pembelian mereka terhadap barang tersebut. Konsekuensinya, perusahaan akan mengurangi tingkat produksi karena *output* yang diproduksi berkurang maka efek *output* akan menyebabkan permintaan tenaga kerja dan kesempatan kerja berkurang. Ketika permintaan tenaga kerja menurun disaat penawaran tenaga kerja justru meningkat maka salah satu dampak yang terjadi adalah menurunnya kesempatan kerja dan meningkatnya jumlah pengangguran. Apalagi ketika tidak tersedianya kesempatan kerja lain baik di sektor formal maupun informal. Sering kali kesepakatan akhir meningkatkan upah di atas tingkat ekuilibrium dan memungkinkan perusahaan untuk memutuskan berapa banyak pekerja yang perlu diterima. Hasilnya adalah penurunan

jumlah pekerja yang dipekerjakan, tingkat kesempatan kerja yang lebih rendah, dan kenaikan pengangguran struktural.

B. Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Ardika (2014) bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seseorang dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang lebih banyak daripada ukuran biasa yang telah umum, dan secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Menurut Sinungan (2005) mendefinisikan produktivitas adalah rumusan tradisional bagi keseluruhan Produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan (*output*) terhadap keseluruhan peralatan produksi yang dipergunakan (*input*). Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari ini.

Pengukuran produktivitas tenaga kerja memiliki manfaat, salah satunya yaitu tenaga kerja dapat mengolah sumber daya alam yang terbatas dengan diiringi produktivitas tenaga kerja yang tinggi sehingga dapat tercapai pemenuhan ketentuan pembangunan dengan berbagai keahlian yang dimiliki. Setiap perusahaan tentu berharap memiliki produktivitas kerja yang tinggi, efisien, dan efektif. Manfaat praktis dari pengukuran produktivitas adalah dalam menentukan pembayaran atau upah bagi para pekerja yang benar-benar berprestasi dengan yang kurang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya. Peningkatan produktivitas pada dasarnya adalah usaha yang dilakukan terhadap faktor-faktor masukan dengan cara penambahan atau peningkatan sumber daya yang ada.

Menurut Novianti (2006) pada dasarnya pengukuran produktivitas mempunyai berbagai dimensi sesuai dengan tujuan dan pengukuran yang bersangkutan. Sehubungan dengan itu, maka keadaan produktivitas yang baik atau meningkat akan dilihat dari ada atau tidaknya faktor-faktor seperti kecakapan, kematangan bawahan, situasional dan lingkungan.

Menurut Mahendra (2014) produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan maupun dengan kebijakan pemerintah secara keseluruhan seperti pendidikan, dan keterampilan, disiplin, sikap, dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen, kesempatan berprestasi dan kebijakan pemerintah. Dengan pendekatan sistem, faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan dapat digolongkan pada tiga kelompok (Mahendra, 2014):

a. Menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja, etos kerja, dan sikap mental karyawan. Pemupukan motivasi, etos dan sikap kerja yang berorientasi kepada produktivitas membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan teknik-teknik tertentu, antara lain dengan menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan industrial yang serasi.

b. Sarana Pendukung

Perbaikan-perbaikan di bidang lingkungan kerja dapat menumbuhkan kegairahan, semangat dan kecepatan kerja. Demikian juga dengan perbaikan-perbaikan di bidang pengupahan dan jaminan sosial dapat menumbuhkan

motivasi kerja dan meningkatkan kemampuan fisik karyawan. Disamping itu, dengan tingkat upah dan jaminan sosial yang lebih baik semakin banyak anggota keluarga terutama ibu-ibu rumah tangga yang masuk pasar kerja. Adanya kepastian atas kelangsungan dan penghasilan yang akan diperoleh hingga hari tua merupakan daya pendorong yang besar untuk peningkatan produktivitas kerja. Dalam hal ini termasuk adanya jaminan sosial dan kepastian bahwa karyawan dan keluarganya akan mendapat pelayanan kesehatan dan tunjangan khusus pada saat diperlukan.

c. Supra Sarana

Kemampuan manajemen menggunakan sumber-sumber secara maksimal dan menciptakan sistem kerja yang optimal akan menentukan produktivitas kerja karyawan. Peranan manajemen sangat strategis untuk peningkatan produktivitas, yaitu dengan mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sarana produksi, menerapkan fungsi-fungsi manajemen, menciptakan sistem kerja, dan pembagian kerja, menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, serta menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

C. Pengertian upah

Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan. Teori Upah-Efisiensi Mankiw (2006) menjelaskan bahwa teori upah-efisiensi mengajukan penyebab ketiga dari kekakuan upah selain undang-undang upah minimum dan pembentukan serikat pekerja. Teori upah-efisiensi yang pertama menyatakan bahwa upah yang tinggi membuat para

pekerja lebih produktif. Pengaruh upah terhadap efisiensi pekerja dapat menjelaskan kegagalan perusahaan untuk memangkas upah meskipun terjadi kelebihan penawaran tenaga kerja, walaupun akan mengurangi tagihan upah perusahaan maka pengurangan upah akan memperendah produktivitas pekerja dan laba perusahaan. Teori upah-efisiensi yang kedua, menyatakan bahwa upah yang tinggi menurunkan perputaran tenaga kerja. Dengan membayar upah yang tinggi, perusahaan mengurangi frekuensi pekerja yang keluar dari pekerjaan, sekaligus mengurangi waktu yang dibutuhkan perusahaan untuk menarik dan melatih pekerja baru. Teori upah-efisiensi yang ketiga menyatakan bahwa kualitas rata-rata tenaga kerja perusahaan bergantung pada upah yang dibayar kepada karyawannya. Jika perusahaan mengurangi upahnya maka pekerja terbaik bisa mengambil pekerjaan di tempat lain, meninggalkan perusahaan dengan pekerja yang tidak terdidik yang memiliki lebih sedikit alternatif, dan teori upah-efisiensi yang keempat menyatakan bahwa upah yang tinggi meningkatkan upaya pekerja.

Teori ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat memantau dengan sempurna upaya para pekerja, dan para pekerja harus memutuskan sendiri sejauh mana mereka akan bekerja keras. Semakin tinggi upah, semakin besar kerugian bagi pekerja bila mereka sampai dipecat. Dengan membayar upah yang lebih tinggi, perusahaan memotivasi lebih banyak pekerja agar tidak bermalasan dan dengan demikian meningkatkan produktivitas mereka. Meskipun keempat teori upah-efisiensi ini secara rinci berbeda, namun teori-teori tersebut menyuarakan topik yang sama yaitu karena perusahaan beroperasi lebih efisien jika membayar pekerjanya dengan upah yang tinggi,

maka perusahaan dapat menganggap bahwa mempertahankan upah di atas tingkat yang menyeimbangkan penawaran dan permintaan adalah menguntungkan.

D. Pengalaman Kerja Tenaga Kerja

Pengalaman kerja menunjukkan sejauh mana penguasaan seseorang terhadap bidang pekerjaan yang selama ini ditekuninya. Pada umumnya pengalaman kerja diukur dengan melihat seberapa lama waktu yang dihabiskan tenaga kerja pada

suatu bidang pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman, Ardika, 2014).

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan yang berpengaruh dalam kondisi – kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial menurut Handoko (1984) adalah :

- 1) Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.
- 2) Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- 3) Sikap dan kebutuhan untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- 4) Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- 5) Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek – aspek teknik pekerjaan.

Ada beberapa hal juga untuk menentukan berpengalaman tidaknya seorang karyawan yang sekaligus sebagai indikator pengalaman kerja :

a. Lama waktu/ 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 dan teknik pekerjaan.

E. Tingkat Pendidikan dan Keterampilan Kerja

Menurut Undang – Undang No. 29 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat (1) menjelaskan pengertian 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 di perlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pada saat ini pendidikan merupakan kebutuhan wajib bagi tiap individu agar dapat menaikan derajat kesejahteraan dan sosialnya. Perusahaan menetapkan tingkat upah pada pekerjanya pun berlandaskan tingkat pendidikan terakhir yang telah dienyam oleh pekerja

karena semakin tingginya tingkat pendidikan berarti semakin luasnya pengetahuan pekerja sehingga diharapkan dapat memajukan perusahaan.

Hubungan pendidikan dengan produktivitas kerja dapat tercermin dalam tingkat penghasilan pekerja. Menurut Akhmad (2014) pendidikan yang lebih tinggi mengakibatkan produktivitas kerja yang lebih tinggi dan oleh sebab itu memungkinkan penghasilan yang lebih tinggi juga. Pada umumnya, pekerja dibayar dengan tarif upah dasar; pekerja menerima kenaikan ketika keterampilannya berkembang. Tingkat upah pekerja didasarkan pada tingkat keterampilan, tanpa memperhatikan pekerjaan yang dilakukannya. Rencana upah berdasarkan keterampilan memperkirakan bagaimana pekerja mendapatkan kompensasi. Rencana upah berdasarkan keterampilan kenaikan tingkat upah diberikan ketika pekerja menunjukkan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan tertentu.

F. Tujuan Pustaka

Tujuan pustaka dari penelitian terdahulu dijelaskan secara sistematis tentang hasil-hasil penelitian yang didapat oleh peneliti terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang dilakukan. Hasil penelitian terdahulu diuraikan pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun, Judul	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Penulis : Wahyu Priyanto (2014) Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	Jenis data : primer Operasional Variabel : Variabel terikat : Tingkat produktivitas karyawan (Y)	Hasil pengujian menunjukkan bahwa : 1. Variabel gaji (X1), pelatihan (X2), insentif (X3), dan usia (X4) secara parsial mempunyai

	<p>Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi)</p>	<p>Variabel bebas : gaji (X1), pelatihan (X2), insentif (X3), usia (X4)</p> <p>Alat analisis data : Model analisis <i>linear</i> berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS 20 <i>for windows</i></p>	<p>pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) tidak diterima (dibuktikan). Karena semua variabel independen yang diteliti yaitu gaji (X1), insentif (X3), dan usia (X4) mempunyai t-hitung dengan probabilitas (p) < 5 %, kecuali Variabel Pelatihan (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y).</p> <p>2. Variabel gaji ternyata merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Artinya jika ada peningkatan jumlah gaji maka jumlah pelanggan yang dapat dilayani oleh karyawan juga meningkat. Gaji yang diberikan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi kepada karyawan itu sendiri mengalami kenaikan secara berkala setiap 2 tahun sekali.</p>
2	<p>Penulis : Rendy Akhmad Andrianto (2014)</p> <p>Judul : Analisis faktor – faktor yang mempengaruhi Produktivitas tenaga kerja pada <i>home industry</i> Sepatu Kota Surabaya (studi kasus tenaga kerja bagian produksi</p>	<p>Jenis data : primer</p> <p>Operasional variabel : Variabel terikat : produktivitas tenaga kerja (Y)</p> <p>Variabel bebas : usia (X1), masa kerja (X2), beban tanggungan (X3), upah (X4)</p> <p>Alat analisis data : uji asumsi klasik dan</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, baik untuk Uji F secara simultan dan uji t secara parsial, dinyatakan bahwa :</p> <p>1. Usia (X1), Pengalaman Kerja (X2), Beban Tanggungan (X3) dan Upah (X4) dengan variable terikat Produktivitas Tenaga Kerja bagian Produksi UD.Perkasa Surabaya.</p>

	UKM <i>home industry</i> sepatu UD.Perkasa Surabaya)	analisis regresi <i>linear</i> berganda	<p>Keempat Variable diatas memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja, dalam hasil pengujian ini dapat dilihat bahwa semua variable, Usia (X1), Pengalaman Kerja (X2), Beban Tanggungan (X3) dan Upah (X4) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat Y (Produktivitas Kerja) ditunjukkan besar nilai koefisien regresi, dimana variable Upah (X4) dengan koefisien regresi yang paling besar. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable Upah (X4) berpengaruh dominan terhadap produktivitas tenaga kerja bagian produksi pada UD.Perkasa Surabaya</p>
3	<p>Penulis : Wijatnika Sri (2015)</p> <p>Judul : Produktivitas Individual Tenaga Kerja Pada Industri Kerupuk Kemplang Di Sentra Industri Dalam Wilayah Kelurahan Bumi Waras Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya</p>	<p>Jenis data : primer dan sekunder</p> <p>Operasional variabel : Variabel terikat : Produktivitas tenaga kerja (Y) Variabel bebas : upah(X1), kondisi kerja(X2), motivasi kerja (X3), insentif (X4), pengalaman kerja (X5)</p> <p>Alat analisis data : analisis dengan menggunakan regresi <i>linear</i> berganda dengan</p>	<p>Dari hasil analisis data yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa:</p> <p>1. Variabel upah, kondisi kerja, motivasi kerja, dan insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas individual tenaga kerja. Berarti bahwa semakin tinggi upah tenaga kerja maka akan semakin tinggi pula produktivitasnya.</p> <p>2. Variabel pengalaman</p>

		kuadrat terkecil (OLS) dan uji asumsi klasik	kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas individual tenaga kerja.
4	<p>Penulis : Ardika Sulaeman (2014)</p> <p>Judul : Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang</p>	<p>Jenis data : sekunder</p> <p>Operasional variabel : Variabel terikat : Produktivitas karyawan (Y)</p> <p>Variabel bebas : Tingkat upah (X1), pengalaman kerja (X2)</p> <p>Alat analisis data : menggunakan regresi <i>linear</i> berganda dan uji asumsi klasik</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan antara upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan pada unit usaha mebel ukir di Kabupaten Subang. 2. Adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan mengindikasikan bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mebel ukir Kabupaten Subang, pengusaha melakukan sistem pengupahan yang lebih menstimulus peningkatan jumlah produksi misalnya perbaikan sistem upah per unit per karyawan, perluasan lokasi pemasaran sehingga dapat meningkatkan pesanan dan pada akhirnya akan meningkatkan produksi dan keuntungan perusahaan. Dengan peningkatan keuntungan perusahaan, pengusaha dapat memberikan pelayanan yang lebih baik lagi bagi karyawannya agar mereka dapat lebih produktif.

5	<p>Penulis : Adya Dwi Mahendra (2014)</p> <p>Judul : Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)</p>	<p>Jenis data : primer dan sekunder</p> <p>Operasional variabel : Variabel terikat : Produktivitas tenaga kerja (Y)</p> <p>Variabel bebas : pendidikan (X1), upah (X2), jenis kelamin (X3), usia (X4), pengalaman kerja (X5)</p> <p>Alat analisis data : regresi <i>linear</i> berganda</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa pendidikan, upah, jenis kelamin, usia, dan pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerjapada industry kecil tempe di Kota Semarang</p>
---	---	---	--

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu serta menganalisis hubungan-hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana variabel-variabel tersebut mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2005). Data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan mengenakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari (Saifudin, 2004).

B. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini meneliti pengaruh tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas individual tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First (EF)* di Bandar Lampung.

C. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan tertulis kepada responden dalam bentuk tertutup sehingga responden tidak memiliki kesempatan untuk menjawab di luar yang telah ditentukan oleh

penulis. Pilihan penggunaan teknik ini didasarkan atas pertimbangan efisiensi. Responden diminta untuk mengisi pertanyaan yang telah dibuat sebanyak dua puluh lima pertanyaan, yang terdiri dari sebelas pertanyaan tentang produktivitas individual tenaga pengajar secara makro, tujuh pertanyaan tentang tingkat upah, empat pertanyaan tentang pengalaman kerja, dan tiga pertanyaan tentang tingkat pendidikan. Butir-butir pertanyaan dari pengukuran masing-masing jawabannya menggunakan Skala Ordinal dan Skala Ordinal menjadi Skala Interval. Berikut cara pengukurannya:

1. Pengukuran Skala Ordinal

Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu hal yang ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2005). Pengukuran jawaban adalah sebagai berikut :

	Nilai:
- Sangat setuju (Kondisi yang sangat diharapkan)	5
- Setuju (Kondisi yang diharapkan)	4
- Cukup setuju (Kondisi yang cukup diharapkan)	3
- Kurang setuju (Kondisi yang kurang diharapkan)	2
- Sangat tidak setuju (Kondisi yang sangat tidak diharapkan)	1

2. Pengukuran Skala Ordinal Menjadi Skala Interval

Menurut tingkatannya, data secara beruntut dari skala terendah ke tertinggi adalah data nominal, ordinal, interval, dan rasio. Dalam penggunaan analisis, minimal skala yang digunakan adalah skala interval. Sedangkan jika dari data penelitian diperoleh data yang memberikan skala pengukuran ordinal

(kebanyakan dalam kasus-kasus penelitian sosial), sehingga agar analisis tersebut dapat dilanjutkan maka skala pengukuran ordinal harus dinaikkan (ditransformasikan) ke dalam skala interval dengan menggunakan *Method Of Successive Interval* (MSI) yaitu suatu metode yang digunakan untuk menaikkan atau mengubah tingkat pengukuran dari data ordinal menjadi interval (Al-Rasyid, 1993).

b. Wawancara

Untuk memperoleh data yang lebih lengkap, penulis mengadakan wawancara langsung dengan bagian personalia dalam membahas permasalahan yang terjadi.

c. Observasi

Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan dan penelitian secara langsung tentang keadaan tenaga pengajar dengan segala aspek yang berhubungan dengan penelitian.

D. Metode Penentuan Responden

Teknik penentuan responden dalam penelitian ini adalah:

1. Teknik *Purposive Sampling*

Teknik ini dilakukan untuk menentukan lembaga kursus bahasa asing yaitu dengan pertimbangan lembaga kursus bahasa asing yang diambil adalah lembaga kursus bahasa asing yang memiliki perbandingan jumlah peserta TOEFL dan jumlah siswa yang lulus TOEFL terbesar dibandingkan dengan lembaga kursus bahasa asing lain di Bandar Lampung (Gambar 1), dan merupakan lembaga yang mempunyai pangsa pasar terbesar kedua di Bandar Lampung.

2. Teknik Sensus

Teknik ini dilakukan dalam menentukan responden tenaga pengajar di lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) yang berjumlah 32 orang.

E. Variabel Penelitian

Suatu penelitian memerlukan indikator variabel, baik itu variabel terikat yang bersifat ditentukan (*dependen*) ataupun variabel bebas yang bersifat menentukan (*independen*). Indikator variabel ini akan digunakan sebagai acuan untuk membahas permasalahan yang ada. Indikator penelitian pengaruh tingkat upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan terhadap produktivitas individual tenaga pengajar sebagai berikut :

a. Tingkat Produktivitas Individual Tenaga Pengajar (Y)

Produktivitas tenaga kerja dalam penelitian ini adalah menghitung tingkat produktivitas individual tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF). Cara menghitung produktivitas individual tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) adalah menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Untuk menentukan tingkat produktivitas tenaga pengajar, penulis mengkategorikan ke dalam kategori Sangat Produktif, Produktif, Cukup Produktif, Kurang Produktif, dan Tidak Produktif.

Tabel 5. Teknik Pengumpulan Data Dengan Kuesioner

Tingkat Produktivitas Individual Tenaga Pengajar	%	Bobot Nilai
Sangat Produktif	80 – 100	5
Produktif	60 – 19,99	4
Cukup Produktif	40 – 59,99	3
Kurang Produktif	20 – 39,99	2
Tidak Produktif	0 – 19,99	1

Sumber: Salim, Agus, 2009

Pengukuran produktivitas tenaga kerja ini mempunyai peranan penting untuk mengetahui produktivitas tenaga kerja sehingga dapat diketahui sejauh mana produktivitas yang dapat dicapai oleh tenaga pengajar. Selain itu pengukuran produktivitas juga dapat digunakan sebagai pedoman bagi para manager untuk dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

b. Tingkat upah yang ditetapkan oleh pengusaha lembaga kursus (X1)

Tingkat upah yang digunakan dalam penelitian ini adalah upah yang diberikan pengusaha lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) setiap bulan kepada para pengajar dalam bentuk uang dengan satuan Rupiah.

c. Pengalaman kerja yang dimiliki pengajar (X2)

Pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah berapa lama pengajar mengajarkan Bahasa Inggris dan sertifikat prestasi yang pernah diraih pengajar dengan satuan tahun.

d. Tingkat pendidikan yang dimiliki pengajar (X3)

Tingkat pendidikan dalam penelitian ini adalah jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh oleh pengajar di *English First* (EF) dan sertifikat mengikuti pendidikan informal dengan satuan tahun.

F. Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 5 berikut ini.

Tabel 6. Operasional Variabel

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Pengukuran
1	Upah (U)	a. Upah tetap	1. Upah per bulan yang diterima	Rasio
		b. Kesesuaian Upah	2. Kesesuaian Upah yang diterima pengajar	Ordinal
		c. Insentif	1. Pernah mendapat insentif/tidak	Rasio
			2. Keseringan insentif yang diterima	Ordinal
		d. Tunjangan/bonus per bulan	1. Pernah mendapat tunjangan/bonus per bulan/tidak	Rasio
2. Kesesuaian tunjangan/bonus yang diterima per bulan	Ordinal			
2	Pengalaman Kerja (PK)	a. Lama bekerja	1. Berapa lama mengajar	Rasio
			b. Pengalaman mengajar	1. Pernah mengajar sebelumnya
		c. Pengalaman kerja dengan adanya prestasi	2. Kesulitan dalam mengajar	Ordinal
			1. Pernah meraih sertifikat Bahasa Inggris atau tidak	Rasio
			2. Dengan sertifikat tersebut apakah meraih hasil yang lebih baik	Ordinal
3	Tingkat Pendidikan (TP)	a. Penguasaan Bahasa Inggris	1. Penguasaan Bahasa Inggris pengajar	Ordinal
			2. Penguasaan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan/tidak	Ordinal
		b. Pelatihan bahasa dan budaya Inggris	1. Mengikuti pelatihan/pembelajaran bahasa dan budaya Inggris	Ordinal

Berlanjut

Lanjutan Tabel

4	Produktivitas Individual Tenaga Pengajar (PI)	a. Persiapan mengajar	1. Menyiapkan bahan ajar sebelum mengajar	Ordinal
		b. Saat mengajar	1. Kesulitan saat mengajar	Ordinal
		c. Setelah mengajar	1. Evaluasi pembelajaran	Ordinal
		d. Kualitas dan Kuantitas	1. Mengerjakan tugas sesuai perintah	Ordinal
			2. Tingkat kesalahan	Ordinal
			3. Kepuasan hasil kerja	Ordinal
		e. Penggunaan waktu	1. Tingkat absensi	Ordinal
f. Target lembaga	1. Ada/tidaknya target siswa lulus TOEFL	Ordinal		
	2. Pemenuhan target siswa lulus TOEFL	Ordinal		
g. Lingkungan kerja	1. Fasilitas yang memadai	Ordinal		
	2. Kenyamanan tempat kerja	Ordinal		

Sumber: Lampiran 1

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa variabel upah (U), pengalaman kerja (PK), tingkat pendidikan (TP), dan produktivitas individual tenaga pengajar (PI) memiliki beberapa indikator pertanyaan dan skala pengukuran yang berbeda yaitu ada yang menggunakan pengukuran skala rasio dan ordinal.

G. Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas yang tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Metode uji validitas yang digunakan pada penelitian ini adalah metode korelasi *product moment* (Sugiyono, 2005). Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dengan menggunakan SPSS V.15. Untuk mengukur validitas, peneliti menggunakan rumus:

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

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi item-total (*bivariate pearson*)

X = skor item

Y = skor total

N = banyaknya subjek

Uji validitas diukur melalui kriteria berikut ini:

- a. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 maka dikatakan valid
- b. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6 dikatakan tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Umar (2000) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Satu lagi secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest*. Menurut Sarwono (2006) penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS V.15 dan diuji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{ii} = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

R_{ii} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = jumlah varian butir

t^2 = varian total

Dengan kriteria keputusan:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* < *Cronbach's Alpha* maka dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha if Item Deleted* > *Cronbach's Alpha* maka dinyatakan tidak reliabel

H. Alat Analisis Data

a. Analisis Kuantitatif

Secara umum bentuk persamaan regresi *linear* berganda adalah sebagai berikut :

(Sugiyono, 2005)

$$Y = a + {}_1X_1 + {}_2X_2 + {}_3X_3 + et$$

Bentuk persamaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$PI = a + {}_1U + {}_2PK + {}_3T + et$$

Keterangan :

PI : Produktivitas individual tenaga pengajar (%)

a : Konstanta dari persamaan regresi

${}_1, {}_2, {}_3$: Koefisien persamaan regresi

U : Tingkat upah yang diterima pengajar (Jutaan Rupiah)

PK : Pengalaman kerja pengajar (Tahun)

TP : Tingkat pendidikan yang telah ditempuh pengajar (Tahun)

et : *Error term*

I. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Gujarati (2010) adalah untuk mengetahui apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Jarque-Bera. Residual dikatakan memiliki distribusi normal jika Jarque Bera > Tabel *Chi-square*, dan atau probabilitas (*p-value*) dengan $\alpha = 10\%$ (Gujarati, 2010).

Kriteria pengujiannya adalah :

- (1) Jika Jarque Bera stat < Tabel *Chi-square* maka residual berdistribusi dengan normal
- (2) Jika Jarque Bera stat > Tabel *Chi-square* maka residual tidak berdistribusi dengan normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2010) heteroskedastisitas adalah varian dari residual model regresi yang digunakan dalam penelitian tidak homokedastis atau dengan kata lain tidak konstan. Data yang diambil dari pengamatan satu ke lain atau data yang diambil dari observasi satu ke yang lain tidak memiliki residual yang konstan atau tetap. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas maka dapat digunakan metode uji *White*. Uji keberadaan heteroskedastisitas dilakukan dengan menguji residual hasil estimasi menggunakan metode *White Heteroskedasticity Test (No Cross Term)* dengan membandingkan nilai *Obs*R-square* dengan nilai *Chi-square*. Jika *Obs*R-square* (F^2 -hitung) > Tabel *Chi-*

$square$ (χ^2 -tabel), berarti terdapat masalah heteroskedastisitas didalam model. Dan jika $Obs*R-square$ (χ^2 -hitung) $<$ $Chi-square$ (χ^2 -tabel), berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas. Dalam hal ini kriteria pengujiannya adalah :

- (1) Jika $Obs*R-square$ (χ^2 -hitung) $>$ Tabel $Chi-square$ (χ^2 -tabel) maka mengalami masalah heteroskedastisitas
- (2) Jika $Obs*R square$ (χ^2 -hitung) $<$ Tabel $Chi-square$ (χ^2 -tabel) maka terbebas dari masalah heteroskedastisitas

3. Uji Autokorelasi

Menurut Gujarati (2010) autokolerasi adalah keadaan dimana faktor-faktor pengganggu yang satu dengan yang lain tidak saling berhubungan, pengujian terhadap gejala autokorelasi dalam model analisa regresi dilakukan dengan pengujian *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test* dengan membandingkan nilai $Obs*R-Square$ dengan nilai $Chi-square$. Jika $Obs*R-Square$ (χ^2 -hitung) $>$ Tabel $Chi-Square$ (χ^2 -tabel), berarti hasil uji *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test* mengindikasikan bahwa terdapat masalah autokolerasi di dalam model. Dan jika $Obs*R-Square$ (χ^2 -hitung) $<$ Tabel $Chi-Square$ (χ^2 -tabel),berarti hasil uji *Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test* mengindikasikan bahwa tidak ada masalah autokolerasi. Dalam hal ini, kriteria pengujiannya adalah :

- (1) Jika $Obs*R-Square$ (χ^2 -hitung) $>$ Tabel $Chi-Square$ (χ^2 -tabel) maka mengalami masalah autokorelasi
- (2) Jika $Obs*R-Square$ (χ^2 -hitung) $<$ Tabel $Chi-Square$ (χ^2 -tabel) maka terbebas dari masalah autokorelasi

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menurut Gujarati (2010) adalah hubungan linier yang terjadi diantara variabel-variabel independen, meskipun terjadinya multikolinearitas tetap menghasilkan estimator yang BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*).

Pengujian terhadap gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menghitung *Variance Inflation Factor* (VIF) dari hasil estimasi. Jika $VIF < 10$ maka antara variabel independen tidak terjadi hubungan yang linier atau tidak ada multikolinearitas. Dalam buku Gujarati (2010), cara menghitung VIF adalah sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

VIF menunjukkan bagaimana varians dari sebuah estimator ditingkatkan oleh keberadaan multikolinearitas. Seiring dengan R^2 mendekati 1, VIF mendekati tidak terhingga. Hal tersebut menunjukkan sebagaimana jangkauan kolinearitas meningkat, varians dari sebuah estimator juga meningkat, dan pada suatu nilai batas dapat menjadi tidak terhingga. Dalam hal ini, kriteria pengujiannya adalah:

- (1) Jika $VIF > 10$ maka terdapat multikolinearitas antar variabel bebas
- (2) Jika $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas antar variabel bebas

J. Pengujian Hipotesis

1. Uji t statistik

Uji t statistik melihat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Gujarati, 2010). Dalam penelitian ini menggunakan nilai α yaitu tingkat keyakinan sebesar $10\% = 0,1$.

Hipotesis yang digunakan :

1. $H_0: \beta_1 \leq 0$ artinya variabel tingkat upah tidak berpengaruh terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.
 $H_a: \beta_1 > 0$ artinya variabel tingkat upah berpengaruh positif terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.
2. $H_0: \beta_2 \leq 0$ artinya variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.
 $H_a: \beta_2 > 0$ artinya variabel pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.
3. $H_0: \beta_3 \leq 0$ artinya variabel tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.
 $H_a: \beta_3 > 0$ artinya variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.

Kriteria pengujiannya adalah:

- (1) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
- (2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Uji F Statistik

Menurut Gujarati (2010) bahwa pengujian ini kan memperlihatkan hubungan atau pengaruh antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini menggunakan nilai α yaitu tingkat keyakinan sebesar $10\% = 0,1$.

Hipotesis yang digunakan :

$H_0 : \beta_i = 0$ artinya variabel upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.

$H_a : \beta_i \neq 0$ artinya variabel upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.

Kriteria pengujiannya adalah:

- (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan secara bersama sama berpengaruh terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.
- (2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel upah, pengalaman kerja, dan tingkat pendidikan secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap produktivitas rata-rata tenaga pengajar.

K. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) atau *goodnes of fit* menurut Gujarati (2010) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variasi variabel bebas dapat menerangkan dengan baik variasi variabel terikat atau untuk mengukur kebaikan suatu model. Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang memberikan proporsi atau presentase variasi total dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (X). Koefisien Determinasi (R^2) dapat dirumuskan sebagai berikut:

Nilai R^2 yang sempurna adalah satu, yaitu apabila keseluruhan variasi terikat dapat dijelaskan sepenuhnya oleh variabel bebas yang dimasukkan di dalam model. Dimana $0 < R^2 < 1$ sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Nilai R^2 yang kecil atau mendekati nol, berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.
2. Nilai R^2 yang mendekati satu, berarti kemampuan variabel-variabel bebas menjelaskan hampir semua informasi yang digunakan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tingkat produktivitas rata-rata individu tenaga pengajar di *English First* (EF) adalah cenderung rata-rata produktif.
2. Tingkat upah (U), pengalaman kerja (PK), dan tingkat pendidikan (TP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas individual tenaga pengajar (PI) pengajar *English First* (EF) di Bandar Lampung.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, saran penulis adalah:

1. Pimpinan lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung disarankan memberikan beasiswa pendidikan yang lebih tinggi kepada pengajar yang profesional dalam melakukan tugasnya dan lebih meningkatkan tingkat upah pengajar agar produktivitas individual tenaga pengajar pada lembaga kursus bahasa asing *English First* (EF) di Bandar Lampung dapat lebih produktif yang selanjutnya dapat memajukan lembaga menjadi lebih baik.
2. Penulis berharap agar dilakukan penelitian sejenis dengan variabel-variabel lain yang mempengaruhi produktivitas individual tenaga kerja seperti gizi dan kesehatan, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, kesempatan berprestasi, dan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, Rendy. 2014. *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Home Industri Sepatu Kota Surabaya (Studi Kasus Tenaga Kerja Bagian Produksi Ukm Home Industri Sepatu Ud.Perkasa Surabaya)*. Jurnal Ilmiah. Program Sarjana Ekonomi Universitas Brawijaya
- Anggrainy, Kholifah. 2013. *Analisis Dampak Kenaikan Upah Minimum Kota (Umk) Terhadap Kesempatan Kerja Dan Investasi (Studi Kasus Pada Kota Malang Periode 2001-2011)*. Jurnal Ilmiah. Program Sarjana Ekonomi Universitas Brawijaya
- Ardika, Sulaeman. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Ilmiah. STIE Miftahul Huda Subang
- Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung. 2014
- Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung. 2015
- Gujarati, Damondar N. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi kelima*. Jakarta: Salemba Empat
- Handoko, T. Hani. 1984. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE
- Kusnadi, E. 2009. *Analisis Produktivitas Terhadap Penyeimbangan Lintasan*. Unpublished undergraduate thesis. Program Studi Teknik Industri Universitas Mercu Buana Jakarta
- Mankiw, Gregory. 2006. *Makroekonomi*. Jakarta. Erlangga.
- Mahendra, Adya Dwi. 2014. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Di Industri Kecil Tempe Di Kota Semarang)*.
- Nazir, Mohammad. 2005. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nenik Woyanti, Vellina Tambunan. 2012. *Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Insentif, Jaminan Sosial dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas*

Tenaga Kerja Di Kota Semarang (Studi Kasus Kec. Banyumanik dan Kec. Gunungpati). Jurnal Ilmiah. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro

Novianti, Nur Rochmah. 2006. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan*. Malang : Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas brawijaya

Pranissella, Rahma Febria. 2015. *Pengaruh Upah Minimum Provinsi dan alokasi Belanja pemerintah terhadap indeks pembangunan manusia provinsi Lampung*. Skripsi. FEB Universitas Lampung

Priyanto, Wahyu. 2014. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Distribusi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Banyuwangi)*. Jurnal Ilmiah. Program Sarjana Ekonomi Universitas Brawijaya Malang

Saifuddin Azwar. 2004. *Metode Penelitian*. Cetakan V Pustaka Pelajar:Yogyakarta.

Salim, Agus. 2009. *Pengaruh Mptivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Pulau Sambu Grup (PSG) Sungai Guntung Kabupaten Indragili Hilir*. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Pekanbaru

Samuelson, Paul A dan Nordhaus William D. 2001. *Makro Ekonomi Edisi ke-17 Cetakan Ketiga*. Jakarta:Erlangga

Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. CV.Andi : Yogyakarta

Sinungan, Drs. Muchdarsyah. 2005. *Produtivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sugiyono. 2005 . *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung

Sulistiawati, Rini. 2012. *Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*. Jurnal Ilmiah. Program Sarjana Ekonomi Universitas Tanjungpura Pontianak

Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumberdaya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Jogjakarta : Graha Ilmu

Suprihanto, John. 2001. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : BPF

Supranto, J. 2009. *Statistik Dan Teori Aplikasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga

Syamsurya, M. 2012. *Pengaruh Perilaku Perusahaan Dengan Kinerja Usaha Pada Industri Jasa Kursus Bahasa Inggris Di Kota Bandar Lampung*. Skripsi. FEB Unila

Todaro, P.Michael. 2000. *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*. Jakarta: Erlangga.

Umar, Husein.2000. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama.
Jakarta

Undang-Undang No.20. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional Bab XV mengenai Peran Serta Masyarakat Dalam Pendidikan*

Undang-Undang No. 13.2003. *tentang ketenagakerjaan Pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat*

Wijatnika, Sri. 2015. *Produktivitas Individual Tenaga Kerja Pada Industri Kerupuk Kemplang Di Sentra Industri Dalam Wilayah Kelurahan Bumi Waras Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*. Skripsi. FEB Unila